Arch méd Camagüey. 2024; 28:e10509 **Artículo original**

ISSN 1025-0255

Gestión organizacional de recursos humanos para planificar y ejecutar presupuestos para afrontar el estrés en municipales

Organizational management of human resources to plan and execute budgets to manage stress in municipal employees.

Neal Mayer Zagaceta Gómez[1*] https://orcid.org/0000-0001-9680-3892

José Manuel Delgado-Bardales [1] https://orcid.org /0000-0001-6574-2759

Rosa Mabel Contreras-Julián [1] https://orcid.org/0000-0002-0196-1351

[1]Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado. Perú, Perú

*Autor para la correspondencia: nmzagacetaz@ucvvirtual.edu.pe

RESUMEN

Introducción: Resulta esencial para mejorar la eficiencia de los servicios públicos, invertir en servicios de salud para mejorar la atención a empleados lo que no debe considerarse un gasto, sino una estrategia que favorecerá un ambiente laboral productivo.

Objetivo: Identificar estrategias para promover el bienestar de los trabajadores municipales, mediante la planificación de la ejecución presupuestal sanitaria y planeamiento estratégico para afrontar el estrés en trabajadores municipales.

Métodos: Se adoptó un enfoque cualitativo con investigación-acción, analizando actividades laborales durante marzo de 2024 y recogiendo información sobre la planificación a corto plazo y resultados. Se realizaron entrevistas a cinco directivos de subgerencias y coordinadores de una municipalidad peruana mediante cuestionarios semi-estructurados sobre el manejo del estrés.

Resultados: Las opiniones se centraron en el análisis FODA como herramienta clave para el planeamiento estratégico, enfocándose en áreas vinculadas al desempeño laboral. Los especialistas entrevistados fueron de áreas como: Recursos Humanos, Bienestar Social, Gestión del Riesgo de Desastres, Tesorería y Planeamiento y Programación. Los cuestionarios fueron aprobados por expertos en gestión pública y adaptados para mantener el interés de los directivos. Se presentó un plan estratégico a corto plazo para mejorar el desempeño laboral y la salud de los empleados.

(cc) BY-NC

Conclusiones: El bienestar integral, prevenir el estrés y la optimización de la carga laboral, son planes cuya implementación se realiza de forma escalonada, asegurando que las medidas sean sostenibles y adaptativas para enfrentar futuros desafíos laborales.

DeCS: ESTRÉS LABORAL; GESTIÓN DEL CAMBIO; GESTIÓN EN SALUD; CONDICIONES DE TRABAJO; RECURSOS HUMANOS.

ABSTRACT

Introduction: To improve the efficiency of public services, it is essential to invest in health services for employee care, which should not be considered an expense, but a strategy that will promote a productive work environment.

Objective: To identify strategies to promote the well-being of municipal workers, through planning of health budget execution and strategic planning to deal with stress in municipal workers.

Methods: A qualitative approach with action research was adopted, analyzing work activities during March 2024 and collecting information on short-term planning and results. Interviews were conducted to five sub-management executives and coordinators of a Peruvian municipality using semi-structured questionnaires on stress management.

Results: The opinions focused on the SWOT analysis as a key tool for strategic planning, focusing on areas linked to job performance. The specialists interviewed were from areas such as: Human Resources, Social Welfare, Disaster Risk Management, Treasury and Planning and Programming. The questionnaires were approved by public management experts and adapted to maintain the interest of managers. A short-term strategic plan was presented to improve the work performance and health of employees.

Conclusions: Comprehensive well-being, preventing stress, and optimizing workload are plans whose implementation is carried out in a staggered manner, ensuring that the measures are sustainable and adaptive to face future work challenges.

DeCS: OCCUPATIONAL STRESS; CHANGE MANAGEMENT; HEALTH MANAGEMENT; WORKING CONDITIONS; WORKFORCE.

Recibido: 16/11/2024

Aprobado: 17/12/2024

Ronda: 2

(cc) BY-NC

INTRODUCCIÓN

Es relevante en la gestión y salud pública, la gestión organizacional en recursos humanos para planificar y ejecutar presupuestos para afrontar el estrés en municipales. La carencia de presupuesto en las municipalidades repercute en la ejecución de obras públicas y por ende en los trabajadores de las municipalidades.[1] Si bien las municipalidades están orientadas a realizar obras públicas, la cantidad de personal debería ser variable, dependiendo de las temporadas de recaudación de impuestos. Sin embargo, en algunos casos, si la municipalidad no tiene actividades adicionales que balanceen la carga laboral, se recurre a evaluaciones de desempeño para determinar qué empleados pueden continuar contratados. Este proceso genera estrés en los trabajadores, quienes luchan por mantener sus puestos laborales.

