

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE
BASADRE, REGIÓN TACNA, 2020**

TESIS

PRESENTADA POR:

HERMEN MARCELO GUTIERREZ GUTIERREZ

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*)
CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA**

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, REGIÓN TACNA, 2020

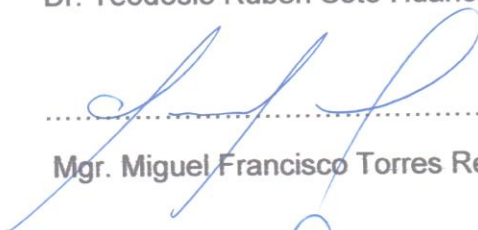
Tesis sustentada y aprobada el 03 de Agosto del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :



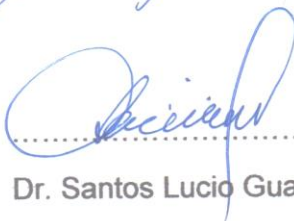
Dr. Teodosio Rubén Soto Huanca

SECRETARIO :



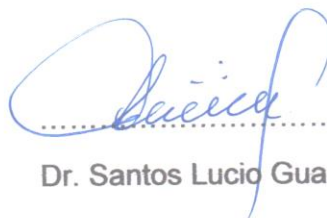
Mgr. Miguel Francisco Torres Rebaza

MIEMBRO :



Dr. Santos Lucio Guanilo Gómez

ASESOR :



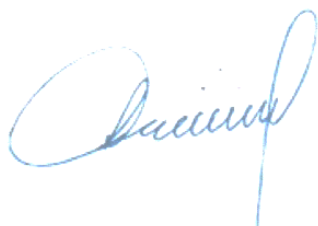
Dr. Santos Lucio Guanilo Gómez

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Santos Lucio Guanilo Gómez** en mi condición de asesor acreditado por RESOLUCION ESCUELA DE POSGRADO N° 10588-2021-ESPG/UNJBG de la tesis de investigación titulada: “LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, REGIÓN TACNA, 2020”.Presentado por el Bachiller **HERMEN MARCELO GUTIERREZ GUTIERREZ** , para optar el título de magister en Gerencia Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual Turnitin cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 9%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de tesis que está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional. Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del título.



SANTOS LUCIO GUANILO GÓMEZ

DNI: 00469579

Asesor de Tesis

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7611-937X>

DEDICATORIA

A mi familia: Neli y Jhordy Jesús, por su apoyo e inspiración para seguir el camino de buscar ser mejor cada día.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	4
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.2.1. Problema general	7
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	7
1.4. OBJETIVOS	8
1.4.1. Objetivo General.....	8
1.4.2. Objetivos Específicos.....	8
1.5. HIPÓTESIS	8
1.5.1. Hipótesis general.....	8
1.5.2. Hipótesis específicas.....	9
1.6. VARIABLES	9
1.6.1. Identificación de las Variables.....	9
1.6.2. Identificación de las variables.....	9
1.6.3. Definición operacional de las Variables	10
1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.8. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.8.1. Tipo.....	11
1.8.2. Nivel de Investigación	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	12
2.1.1. Antecedentes Internacionales	12
2.1.2. Antecedentes Nacionales	13

2.1.3. Antecedentes Regionales	15
2.2. BASES TEÓRICAS	16
2.2.1. Variable Seguridad y Salud ocupacional.....	16
2.2.2. Variable Satisfacción Laboral.....	26
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	34
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	36
3.1. CARACTERIZACIÓN O TIPO DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.1.1. Tipo	36
3.1.2. Diseño	36
3.1.3. Nivel.....	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	37
3.3. ACCIONES Y ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO	37
3.4. TRATAMIENTO DE DATOS (ANÁLISIS ESTADÍSTICOS).....	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	38
4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	38
4.1.1. Confiabilidad de Instrumentos.....	38
4.1.2. Análisis de Fiabilidad de los Instrumentos: Aplicación de coeficiente de Alpha de Cronbach.....	38
4.1.3. Prueba de normalidad	39
4.1.4. Análisis cruzado de las variables de estudio.....	42
4.1.5. Resultados de la variable Seguridad y Salud Ocupacional.....	42
4.1.6. Análisis de las dimensiones de la variable: Satisfacción Laboral	56
4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	62
4.2.1. Verificación de hipótesis específicas.....	62
4.2.2 Verificación de hipótesis general.....	67
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXOS.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de riesgos -----	19
Tabla 2. Conceptos de satisfacción laboral -----	30
Tabla 3. Escala de Alpha de Cronbach -----	38
Tabla 4. Alpha de Cronbach Seguridad y Salud ocupacional -----	38
Tabla 5. Alpha de Cronbach Satisfacción Laboral -----	39
Tabla 6. Prueba de Normalidad Seguridad y Salud ocupacional -----	40
Tabla 7. Prueba de Normalidad Satisfacción Laboral -----	41
Tabla 8. Tabla cruzada Seguridad, Salud ocupacional y Satisfacción Laboral -----	42
Tabla 9. Frecuencia del ítem 1 -----	43
Tabla 10. Frecuencia del ítem 2 -----	43
Tabla 11. Frecuencia del ítem 3 -----	44
Tabla 12. Frecuencia del ítem 4 -----	44
Tabla 13. Frecuencia del ítem 5 -----	45
Tabla 14. Frecuencia del ítem 6 -----	45
Tabla 15. Frecuencia del ítem 7 -----	46
Tabla 16. Frecuencia del ítem 8 -----	46
Tabla 17. Frecuencia del ítem 9 -----	47
Tabla 18. Frecuencia del ítem 10 -----	47
Tabla 19. Frecuencia del ítem 11 -----	48
Tabla 20. Frecuencia del ítem 12 -----	48
Tabla 21. Frecuencia del ítem 13 -----	49
Tabla 22. Frecuencia del ítem 14 -----	49
Tabla 23. Frecuencia del ítem 15 -----	50
Tabla 24. Frecuencia del ítem 16 -----	50
Tabla 25. Frecuencia del ítem 17 -----	51
Tabla 26. Frecuencia del ítem 18 -----	51
Tabla 27. Frecuencia del ítem 19 -----	52
Tabla 28. Frecuencia del ítem 20 -----	52
Tabla 29. Frecuencia de Variable Seguridad y Salud Ocupacional -----	53
Tabla 30. Escala de valoración de la Variable Seguridad y Salud Ocupacional -----	53