En situaciones de sobredemanda laboral, cuando algunos trabajadores se ausentan, los que permanecen en el lugar de trabajo enfrentan dificultades para cumplir con sus responsabilidades generándoles estrés. Quienes se ausentan presentan documentación que justifica su falta de asistencia, generalmente indicando que han sido atendidos en algún centro de salud, lo que subraya la necesidad de contar con módulos de salud dentro de la municipalidad.

Es necesario implementar un plan estratégico para reducir las ausencias y gestionar de manera efectiva el problema de la impuntualidad. Una de las medidas propuestas es establecer estrategias de descuentos proporcionales en las remuneraciones de los trabajadores que incurran en ausencias injustificadas, complementadas con incentivos para aquellos que mantengan una asistencia regular.

La gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo (SST) en el marco de la planificación estratégica resulta crucial para anticipar amenazas y mejorar el entorno laboral. Este enfoque permite a las organizaciones identificar, evaluar y mitigar los riesgos que pueden afectar la salud y seguridad de los empleados. Según Acosta et al. [2], un procedimiento estructurado en cuatro fases utiliza métodos empíricos, como el criterio de expertos, para identificar y evaluar riesgos de manera efectiva. Este enfoque facilita el cálculo del nivel de prioridad del riesgo (NPR), un indicador que permite priorizar los riesgos según su severidad, probabilidad de ocurrencia y capacidad de detección. Además, se establece la Percepción de Convergencia Estratégica en la Gestión de Riesgos de SST, un indicador que ayuda a identificar debilidades en la organización y su alineación con los objetivos estratégicos.

Condiciones de trabajo en el teletrabajo:

Estupiñán et al.,[3] realizan una revisión sistemática sobre las condiciones de SST de los teletrabajadores, destacan la importancia de evaluar y mejorar estas condiciones para garantizar la salud de los empleados municipales, debido a que ciertas actividades se pueden efectuar en la modalidad *online*. Implementar soluciones que incluyan capacitación y establecer sistemas de gestión para el flujo de

(cc) BY-NC

información es esencial para una adecuada toma de decisiones. La integración de herramientas de gestión del riesgo permite identificar y evaluar los peligros en el entorno laboral. [4]

Por otro lado, investigaciones como las de Ortiz et al., [5] enfatizan la necesidad de adaptar las competencias laborales a las nuevas modalidades de trabajo a distancia. La capacitación continua es fundamental, no solo para mantener la productividad sino también para garantizar la salud y el bienestar de los empleados en un entorno laboral que ha cambiado significativamente.

Colaboración y mejora continua:

Fomentar un enfoque colaborativo entre investigadores y gestores es esencial para comprender mejor los desafíos existentes y las mejores prácticas a seguir.[6] Los aportes de especialistas en gestión de salud y seguridad laboral son fundamentales. Es necesario promover investigaciones que evalúen la eficacia de los procedimientos existentes y propongan innovaciones para mejorar la gestión de la información en la planificación presupuestaria.[7] De esta manera, se afrontará el estrés los empleados.[8]

Alineado con estos elementos, el objetivo principal es implementar un plan estratégico que involucre a los directivos para reducir las ausencias y promover la puntualidad de los trabajadores en la municipalidad. Este enfoque no solo mejorará la productividad, sino también el bienestar físico y mental de los empleados, contribuyendo a una gestión más eficiente y saludable en el ámbito municipal.