Tabla 31. Frecuencia de la Variable Satisfacción Laboral -----	54
Tabla 32. Escala de valoración de la Variable Liquidez-----	55
Tabla 33. Dimensión Oportunidades de desarrollo-----	56
Tabla 34. Escala de valoración de la Dimensión-----	56
Tabla 35. Dimensión Remuneraciones e incentivos-----	58
Tabla 36. Escala de valoración de la Dimensión Remuneraciones e incentivos -----	58
Tabla 37. Dimensión Relación entre servidores -----	59
Tabla 38. Escala de valoración de la dimensión relación entre servidores-----	60
Tabla 39. Dimensión condiciones físicas de trabajo -----	61
Tabla 40. Escala de valoración de la dimensión condiciones físicas de trabajo-----	61
Tabla 41. Variable seguridad y salud-----	63
Tabla 42. Prueba Chi cuadrado para una muestra -----	63
Tabla 43. Frecuencia de la variable satisfacción laboral-----	65
Tabla 44. Prueba del Chi cuadrado para una variable-----	65
Tabla 45. Correlación entre las variables -----	66
Tabla 46 Coeficiente pseudo coeficiente de determinación -----	67

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable seguridad y salud ocupacional.....</i>	<i>54</i>
<i>Figura 2. La variable satisfacción laboral.....</i>	<i>55</i>
<i>Figura 3. Oportunidades de desarrollo.....</i>	<i>57</i>
<i>Figura 4. Dimensión remuneraciones e incentivos</i>	<i>59</i>
<i>Figura 5. Dimensión relación entre servidores.....</i>	<i>60</i>
<i>Figura 6. Dimensión condiciones físicas de trabajo</i>	<i>62</i>

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo principal conocer cómo la seguridad y salud ocupacional influye en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

El tipo de investigación del presente estudio es básico; el diseño no experimental y el nivel explicativo. La muestra estuvo constituida por 51 servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020, se realizó la validación de contenido y la confiabilidad de las variables. Asimismo, la prueba de normalidad para cada una de las variables.

Efectuado el análisis estadístico descriptivo de las variables sus resultados, para la variable Seguridad y Salud ocupacional, de los encuestados el (80,4 %) calificaron la existencia de un riesgo medio; y en relación a la Variable Satisfacción Laboral el 66,7 % de los encuestados perciben una “Satisfacción media”. En cuanto a la Variable Seguridad y Salud Ocupacional, se puede destacar algunos resultados como: el cumplimiento de las normas de protección en un 62,7 %; cumplimiento de las leyes y normas referente a Seguridad y salud ocupacional establecida para su protección, 65 %.; a su vez por los resultados adversos tenemos el 80,1 % que la municipalidad no realiza simulacros (Sismos, incendios, primeros auxilios etc.). En general el 70 % perciben que la institución cumple las normas, leyes, medidas de seguridad y salud ocupacional

La variable satisfacción laboral: los servidores de la Municipalidad perciben con un 66,67 % un “Nivel de satisfacción media”. A su vez, se comprobó que “Existe correlación de 0,447 entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020”: Además, que “La seguridad y salud ocupacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral; es más, el nivel de influencia entre las variables del 31,7 %.

Palabras clave: La seguridad y salud ocupacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The main objective of this study is to know how occupational health and safety influences the Job satisfaction of the servers of the Jorge Basadre Provincial Municipality, Tacna Region, 2020.

The type of investigation of the present study is basic; the non-experimental design and the explanatory level. The sample consisted of 51 servers from the Jorge Basadre Provincial Municipality, Tacna Region, year 2020, the content validity and the reliability of the variables were performed. Likewise, the normality test for each of the variables.

Once the descriptive statistical analysis of the variables was carried out, its results, for the Occupational Health and Safety variable, of the respondents (80,4 %) described the existence of a medium risk; and in relation to the Job Satisfaction Variable, 66,7 % of those surveyed perceive a "medium satisfaction". Regarding the Occupational Health and Safety Variable, some results can be highlighted such as: 62,7 % compliance with protection standards; compliance with laws and regulations regarding occupational health and safety established for their protection, 65%; in turn, due to the adverse results, we have 80,1 % that the municipality does not carry out drills (earthquakes, fires, first aid etc.). In general, 70 % perceive that the institution complies with the standards, laws, safety measures and occupational health.

The variable job satisfaction: the municipal servants perceive with a 66,67 % a "Average level of satisfaction". In turn, it was found that "There is a correlation of 0,447 between occupational health and safety and job satisfaction of the servers of the Provincial Municipality Jorge Basadre, Tacna Region, 2020": In addition, that "Occupational health and safety significantly influences job satisfaction; Furthermore, the level of influence between the variables is 31,7 %.

Keywords: Occupational health and safety, Job Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo principal conocer cómo la seguridad y salud ocupacional influye en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

Los sucesos que ponen en riesgo la vida o la salud del hombre han existido desde siempre y cada día se incrementa por los ambientes tanto internos como externos de las organizaciones. Por tanto, de allí que, el hombre ha tenido la necesidad de protegerse y solo recientemente se ha tomado mayor conciencia de la importancia que reviste la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo, no solamente porque redundan en la persona, sino a la vez en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. De otra parte, los organismos internacionales y el avance del conocimiento han puesto al servicio de las empresas sistemas como la ISO 45001 que es la norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinada a proteger a los trabajadores y visitantes, de accidentes y enfermedades laborales.

De allí, la preocupación de los últimos tiempos está centrada en la fuerza laboral de toda organización, destacando su estado de salud, que, según la Organización Mundial de Salud (OMS), “abarca bienestar físico, mental y social para llegar a un pleno desarrollo del individuo. Si los colaboradores no se sienten bien, su rendimiento no será eficaz, creando así un círculo vicioso. Igualmente, en cuanto a los materiales de trabajo usados en las organizaciones, para conservar su óptimo funcionamiento se realizan dos tipos de mantenimiento: Mantenimiento preventivo: para evitar la descomposición de los equipos mediante constantes revisiones y cuidados. Asimismo, el mantenimiento correctivo se da cuando los equipos presentan alguna falla y es necesario hacer reparaciones para su buen funcionamiento” (OIT & OMS, Seguridad y Salud Ocupacional, 2019).

Es más, uno de los grandes problemas que se acentúan en las organizaciones es la morbilidad (cantidad de personas que se enferman al año), lo que a su vez origina que la fuerza laboral genera ausentismo de sus puestos y acarrea gastos para la organización, lo cual implica una baja en la producción y un deterioro de la calidad de vida del servidor.

Se recoge del portal de la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2019), “En la constitución de la OIT se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. No obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad. De conformidad con las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades de los profesionales”.

Las entidades públicas como Municipalidad Provincial Jorge Basadre no son ajenas al tema seguridad, tampoco cuenta con infraestructura compuesta por recursos humanos, técnicos y materiales para cumplimiento legal, de allí la necesidad de investigar el tema bajo el siguiente título: LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, REGIÓN TACNA, 2020.

El presente estudio determinará cómo la seguridad y salud ocupacional influye en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020. Por lo antes indicado, el primer capítulo está referido al problema de investigación, en el cual se plantea el problema que da origen al presente estudio, se formulan los objetivos, se enuncian las hipótesis y se definen las variables que se estudian.

El segundo capítulo está referido al marco teórico, en el cual se muestra la teoría de las variables de estudio. El tercer capítulo, está referido al marco metodológico, en el cual se expone todos los procedimientos seguidos en la realización del presente estudio. El cuarto capítulo expone los resultados del estudio. El quinto capítulo se refiere a la discusión de los resultados obtenidos luego del análisis de la información recopilada.

Finalmente, se alcanzan las conclusiones del estudio y las recomendaciones que posibiliten intervenir en la situación problemática sobre la base de los resultados efectuados. Concluyendo con los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Los hechos que ponen en riesgo la vida o la salud del hombre han existido desde siempre. Por tanto, de allí que, el hombre ha tenido la necesidad de protegerse y es solo recientemente que se ha tomado mayor conciencia de la importancia que reviste la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo, no solo porque redundan en la persona, sino a la vez en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

Por ello, uno de los aspectos más importantes a tomar en cuenta de la fuerza laboral de una organización es su estado de salud, que, según la Organización Mundial de Salud (OMS), abarca bienestar físico, mental y social para llegar a pleno desarrollo del individuo. Si los colaboradores no se sienten bien, su rendimiento no será eficaz, creando así un círculo vicioso. Igualmente, en cuanto a los materiales de trabajo usados en las organizaciones, para conservar su óptimo funcionamiento se realizan dos tipos de mantenimiento: Mantenimiento preventivo: para evitar la descomposición de los equipos mediante constantes revisiones y cuidados. Asimismo, el mantenimiento correctivo se da cuando los equipos presentan alguna falla y es necesario hacer reparaciones para su buen funcionamiento” (OIT & OMS, 2019).

Es más, uno de los grandes problemas que se acentúan en las organizaciones es la morbilidad (cantidad de personas que se enferman al año), lo cual a su vez origina que la fuerza laboral genera ausentismo de sus puestos y acarrea gastos para la organización, lo cual implica una baja en la producción y un deterioro de la calidad de vida del servidor.

Del análisis encontramos que el desarrollo de la seguridad se inició a fines del siglo antepasado, cuando el estudio de aspectos ambientales y mecánicos a través de la

ingeniería e higiene industrial obtuvo considerables éxitos al disminuir el ambiente inanimado de trabajo y redundar en un ambiente laboral con grado de satisfacción.

Décadas después los expertos se percataron que no solo con la dación de los implementos de seguridad, sino a través de la capacitación y la supervisión involucraría al personal en el esfuerzo preventivo de accidentes. El grado de siniestralidad disminuiría notablemente. Después de incidir en investigaciones los expertos se dieron cuenta que la supervisión, capacitación, pláticas, folletos, carteles y otro medio usado para entrenar al personal en el uso correcto de los recursos a fin de evitar accidentes eran insuficientes para controlar proteger al factor humano. Nueve de cada diez accidentes en el trabajo recaen en la inseguridad que presentaban algunos trabajadores al realizar su trabajo la exposición al riesgo era constante”.

Después de varios estudios biológicos, psicológicos y de destrezas y habilidades se llegó a la conclusión: los accidentes en el trabajo no están determinados únicamente por características biológicas y psicológicas insuficientes sino por otras variables que situaban al accidente como una expresión o síntoma de mala adaptación coincidente con un bajo rendimiento y una conducta inadecuada.

En resumen, la siniestralidad constituye una sintomatología ocasionada por la deficiente integración del individuo con los variados elementos de su ambiente laboral, familiar y extra laboral.

Se recoge del portal de Organización Internacional del trabajo (OIT, 2019), En la constitución de la OIT “se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. No obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad. De conformidad con las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades de profesionales” (OIT & OMS, 2019).

OIT y OMS, Seguridad y Salud Ocupacional (2019) en su portal indica: Cada día mueren muchas personas como consecuencia de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Se calcula que, cada año, estas muertes asciendan al menos a 1,9 millones. Se calcula también que 90 millones de años de vida ajustados por discapacidad (DALY) son atribuibles a la exposición a 19 importantes factores de riesgo laboral. Además, cada año se producen unos 360 millones de accidentes laborales no mortales que tienen como consecuencia más de 4 días de baja laboral.

Además de las consecuencias directas e indirectas que causa a los trabajadores y sus familias, los costes económicos que ello conlleva son enormes para las empresas, los países y el mundo en general. Las pérdidas relacionadas con las indemnizaciones, las jornadas laborales perdidas, las interrupciones de la producción, la formación y la readaptación profesional, y los costes de la atención sanitaria representan alrededor del 3,94 por ciento del PBI mundial. Para las empresas, esto se traduce en costosas jubilaciones anticipadas, pérdida de personal cualificado, absentismo y altas primas de seguro. Sin embargo, estos siniestros podrían evitarse con la adopción de métodos racionales de prevención, notificación e inspección.

En el Perú, “en observancia de lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, la Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado por Resolución N° 957, a los compromisos internacionales sobre la materia y en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Las entidades públicas como Municipalidad Provincial Jorge Basadre no son ajenas al tema seguridad, tampoco cuenta con infraestructura compuesta por recursos humanos, técnicos y materiales para cumplimiento legal, de allí la necesidad de investigar el tema bajo el siguiente título: La Seguridad y Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral de los Servidores de La Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Tomando en cuenta lo anteriormente descrito, se plantea la siguiente interrogante.

1.2.1. Problema general

¿Cómo la seguridad y salud ocupacional influye en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo es la seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020?
- b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020?
- c) ¿Existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El presente trabajo de investigación se enfocará en conocer la influencia que existe entre la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, y de este modo se resalta la importancia de la protección del ser humano en cuanto a riesgo y salud ocupacional.