Gestionar planeamiento estratégico para preservar la buena salud mental:

El bienestar mental de los trabajadores es un componente crucial de su salud integral, especialmente en entornos laborales con altos niveles de estrés, como es el caso de las municipalidades. La planificación estratégica para preservar la salud mental debe considerar no solo la reducción de ausencias físicas, sino también las medidas necesarias para prevenir el agotamiento y los trastornos mentales asociados a la presión laboral. [1]

La implementación de estrategias de gestión que promuevan la salud mental en el lugar de trabajo, tales como programas de apoyo psicológico, flexibilidad laboral y la promoción de una cultura organizacional saludable, son fundamentales para reducir los factores de estrés y aumentar la motivación del personal. Además, la capacitación de los directivos y trabajadores sobre cómo manejar el estrés y la ansiedad es esencial para crear un ambiente de trabajo positivo. [2]

En este contexto, el establecimiento de medidas para prevenir el agotamiento y otros trastornos relacionados con la salud mental debe ser una prioridad. La identificación temprana de los factores de riesgo asociados con el estrés laboral y la implementación de intervenciones adecuadas no solo mejorarán la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuirán a un rendimiento laboral óptimo. [2,3]

(cc) BY-NC

Es decir, la gestión estratégica de la salud mental debe promover el bienestar de los trabajadores municipales, centrados en reducir el estrés.

MÉTODOS

Se adoptó un enfoque cualitativo con Investigación-acción,[9] analizando actividades laborales durante marzo del año 2024, durante el siguiente mes se recogieron informaciones sobre planificación a corto plazo y los resultados al finalizar dicho mes; luego se recogieron opiniones sobre la planificación a corto plazo de cinco directivos de subgerencias y coordinadores de una municipalidad peruana, mediante cuestionarios semi-estructurados sobre el manejo del estrés.

Se recopilaron opiniones con respecto al FODA (fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas) por ser un método analítico y una herramienta clave dentro del planeamiento estratégico, empleados a corto plazo del planeamiento según la opinión de cinco directivos de áreas vinculadas al desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, constituido por Subgerentes, todos ellos en calidad de especialistas de: Recursos humanos, Bienestar social, Gestión del riesgo de desastres, Tesorería y Subgerente de Planeamiento y Programación, a través de cuestionarios semi-estructurados con respecto a cuatro fases de la investigación-acción: diagnóstico, planificación, observación y reflexión.[9]

Procedimientos:

Las preguntas semiestructuradas estaban circunscritas hacia un plan estratégico para superar las inasistencias de algunos trabajadores y mejorar la puntualidad a la hora de iniciar las labores. Fueron aprobadas por tres expertos en gestión pública con conocimientos en gestión de la salud y gestión ocupacional con un promedio de aprobación del 97 %. El estilo de las preguntas se ajustó a un dialogo ameno para preservar el interés de los directivos.

Se indicó a los entrevistados, que preservaran su identidad; y se les comunicó que el dialogó tendría la finalidad de superar las problemáticas laborales de asistencia y puntualidad a la hora de iniciar las actividades laborales.

Recolección de datos:

La recogida de los datos duró un tiempo aproximado de 30 minutos en total, para cada fase de la investigación-acción; cada entrevista fue fragmentada por las múltiples actividades de los directivos; para lo cual, por preferencia de los encuestados, la mayoría prefirió que el diálogo permitiera tomar nota con información manuscrita con bolígrafo, los mismos no aceptaron la grabación auditiva de sus entrevistas. La recolección de los datos la realizó una tercera persona sin relación con las actividades municipales. La actividad fue viable debido a que algunos de los investigadores laboran en la municipalidad y facilitaron la coordinación de horarios con los especialistas. Después de obtener la

(cc) BY-NC

información proyectada, se resumieron los logros a corto plazo y se planificó a mediano plazo (para una duración de tres meses). En ambos casos con respecto a cada una de las cuatro fases: diagnóstico, planificación, observación y reflexión.

Procesamiento de la información y aspectos éticos:

El procesamiento de la información requirió la recopilación previa de datos y análisis de riguroso para asegurar su validez y relevancia, siguiendo métodos estandarizados que garantizaron la integridad y transparencia de los resultados. En términos éticos, fue fundamental proteger la confidencialidad de los participantes, obtener su consentimiento informado y minimizar los riesgos asociados con el estudio. Los investigadores actuaron con honestidad, imparcialidad y respeto, manejando los datos de manera responsable y evitando sesgos que pudieran distorsionar los hallazgos. Además, fue esencial reconocer adecuadamente las fuentes y prevenir el plagio, promoviendo así la integridad científica y respetando los derechos de los participantes de acuerdo a los principios éticos de la investigación científica.