En cuanto a la justificación teórica, dado a que se trata de una investigación pura el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente y contrastar con los hallazgos, efectivamente esta investigación se realiza con el propósito de aportar conocimiento sobre la variable Seguridad y salud ocupacional un aspecto que, sumado al riesgo administrativo, no es tomado en cuenta en las organizaciones dada la importancia de las mismas. Es más, se está demostrando la relación que existe entre la seguridad y salud ocupacional con la satisfacción laboral.

Con respecto a la justificación práctica, de acuerdo a lo investigado, su resultado permitirá encontrar soluciones al tema de prevención de los siniestros, cuyos costos no sólo afectan al trabajador, sino a la vez constituyen costos que deben asumir las organizaciones. La valoración exacta de las pérdidas resulta casi imposible de cuantificar,

ya que interviene la salud de las personas, que puede acarrear repercusiones psicológicas, morales y sociales difíciles de evaluar.

En cuanto a la relevancia social significa indagar cómo se puede proteger la vida de la familia que muchas veces gira alrededor del padre o madre de familia que está expuesta en su centro laboral a un accidente o expuesta a una enfermedad ocupacional. En toda organización la prevención de los riesgos laborales es uno de los pilares fundamentales dado que ayudan a aumentar las condiciones de seguridad y con ello la protección de la salud de los trabajadores y a la vez el costo de la seguridad en el trabajo que hoy es tratado por la “Economía de la Seguridad”, son incalculables como lo indica OHSAS 18001.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Conocer cómo la seguridad y salud ocupacional influye en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

a) Determinar cómo es la seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

b) Establecer el nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

c) Comprobar si existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General:

La seguridad y salud ocupacional influye significativamente en la satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

1.5.2. Hipótesis específicas

a) La seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es regular.

b) El nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es media.

c) Existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Identificación de las Variables

Variable Independiente:

- La seguridad y salud ocupacional

Variable Dependiente:

- Satisfacción laboral

1.6.2. Identificación de las variables:

-Seguridad y salud ocupacional: la (OIT & OMS, 2019) define:

La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.

-Satisfacción Laboral: “Es la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo y que necesariamente influirá de manera significativa en sus comportamientos”. (Barraza & Ortega, 2009)

1.6.3. Definición operacional de las Variables

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ESCALA
Variable Independiente: Seguridad y Salud Ocupacional	“La seguridad y salud laboral o seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo” (OIT & OMS, 2019).	Seguridad Ocupacional Prevencción de riesgos Salud Ocupacional	Ordinal
Variable Dependiente: Satisfacción laboral	“Es la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo y que necesariamente influirá de manera significativa en sus comportamientos” (Barraza & Ortega, 2009).	Oportunidad de desarrollo Remuneraciones e incentivos Relación entre servidores Condiciones físicas de trabajo	Ordinal

1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones son las siguientes:

-Área Geográfica: Región Tacna

-Época o periodo: 2020

-Método: Método cuantitativo; técnica, la encuesta; instrumento, el cuestionario

-Financiamiento: propio

-Tiempo disponible: un año

-Recursos utilizados, estos se muestran en el desarrollo de la tesis (Capítulo metodología)

Las limitaciones están justificadas no solo dentro de la contextualización del problema, sino, a la luz de los resultados obtenidos.

1.8. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

1.8.1. Tipo

El tipo de investigación es pura o básica según Bunge (2013) refiere: “porque parte de un marco teórico y permanece en él, es más la investigación recogerá información secundaria para enriquecer el conocimiento”.

1.8.2. Nivel de Investigación

Se realizará una investigación de nivel explicativo “toda vez que se mide la incidencia o influencia de Seguridad y salud ocupacional la variable satisfacción laboral, y que a su vez previamente si están o no relacionadas ambas variables”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ledesma y Barragá (2017) en su tesis “Beneficio un Modelo Estratégico para el Gestor de la Seguridad y Salud Ocupacional, Cuenca, Ecuador”.

Resumen:

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la factibilidad para la toma de decisiones en los proyectos preventivos que requieren inversión. La metodología empleada se basa en operaciones sistemáticas, que permitan realizar los respectivos cálculos para la solución de un problema. Se destaca como conclusiones que la propuesta del modelo permite analizar en primer lugar aspectos como la identificación de peligros que se sustenta en el análisis de los procesos, maquinaria, materias primas, métodos de trabajo, diagramas de operación y flujo; instrumentos de la Ingeniería Industrial de gran aporte para la identificación de peligros que predominan en las diferentes áreas o secciones de una empresa. (Ledesma & Barragán, 2017).

Molano y Arévalo (2013) con su trabajo de investigación titulado: “De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales, Bogotá, Colombia”. Se resume en:

Este artículo tiene como fines contextualizar la gestión en materia de prevención de riesgos laborales desde la seguridad y salud ocupacional. Este artículo reseña desde una perspectiva analítica, el desarrollo cronológico que ha tenido la prevención de riesgos laborales considerando sus escenarios de intervención en el mundo organizacional. Concluye que los riesgos estudiados afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones y por ende sus resultados económicos esperados, recomienda integrar el proceso de gestión de riesgos laborales en el gobierno corporativo de la organización, planificación, estrategia, políticas, valores y cultura.

Gómez, Hernández y Méndez, (2014) en su trabajo de investigación: “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería”, 2014. La que se resume seguidamente:

El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores. Este estudio es de tipo correlacional, de diseño no experimental, tiene como resultado: Encuentran diferencias estadísticamente significativas dentro de los grupos en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($F[3] = 8,053$, $p < 0,05$) en la variable cargo. Los cargos jefatura/supervisor (media = 32,60), profesionales (media = 29,65) y administrativos/técnicos (media = 33,63) se ubican en un rango medio de exposición a este factor y quienes se desempeñan como operarios/ayudantes (media = 47,99) se encuentran en un rango de exposición alto.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Tiquillahuanca (2021) en su trabajo de investigación “Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral en la empresa ASCOUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020”.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal buscar la relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral de la Empresa. Se trata de un estudio correlacional, transversal y no experimental basado en una muestra de 32 colaboradores, tiene como dimensiones la seguridad y la salud.

Aspajo (2018) en su trabajo de investigación “Gestión de Seguridad y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa MATRANSA S.A.C - Villa el Salvador , 2018”.

Tenía como propósito determinar la relación que existe entre la Gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa; el tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, una muestra de 45 personas, cuyos resultados fueron una correlación alta de 0.8998, por la que se concluye que existe una correlación muy fuerte entre las variables de gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa el Salvador.