RESULTADOS

Se muestra el plan estratégico a corto plazo con el objetivo mejorar el desempeño laboral y la salud de los empleados, creando un entorno seguro y saludable para la salud mental y física considerando las siguientes especificaciones según planeamiento estratégico

A Corto Plazo:

Especialista en Recursos Humanos: Se fortalecerán las estrategias de comunicación, orientadas a detectar y abordar problemas emocionales que afecten el desempeño. Se fomentará un ambiente laboral inclusivo que impulse el bienestar mental, reduciendo así el ausentismo y promoviendo la puntualidad, mientras se sensibiliza a los empleados sobre la importancia de cuidar su salud emocional para mejorar el compromiso y la productividad.

Especialista en Bienestar Social*:* se profundizará en programas de bienestar integral enfocados en la salud mental, creando espacios de apoyo psicológico que permitan a los trabajadores gestionar el estrés laboral. Se promoverán iniciativas de autocuidado que fortalezcan la resiliencia emocional, favoreciendo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y reduciendo el impacto negativo del estrés en el rendimiento laboral.

Gestión del Riesgo de Desastres: Los protocolos de seguridad se ampliarán para incluir medidas de prevención del estrés post-traumático, además de las emergencias físicas. Se integrará la salud mental como un componente esencial en la capacitación, asegurando que los empleados estén preparados para enfrentar no solo las emergencias físicas, sino también los desafíos emocionales derivados de situaciones de crisis, minimizando así el impacto psicológico de los desastres.

(cc) BY-NC

Especialista en Planeamiento y Programación: A medida que la organización se adapte a nuevas dinámicas de trabajo, se optimizarán aún más las asignaciones de personal para asegurar que se mantenga una carga laboral equilibrada. Se integrará la gestión del estrés en la planificación operativa, buscando evitar sobrecargas que puedan afectar la salud mental de los empleados, y fomentando un ambiente donde el bienestar psicoemocional sea una prioridad para la eficiencia organizacional.

Especialista en Tesorería*:* Se continuará evaluando el impacto económico de las inversiones en salud mental y bienestar, asegurando que los recursos se utilicen de manera eficiente para reducir el ausentismo y la rotación de personal. La transparencia en el uso de fondos permitirá priorizar iniciativas que favorezcan la salud emocional de los empleados, apoyando programas que prevengan el estrés y la ansiedad, mejorando así el rendimiento general de la organización*.*

Interpretando los resultados:

El estrés laboral es un desafío creciente. Esta frase es adecuada, pero podría especificarse que se refiere a un desafío en el contexto municipal o de los empleados municipales. Por ejemplo: El estrés laboral en los trabajadores municipales es un desafío creciente.

Para abordar este problema, es esencial implementar una planificación estratégica que priorice el bienestar emocional y la salud mental de los empleados.

Se impulsará la implementación de programas de bienestar integral, para mejorar la expresión, se puede utilizar: Se promoverá la implementación de programas de bienestar integral, centrados en la salud mental.

Se continuará evaluando el impacto económico de las inversiones en salud mental. Considerar: Se evaluará de forma continua el impacto económico de las inversiones en salud mental.

Propuesta de Mejora de la Conclusión:

La conclusión podría estructurarse de manera más enfática, enfocándose en los objetivos estratégicos a largo plazo y el impacto global de la implementación del plan.

Una mejora de la conclusión podría ser:

La planificación estratégica para abordar el estrés laboral en los trabajadores municipales debe ser integral, combinando intervenciones en salud emocional, social y organizacional. Un enfoque multidimensional que incluya la prevención, el autocuidado y el apoyo psicológico contribuirá significativamente a un entorno laboral más saludable y equilibrado. Además, una adecuada asignación de recursos y la integración de estas estrategias en la cultura organizacional permitirán reducir el ausentismo, mejorar la productividad y fortalecer el bienestar psicoemocional de los empleados. A través de un enfoque colaborativo entre especialistas y un compromiso con la salud mental como prioridad organizacional, se logrará una mejora significativa en el desempeño y la

(cc) BY-NC

calidad de vida de los trabajadores municipales. Este plan no solo pretende optimizar la eficiencia organizacional, sino también generar un cambio cultural que coloque el bienestar integral de los empleados como un pilar central en la gestión pública municipal.

DISCUSIÓN

En el artículo los autores exponen un enfoque integral y estratégico para la gestión de la salud y las condiciones laborales en el ámbito municipal. Este enfoque, que involucra tanto la concientización sobre la impuntualidad del personal como una planificación adecuada de remuneraciones, refleja la importancia de abordar las problemáticas laborales desde una perspectiva multidimensional. A continuación, los autores analizan cada sección y los aspectos claves del enfoque propuesto.