Novoa (2016) con su tesis para optar el título de Ingeniero Industrial y Comercial. Denominada: “Propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en una Empresa Constructora, Amazonas-Perú”. tiene como resumen:

El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile. Se utiliza el método inductivo, es de tipo aplicada siendo sus principales resultados los siguientes: No cuenta con un sistema de protección al personal, el personal no está consciente de la seguridad, no hay un buen sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por lo que es necesario implementar un sistema de gestión el cual permita mejorar la cultura de seguridad.

Salazar (2018), en su tesis de: “Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Personal en la Ejecución del Proyecto: Mejoramiento y Sustitución de la Infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila”.

El objetivo del estudio fue determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto; es una investigación aplicada de diseño no experimental, siendo su principal conclusión En los resultados de las pruebas de hipótesis las correlaciones resultaron significativas (P – Valor <0.05). El resultado de la hipótesis general indicó una correlación directa significativa con grado de correlación alta ($r_s = 0.716$; P – Valor < 0.001), entre la variable seguridad y salud ocupacional, y el desempeño del personal.2018.

Aguilar (2020) en la tesis titulada: “Seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020”, cuyo resumen es:

Su objetivo principal fue determinar la relación entre la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores de la municipalidad de Utcubamba – Amazonas 2020, ubicada en la ciudad de Bagua Grande. El estudio se enmarca bajo el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica, descriptiva y correlacional. El diseño fue no experimental de corte transversal. Como resultados se destacan de la estadística descriptiva que la seguridad laboral es el 79.3 %, de carácter muy Bueno y la satisfacción

laboral con 82,8% un nivel muy Bueno. Finalmente se comprueba destacar la correlación positiva entre ambas variables. Se halló un valor Rho de Spearman de 0.465

(Briceño, 2016) en su trabajo de investigación:” “Seguridad y salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de Elevatronic S.A., Comas – Lima, año 2016”, que se resume a continuación:

Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Elevatronic S.A. Fue una investigación básica, de diseño no experimental y de nivel relacional. Se obtuvo como resultado según el estadígrafo de Spearman una significancia negativa, por lo que se rechaza la hipótesis general, concluyendo que la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores.

(Villegas, 2021) en su tesis titulada: “Influencia de la satisfacción laboral en la percepción sobre seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de empresas supervisadas por Bureau Veritas”

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de percepción sobre seguridad y salud ocupacional en los trabajadores en las empresas contratistas. La metodología empleada fue un estudio aplicado en los trabajadores de la empresa con un diseño no experimental, de nivel descriptivo - correlacional para las variables de satisfacción. Sus resultados obtenidos fueron que la satisfacción laboral fue del 93.33% y la percepción acerca de la seguridad y salud ocupacional alcanzó el 89.52%, el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables estudiadas fue de 0.661 se concluye que existe una correlación positiva entre ambas variables.

2.1.3. Antecedentes Regionales:

Rodríguez (2019) en su tesis titulada “La Seguridad y Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento Del Hospital Hipólito Unanue De La Provincia de Tacna en el Año 2019”, se destaca lo siguiente:

El objetivo ha sido determinar titulada La Seguridad y Salud Ocupacional y su influencia en La Satisfacción Laboral de los Trabajadores. Se trata de un estudio Cuantitativo, tipo básico, de diseño no experimental Los resultados de la investigación permiten concluir que la seguridad y salud ocupacional influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores, según el valor de significancia calculado menor de 0,05 y el R-cuadrado que indica que la seguridad y salud ocupacional pueden influenciar sobre la satisfacción de los trabajadores en un 85,3%. De este modo se denota que las condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, medio ambiente de trabajo, las exigencias del puesto de trabajo, la organización del trabajo y la organización del trabajo en su conjunto pueden determinar inferencia sobre la satisfacción del trabajador.

Ordoñez (2017) con la tesis “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Área de Alcantarillado de la Entidad prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A. - 2017”.

El presente estudio tiene como objetivo explicar la relación entre un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores. Por la parte metodológica se trata de un estudio no experimental, relacional, con trabajadores como unidad de análisis, cuyos resultados principales podemos destacar que del análisis descriptivo dan por valido la hipótesis que existe influencia positiva entre la Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral del trabajador y que a la vez que el 98% de los entrevistados el nivel de satisfacción es de “Satisfecho”.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable Seguridad y Salud ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Salud Ocupacional como:

Una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo (OMS, 1995).

Para OSHWIKI (2020). La seguridad y salud en el trabajo es:

Un campo interdisciplinar que engloba la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Su objetivo principal es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica crear las condiciones adecuadas para evitar que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2.2.1.1. Conceptos básicos en seguridad y salud ocupacional:

Algunos de los conceptos claves en seguridad y salud laboral son:

- Peligro

Se define como cualquier fuente, situación o acto con un potencial de producir un daño en términos de una lesión o enfermedad, daño a la propiedad, daño al medio ambiente o una combinación de estos (BSI, 2007).

- Riesgo

Se trata de la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o una exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición (BSI, 2007).

- Evaluación de riesgos

Es el proceso para identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo. Se trata de un examen sistemático de todos los aspectos de las condiciones de trabajo para:

- Identificar lo que pueda causar lesiones o daños.
- Eliminar los peligros que puedan ser suprimidos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan eliminar inmediatamente.
- Planificar la adopción de medidas correctoras (EU-OSHA, 2008).

- Seguridad

Se trata de un concepto de difícil definición. La seguridad consiste en la situación de estar "seguro", es decir, libre de cualquier daño o riesgo, aunque en la práctica es imposible conseguir esta situación de total seguridad. Por lo tanto, la seguridad se debe entender como un determinado nivel de riesgo que pueda ser considerado aceptable (Harms-Ringdahl, 2001).

Salud

En relación con el trabajo no solo incluye la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también los elementos físicos y mentales directamente relacionados con el trabajo, que puedan afectar negativamente a la salud (Harms-Ringdahl, 2001).

Enfermedad profesional

Es la enfermedad contraída como resultado de una exposición durante un período de tiempo a factores (agentes químicos, físicos o biológicos) provenientes de la actividad laboral.

- Accidente laboral

Se trata de un suceso puntual en el curso del trabajo (puede ocurrir fuera de las instalaciones de la empresa o ser causado por terceros) que produce daño físico o mental.

- Prevención

Son todos los pasos o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa para evitar o reducir los riesgos laborales.

- La Seguridad y salud en el trabajo (2019)

En la Constitución de la OIT se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo.

Objetivo de la Ley 29783 de seguridad y Salud en el trabajo en el Perú

La Ley 29783, “tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, sobre la base de observación del deber de prevención de los trabajadores, el rol y la participación de los empleados y sus empresas sindicales, mediante las que a través del diálogo velan por la seguridad y el cumplimiento de la normatividad sobre la materia”. El ámbito de aplicación de la Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo. La presente ley 29783 es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, comprende a todos los empleadores y de servicios, comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las fuerzas armadas y de la policía nacional del Perú y trabajadores por cuenta propia”.

Evolución del concepto de Salud Ocupacional Según Valle (2019):

El concepto de trabajo y de trabajador ha evolucionado en recientes años, orientando la actividad humana hacia la obtención de valor, diseño, decisión, autonomía y cooperación, dejando atrás la concepción del trabajador como operador final, en oficios y destrezas clásicas, mono funcional y con tareas localizadas en un área típica de trabajo.

Así el trabajador forma parte de un sistema, subsistema y comunidades de prácticas dentro del centro de labores y el trabajo mismo, es objeto de grupos de estudio y disciplinas complejas que trascienden sus marcos convencionales de actuación. El aporte del profesional médico, de enfermería, psicología y de ingeniería se ubica en la dedicación de la fuerza de trabajo ya no sólo en el proceso de trabajo, como su centro de atención y quehacer sino en la gestión operacional y estratégica de la empresa. (Valle, 2019)

2.2.1.2. Tipos de riesgos laborales:

Según (SBS, 2022) La prevención en el trabajo evita accidentes y salva muchas vidas. Para aplicarla con éxito, es fundamental conocer qué tipos de riesgos laborales existen, porque cada uno requiere medidas específicas. Identificar los tipos de riesgos laborales es el primer paso para evitarlos. La formación, la prevención y la revisión son fundamentales, así como la concienciación de todos los agentes implicados.

De acuerdo con la Dirección General de Salud Ambiental del Perú – (DIGESA, 2005), los riesgos laborales se pueden clasificar en cinco principales factores. A continuación, se explica cuáles son los cinco tipos de riesgos laborales, los mismo que aparecen en la Tabla 2.

Tabla 1

Clasificación de riesgos

TIPOS DE RIESGOS	DETALLES
Riesgos físicos	Representan un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar, entre los más importantes se citan: Ruido, vibración, temperatura, humedad, ventilación,

	presión, iluminación, radiaciones no ionizantes (Infrarrojas, ultravioleta, baja frecuencia); radiaciones ionizantes, (rayos x, alfa, beta, gama).
Riesgos Químicos	Sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud las personas que entran en contacto con ellas
Riesgos Biológicos	Constituidos por microorganismos, de naturaleza patógena, que pueden infectar a los trabajadores y cuya fuente de origen la constituye el hombre, los animales, la materia orgánica procedente de ellos y el ambiente de trabajo, entre ellos tenemos: Bacterias, virus, hongos y parásitos.
Riesgos Ergonómicos	Ergonomía: es el conjunto de disciplinas y técnicas orientadas a lograr la adaptación de los elementos y medios de trabajo al hombre, que tiene como finalidad hacer más efectiva las acciones humanas, evitando en lo posible la fatiga, lesiones, enfermedades y accidentes laborales.
Riesgos Psicosociales	Se llaman así, a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

Fuente: DIGESA, 2005

Nota: Clasificación de riesgos

Es por esta razón que la orientación de los profesionales en salud ocupacional y entidades involucradas en las mismas, abordan esta problemática con un énfasis mayor en diferentes aspectos de la vida laboral y familiar, los riesgos siempre estarán presentes, y en general se debería eliminar caso contrario proteger a la exposición y generación de siniestros.

2.2.1.3. Enfermedades profesionales y ocupacionales en el Perú

Al respecto, la enfermedad profesional de origen mono causal, como se estableció en las normas internacionales y que ha impregnado la normatividad nacional, es un paradigma que se viene reemplazando en la constatación de que las exposiciones ocupacionales son mayormente combinadas, multicausales, multiagentes, acumulativas y

que afectan a nuevas expresiones de la vulnerabilidad física y genética en nuestros trabajadores (DIGESA, 2005).

Asimismo, emergen en la problemática contemporánea de salud en el trabajo, nuevos atributos de la exposición ocupacional como es el caso de los denominados factores de riesgo psicosociales, factores disergonómicos, sustancias químicas peligrosas, entre otros y cuyas medidas de control requieren estrategias de gestión integral y no sólo de las derivadas del campo técnico de seguridad y salud en el trabajo (DIGESA, 2005).

2.2.1.4. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: (ISO, 2018)

Durante el último tiempo se habló de la inminente publicación de la norma ISO 45001, que establecerá todos los requisitos necesarios para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. La decisión de publicar esta norma ISO viene determinada por la gran cantidad de versiones internacionales que existen de OHSAS 18001, con la intención de armonizar en todo el mundo los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo usando la norma ISO 45001.

Al no tratarse de una norma ISO, la norma OHSAS 18001 no será automáticamente sustituida por la ISO 45001, sino que seguirá siendo válida mientras el gestor de la referencia la mantenga vigente. Aquellas organizaciones que tengan un sistema de gestión certificado bajo la norma OHSAS 18001 pueden mantener y renovar su certificado después de la publicación de la norma ISO 45001 y se podrán certificar con la nueva ISO 45001 cuando lo soliciten explícitamente (ISO, 2018).

La nueva ISO 45001, persigue el mismo objetivo principal que OHSAS 18001 prevenir los riesgos laborales y aquellos que se relacionan con la salud en el seno de las organizaciones e introducirá ciertas novedades. Hoy queremos hablarle de la nueva ISO 45001, orientada a establecer los requisitos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en sustitución de la especificación OHSAS 18001. Esta novedad en el terreno ISO seguirá con la labor de OHSAS 18001, aplicándose para prevenir riesgos laborales y para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, en línea con la mejora continua (ISO, 2018).