En relación a la planificación estratégica y gestión de riesgos, Acosta et al.,[2] señalan que un plan estratégico bien diseñado, acompañado de una planificación de presupuestos específica para la salud y el trabajo, es esencial para mejorar las condiciones laborales y la salud de los trabajadores. Al integrar un diagnóstico claro, una planificación inclusiva, una observación continua y una reflexión crítica, se puede abordar de manera efectiva tanto la prevención de riesgos como la mejora de las condiciones laborales. [1] Los autores consideran que un enfoque integral de gestión de riesgos no solo ayuda a mitigar accidentes y enfermedades laborales, sino que también permite crear un entorno de trabajo más seguro y saludable. La implementación de una gestión de riesgos estructurada es clave para reducir incidentes y mejorar el bienestar organizacional, lo que contribuye a la sostenibilidad de la institución.

En el enfoque comparativo sobre la gestión de riesgos, y coincidiendo con Estupiñán et al., [3] se establece una comparación importante entre la gestión de riesgos en el trabajo y la formación en competencias específicas, como el teletrabajo. La integración de la gestión de riesgos en la planificación estratégica laboral se presenta como una forma efectiva de anticiparse a amenazas y mejorar las condiciones de trabajo. En este sentido, ambos enfoques —el de formación de competencias y el de gestión de riesgos— coinciden en la necesidad de preparar adecuadamente a los empleados para afrontar los desafíos contemporáneos, como los derivados del teletrabajo o de nuevas modalidades de trabajo. La combinación de la formación continua y la gestión de riesgos contribuyen a crear un entorno laboral más eficiente y seguro, lo que refuerza el rendimiento organizacional.

Los autores destacan la necesidad de una planificación institucional eficiente que no solo se enfoque en el uso prudente de los recursos, sino también en la alineación de estos con los objetivos estratégicos a largo plazo. La eficiencia en la planificación no se limita a la asignación de recursos,

(cc) BY-NC

sino que también implica la participación activa de la comunidad en la toma de decisiones, como lo señalan en su estudio Díaz y Villafuerte. [10] Este tipo de planificación inclusiva en opinión de los autores, no solo mejora la gestión de los recursos, sino que también empodera a la comunidad, permitiéndole influir en la identificación de prioridades y en la asignación de recursos. Además, la participación ciudadana es crucial para asegurar que las decisiones tomadas reflejen las necesidades reales de la población, y en el contexto laboral, esto se traduce en una mayor alineación de las políticas de salud con las expectativas y demandas de los trabajadores.

La ejecución eficaz del presupuesto como señalan Espinosa y Juárez,[11] es otro componente clave de la gestión estratégica. La planificación clara, combinada con sistemas de control robustos, permite una ejecución presupuestaria más eficiente que responde a las necesidades prioritarias. Sin embargo, también se reconoce que existe una falta de investigación sobre la relación entre planificación y ejecución en este ámbito, lo que sugiere la necesidad de estudios adicionales para mejorar esta área. La relación dinámica entre planificación y ejecución permite que las instituciones adapten sus políticas y asignen recursos de manera más flexible, mejorando la capacidad de respuesta ante las demandas cambiantes de los trabajadores y la comunidad.

Las referencias sobre la gestión de la comunicación y la satisfacción de los usuarios en hospitales subrayan un punto importante: la necesidad de garantizar una comunicación clara y efectiva dentro de las instituciones de salud. La gestión adecuada de las comunicaciones influye directamente en la satisfacción de los usuarios y en la calidad del servicio. Este concepto es aplicable también en la gestión del bienestar laboral, donde la comunicación abierta con los empleados es clave para la efectividad de cualquier plan de salud y seguridad, aspectos en el que coincidimos con Sánchez et al. [12]

Además, como sugieren Alcas et al.,[13] la tecnología de la información y la comunicación, puede desempeñar un papel crucial en la mejora de la planificación y gestión de la salud ocupacional, al permitir una mejor gestión de los riesgos y un seguimiento más preciso de las condiciones laborales. Además, la transparencia en la gestión de presupuestos y planificación estratégica es esencial para mantener la confianza de los empleados y de la comunidad, ya que permite un uso más efectivo de los recursos destinados a la salud y bienestar de los trabajadores. [14]