2.2.1.5. La norma ISO 45001 y sus efectos en la seguridad y salud laboral.

La norma ISO 45001 posee la misma estructura que todas las normas del Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente. Aunque el objeto de la norma es el mismo que el de OHSAS 18001, existen cambios en la estructura de requisitos que hará que, muchas organizaciones que están certificadas de conformidad con OHSAS 18001 se deban adaptar los sistemas a la nueva ISO 45001. Los cambios son los siguientes (ISO 45001,2016):

-Contexto de la organización: se encuentra referido a establecer los factores internos y externos que puedan impactar en el negocio de la empresa, por ejemplo, el cambio en las relaciones laborales, nuevas tecnologías, nuevos materiales o temas que provienen de dentro o fuera de la organización, ya que pueden cambiar todos los procesos de nuestra organización. Dichos cambios pueden introducir nuevos riesgos en el negocio, por lo que es necesario detectarlos y buscar herramientas suficientes para establecer como los riesgos pueden ser controlados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

-Liderazgo: esta norma refuerza el papel de la alta dirección en el liderazgo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se debe establecer una política y objetivos, siendo responsabilidad de la alta dirección, sin embargo, se encontrarán presentes en el elemento liderazgo otros componentes como los colaboradores y el personal dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

-La información documentada: en lo que respecta a este concepto, documentación o registros, es como se hace referencia de forma tradicional en los sistemas de gestión. Sin embargo, en el mundo en el que vivimos la mayoría de las empresas tienen Smartphone, tablets o PDAs, estos conceptos no encajan. Lo que se busca no es información, sino una forma de procesar dicha información, ya que desde el punto de vista del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe asegurar la correcta implantación de dicho proceso.

-Acción preventiva: el motivo de la desaparición del concepto de acción preventiva, es que la estructura del Anexo SL introduce el concepto de que la empresa tiene que examinar sus riesgos de negocio en el desarrollo de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y utilizarlo como una herramienta para evitar que se

produzca el riesgo. Es decir, dado que se está utilizando un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo ISO 45001 para poder controlar los riesgos, se considera que todo el sistema de gestión en sí mismo es una herramienta de prevención.

2.2.1.6. Diferencias entre OHSAS 18001 e ISO 45001

Los cambios con respecto a OHSAS 18001 se pueden clasificar de dos tipos:

- **Cambios debidos a la adopción de Anexo SL**, válidos para cualquier norma, estructura de alto nivel, contexto de la empresa, liderazgo, etc.
- **Cambios específicos que se aplican en el ámbito de la seguridad** y salud en el trabajo. Se redefine el concepto de riesgo, lugar de trabajo y cambio en la visión del proceso de identificación de peligros.

Con independencia de los cambios estructurales derivados del Anexo SL, todas las normas de gestión actuales contemplan:

- El ciclo de mejora continua (PHVA) como base de los sistemas de gestión.
- La gestión por procesos.
- El concepto de riesgos en la gestión por procesos.

2.2.1.7. Cambios del Anexo de Seguridad y salud (SL)

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo que aborda la norma ISO 45001, los cambios más relevantes se refieren a:

- **Contexto de la organización:** Determinar los factores internos y externos que pueden impactar en el negocio de la empresa y que puede introducir nuevos riesgos en el negocio, por lo que será necesario detectarlos y buscar las herramientas necesarias para determinar cómo esos riesgos pueden ser controlados en el sistema de gestión.

- **Liderazgo:** Se refuerza el papel de la alta dirección en el liderazgo del sistema de gestión. El establecer una política y objetivos siempre ha sido responsabilidad de la alta dirección, sin embargo, estarán presente en el elemento liderazgo siendo otros componentes como los colaboradores y el personal dentro del sistema de gestión.

- **Gestionar riesgos y oportunidades:** Se requiere tomar medidas para abordar los riesgos y oportunidades que pueden afectar la capacidad del sistema para conseguir los resultados esperados o que pueden afectar a la satisfacción del cliente.

- **Evaluación del desempeño:** Se tiene que evaluar la eficacia del sistema en sí como la eficiencia de las acciones utilizadas y deben concretar periodicidades para el seguimiento, medición, análisis y evaluación.

- **Cambio de estructura:** Se opta por la estructura de alto nivel, que permite alinear todas las normas bajo la misma estructura general, secuencia de capítulos, textos y términos y definiciones comunes.

- **Información documentada:** El término información documentada reemplaza a los términos procedimiento documentado y registro. Por lo que, por información documentada podemos entender los procesos del sistema de gestión, la documentación necesaria para real

- **Acciones preventivas:** El término desaparece. La norma ISO 45001 2018 habla de incidentes, no conformidades y acciones correctivas, pero no de acciones preventivas.

2.2.1.8. Cambios recientes en Salud Ocupacional del Perú

El Institute (2019), destaca que:

La población laboral también ha tenido cambios importantes en las últimas dos décadas como consecuencia del mejoramiento de la educación formal y del acceso a nuevos recursos de formación laboral y profesional. El trabajador peruano viene interviniendo en tareas de mayor complejidad en su labor, participando directamente de la gestión de procesos, así como desarrollando un perfil de competencias laborales basados en el desarrollo de atributos de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, en situaciones con baja predictibilidad y con diferentes escenarios y factores de presión social (Institute, 2019).

Es conocido, que, en varios sectores industriales de alta dinamicidad, como es el caso de la minería ocurren altas tasas de accidentabilidad, esperando la ocurrencia de una alta prevalencia de enfermedad profesional, sin embargo, esto último no es notorio por algunas consideraciones que es importante de remarcar. La primera de ellas se refiere a que, en estos sectores económicos, la salud ocupacional crece y se desarrolla a reflejo del importante espacio de la seguridad, es decir de la prevención de accidentes de trabajo en lo que a medidas específicas visibles en el lugar de trabajo se refiere (Institute, 2019).

En segundo lugar, “desde las necesidades del cumplimiento con los aspectos normativos, se realizan en estos sectores los exámenes médicos ocupacionales con base al trámite preocupacional, periódico o de ingreso. Es también creciente que los cambios o rotaciones de puestos de trabajo presione sobre la realización de los exámenes en los trabajadores. Sin embargo y, en tercer lugar, la permanencia de los trabajadores en estos sectores muchos de ellos de alto riesgo laboral como es conocido, es menor, como ocurre en el caso de la minería y por lo mismo los tiempos de latencia para la aparición del periodo clínico de las enfermedades profesionales podría no expresarse (Institute, 2019).

En cuarto lugar y derivado de lo anterior el denominado efecto del trabajador sano, por la alta rotación determina una menor concentración de factores de vulnerabilidad física en esta población de trabajadores. A pesar de esta posible explicación, sin embargo, es la Hipoacusia Ocupacional y los Trastornos musculoesqueléticos y Efectos asociados al Estrés y Fatiga los que constituyen los principales problemas de salud percibidos por los médicos ocupacionales y personal que realiza las evaluaciones médico ocupacionales en nuestro medio.