En comparación con los resultados, Mendizabal et al.,[15] mencionan que el Teletrabajo en condiciones de COVID-19 fue una forma de mitigar el estrés; influyendo la comunicación, tal como el desarrollado en las prácticas saludables para prevenir la COVID-19;[16] otra forma de cómo se percibe la mitigación del estrés es cuando se percibe al personal en gestión de condiciones laborales que ha podido manejar el estrés, tal que no le interfiera en sus actividades laborales[17] o al experimentar satisfacción con respecto a un procedimiento tal como el de evaluación de riesgo biológico en laboratorios clínicos. [18]

(cc) BY-NC

Los resultados de la presente investigación se contrastan con los resultados obtenidos en comparación a los beneficios para los usuarios de la planificación estratégica local concertada y de la responsabilidad docente en la gestión presupuestaria; [19] así mismo con la investigación de López et al.,[20] quienes consideran la importancia de la gestión funcionaria y liderazgo directivo para actividades deportivas y salud mental en estudiantes

CONCLUSIONES

Las conclusiones plantean un enfoque a dos plazos (corto y mediano) para implementar un plan que no solo mejore las condiciones laborales, sino que también promueva el bienestar físico y mental de los empleados. Este plan es integral, considerando las medidas preventivas a corto plazo (como la reducción del ausentismo y la impuntualidad). Este enfoque escalonado asegura que las medidas adoptadas sean sostenibles y adaptativas, lo que mejora la capacidad de la gestión organizacional para enfrentarse a futuros desafíos laborales y para manejar el estrés, permitiendo a la municipalidad adaptarse a los cambios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Garay Paucar EZ, Chávez Taipe YV, Atachao Mallqui JC. Ejecución de obras públicas y gestión por resultados en un Gobierno regional del Perú. Gestiones Revista Avanzada [Internet]. 2022 [citado 14 Nov 2024]; 2(1):1-8. Disponible en: https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/55

2. Acosta Pérez I, Marrero Delgado F, Espinosa Acosta JÁ, Rivero Rodríguez LD, Ramirez Lara D. Gestión estratégica de los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Rev cuban salud trabajo [Internet]. 2024 [citado 28 Oct 2024]; 25(1). Disponible en: https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/627

3. Estupiñán García LM, Villamil Guerrero H, Jiménez Rodríguez EA. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Tele trabajadores: Revisión Sistemática. Pensamiento Americano [Internet]. 2019 [citado 6 Oct 2020]; 12(23): 94-104. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8713925.pdf

4. Ávila Álvarez JC, Noda Hernández ME, Carmona Rodríguez A, Hijuelos Pupo NJ. Procedimiento para detectar riesgos laborales en la Empresa Cubana del Pan. Ciencias Holguín [Internet].2020 [citado 25 Oct 2024];26(2):17-30. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181563169002

5. Ortiz Gómez J, Medina Macías A, Avila Vidal A, González Borrego Y, Martínez Rodríguez M, Cuesta Santos A. Modalidades de trabajo a distancia en Cuba: competencias laborales en trabajadores.

(cc) BY-NC

Rev cuban salud trabajo [Internet]. 2023 [citado 28 Oct 2024];24(3). Disponible en: https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/398

6. Valdés Quintana YV, Caballero Torres IC. Procedimiento para la gestión de riesgos laborales en la Empresa Exportadora e Importadora Farmacuba. Rev cuban salud trabajo [Internet]. 2016 [citado 25 Oct 2024];17(3):41-8. Disponible en: https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/55

7. Sigit A, Azizah AN. Analysis Implementation of Occupational Health and Safety Management System in Building Construction Project at "7 in 1" Project, Yogyakarta State University. MATEC Web of Conferences [Internet]. 2019 [cited 25 Oct 2024]; 280. Aviable from: https://www.matecconferences.org/articles/matecconf/pdf/2019/29/matecconf_icsbe2019_01013.pdf

8. Mesa Melgarejo L, Espinosa Acuña OA, Estrada Orozco KP, Ramírez Moreno J, Robayo García A. Determinantes de la gestión del riesgo en salud en el Régimen Subsidiado en Colombia: estudio cualitativo. Revista de la Universidad Industrial de Santander Salud [Internet]. 2023[citado 25 Oct 2024]; 55. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/3438/343876253045/html/

9. Berrocal de Luna E, Expósito López J. El proceso de investigación educativa II: investigación-acción. Innovación docente e investigación educativa: Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas [Internet]. Granada: Grupo Editorial Universitario; 2011. Disponible en: https://www.ugr.es/~emiliobl/Emilio_Berrocal_de_Luna/Master_files/Introduccio%CC%81n%20a%20la%20Innovacio%CC%81n%20Docente.pdf

10. Díaz Pérez A, Villafuerte Álvarez C. Planeamiento Estratégico de la Educación. Comuni@cción Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo [Internet]. 2022 [citado 25 Oct 2024];13(2):161-171. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v13n2/2219-7168-comunica-13-02-161.pdf

11. Espinoza Vásquez G, Juárez Gutiérrez RE. El Clima organizacional y satisfacción del usuario al recibir atención en una municipalidad. GESTIONES [Internet]. 2022 [citado 24 Oct 2024]; 2(1): 1–11. Disponible en: https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/42

12. Sánchez Sánchez M, Torres Flores Y, Lara Albarrán LA, Soto Espichan AA, Rodríguez Gil ER. Efectividad de la gestión de las comunicaciones y satisfacción de los usuarios en un hospital. GESTIONES [Internet]. 2022 [citado 26 Oct 2024];2(1). Disponible en: https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/58

13. Alcas Zapata N, Ramos Quispe RL, Albarrán Cachay AP, Ramos León LL, Rodríguez Gil ER, De los Santos Exebio MI. Propuesta incipiente de gestión pública para afrontar emergencias sanitarias e importancia de la Inteligencia artificial. GESTIONES [Internet]. 2021 [citado 25 oct 2024];1(1):1-11. Disponible en: https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/54

(cc) BY-NC

14. Rosales Urbano VG, Micha Aponte RS, Huaylinos Gonzales V, Flores Pérez LK, Ugaz Roque N, Dioses Lescano N. Impacto de las comunicaciones de las instituciones educativas y los gobiernos locales en el bienestar de la población. GESTIONES [Internet]. 2024 [citado 16 Nov 2024];3(1):1-11. Disponible en: https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/46

15. Mendizábal Antícona WJ, Melgar Begazo AE, Lara Albarrán LA. Gestión de la psicomotricidad y el derecho a la vida: ¿Qué Aprendizaje proporcionó la Pandemia del COVID-19? GESTIONES [Internet]. 2022 [citado 4 Dic 2024];2(1):1-9. Disponible en: https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/62

16. Romero Mestanza AE. Motivación y desempeño laboral en el personal técnico de Enfermería de un Hospital público durante el año 2018. GESTIONES [Internet]. 2023 [citado 4 Dic 2024];3(1):1-13. Disponible en: https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/44

17. Rojas Krugger JC, Ugaz Roque N. Planificación estratégica y gestión organizacional del potencial humano para planificar actividades deportivas y manejar el estrés. GESTIONES [Internet]. 2024 [citado 18 Ene 2025];4(1):e-2414. https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/84

18. Valdés Fernández MV. Satisfacción con la introducción del nuevo procedimiento de evaluación de riesgo biológico en laboratorios clínicos. Arch méd Camagüey [Internet]. 2022 [citado 14 Nov 2024]; 26. Disponible en: https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/9384

19. Galindo Caro R, De la Cruz Montoya D, Gamero Tinoco ME, Hernández Torres AM, Albarrán Cachay AP. Benefits of local concerted strategic planning and teaching accountability in budget management for users. GESTIONES [Internet]. 2024 [cited 2024 Nov 14];3(1):1-9. Aviable from: https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/45

20. López Regalado O, Panduro Salas A, Muñoz Chávez GJ, Soto Espichan AA. Staff management and executive leadership for sports activities and mental health in students. GESTIONES [Internet]. 2023 [cited 2024 Nov 14];3(1):1-10. Aviable from: https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/64

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Neal Mayer Zagaceta-Gomez (Curación de datos. Análisis formal. Validación. Visualización. Redacción. Borrador original).
José Manuel Delgado-Bardales (Administración del proyecto. *Software*. Visualización. Redacción).
Rosa Mabel Contreras-Julián (Análisis formal. Investigación. Redacción).

(cc) BY-NC