2.2.1.9. Hábitos de vida y su relación con la salud ocupacional

(Institute, 2019) Refiere:

Desde el punto de vista de la salud individual en los trabajadores pero que se relaciona fuertemente con la salud pública es el problema de las dislipidemias, la obesidad y el desarrollo de la exposición a factores de riesgo cardiovascular. En la medida que en las últimas dos décadas se ha venido produciendo una disminución de la exposición relativa a factores de riesgo denominados clásicos en la salud cardiovascular de los trabajadores como ocurre con el tabaquismo.

Sin embargo, han emergido otros de modo importante como aquellos factores en torno a la alimentación y a la actividad física especialmente en el deterioro de la dieta por parte de los trabajadores y del sedentarismo, cuyas cifras pueden llegar a más del 90% de los trabajadores en algunos sectores (Institute, 2019).

De este modo, y a pesar de tratarse de trabajadores que pertenecen a sectores con actividad laboral considerada como de trabajo pesado como ocurre con la minería,

como revelan varios estudios, se han incrementado el número de horas de uso de computadora, número de horas de televisión y número de horas de dispositivos de comunicación y periféricos, lo cual incide definitivamente en el patrón de menor actividad con ejercicio no aeróbico en los trabajadores (29783, 2011).

2.2.2.0. Política nacional de seguridad y salud ocupacional

El objetivo de la política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que está contemplada en la ley N° 29783 (2011):

El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

2.2.2. Variable Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Satisfacción

Para exponer un marco teórico para la variable independiente existe una vasta literatura, para lo cual empezaremos con los investigadores más referentes, en primer lugar, a:

Robbins & Judge, (2013) describe a la satisfacción laboral como:

Un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos (p.74).

Asimismo, tenemos a (Chiavenato, 2009) sobre satisfacción el trabajo, el que puntualiza lo siguiente:

La satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con la calidad de vida en el trabajo, que está referida a cómo se siente la persona dentro de la organización. El grado

de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso. Es más, la satisfacción en el trabajo no constituye un comportamiento en sí, sino que se trata de la actitud de los trabajadores frente a una función dentro de la organización (p.13).

A continuación, tenemos diversos autores investigadores sobre el tema de la satisfacción laboral. Estos son:

Duran, Extremera, Montalbán, & Rey (2005) señala que:

El concepto de Satisfacción Laboral se ha constituido un habitual objeto de análisis en el ámbito psicosocial y podría ser definida como una respuesta afectiva o emocional positiva hacia el trabajo en general o hacia alguna faceta de éste.

Robbins y Coulter (1996) menciona que:

“Como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”(p.181)

También nos indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte, el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación (Robbins & Coulter, Administración, 1996).

Chiang, Martín y Nuñez, (2010)precisa:

La satisfacción laboral es la actividad a través del cual la persona tenga la oportunidad para demostrar sus habilidades y que este le genere un desafío de ese modo sentirá interés en conseguir buenos resultados, es la satisfacción propia, sin embargo, también es necesario que este se sentirá contentos cuando la organización le proporcione beneficios, satisfaga sus necesidades básicas, y que valore su esfuerzo mediante reconocimientos (p. 45).

La satisfacción es que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno, que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño, además, los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario (Chiang, Martín, & Nuñez, 2010).

Marín y Arias (2013) indica:

Que todos los sentimientos o emociones que tiene un colaborador referente a su trabajo y a las condiciones en la que se encuentra, es así que las organizaciones en la actualidad se preocupan por tener contento a su personal, brindándole la oportunidad de participar en retos que lo ayuden a reforzar su potencial, además le brinda reconocimiento y un sin número de beneficios que contribuyan a desarrollarse mejor. Es una respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo,

Al cumplirse con cada una de las situaciones mencionadas se logrará la insatisfacción del personal, trayendo consigo falta al centro de trabajo, o salida del empleado de manera inminente, o por el contrario el colaborador a permanecer dentro de la organización no mostrará compromiso ni entusiasmos en la realización de sus actividades (Marín y Arias, 2013, p. 95).

Según Castillo (2010) sostiene:

Expresa que la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral.

Es importante tomar en cuenta cada una de los siguientes factores mencionados, pues al cumplirlos la satisfacción del personal incrementará y los demostrará al realizar sus actividades laborales con mayor eficiencia (Duarte, 2014, p. 10).

“La satisfacción es la actitud del resultado de las acciones que realiza la organización para mantenerlo contento, además para demostrarle lo importante y valiosos que es para la empresa” (Sánchez, 2011, p. 88).

Olivares, Silva y Carlos (2012), “inferen que:

Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. (p.55).

Según Duarte (2014) precisa :

Que para que el personal se sienta satisfecho con el trabajo que realiza, es necesario que tenga un reto de trabajo, de esa manera se sentirá útil, y satisfecho consigo mismo al cumplir con los objetivos, además es importante que sea recompensado por esa labor, por el esfuerzo y por el compromiso que tiene con la organización, para el buen desempeño del colaborador influyen diferentes aspectos como las condiciones de trabajo, el apoyo que reciba, la compatibilidad que existe con su puesto de trabajo, y sobre todo que sea considerado cuando la empresa tome decisiones (p.8).

De acuerdo a Wikipedia (2020) señala:

La satisfacción en el trabajo es la actitud general de la persona en relación con su trabajo y depende de diversos factores psicosociales. Hay otras conceptualizaciones que se refieren a la satisfacción laboral como sinónimo de motivación o como un estado emocional positivo. Algunos consideran que la satisfacción y la insatisfacción son fenómenos distintos y opuestos.

Actualmente, no existe un concepto unánime que la defina, lo cual se debe a que su definición ha sido adaptada según el autor o investigador. No obstante, es posible definir dos aproximaciones generales hacia este concepto, los mismos que se observan en la Tabla 3:

- La primera aproximación hace referencia a los autores que delimitaron la satisfacción laboral como un estado emocional, afectivo hacia su trabajo.

- . -La segunda aproximación considera a los autores que toman la satisfacción laboral con énfasis en la comparación las expectativas y necesidades del trabajador.

Tabla 2*Conceptos de satisfacción laboral*

Aproximación	Autor	Concepto de satisfacción laboral
Respuesta afectiva hacia el trabajo	Locke, 1976	<i>"Estado emocional placentero que resulta de la percepción subjetiva de la experiencia laboral"</i>
	Werther & Davis, 1982	<i>"Conjunto de sentimientos mediante los cuales los empleados perciben su trabajo"</i>
	Price & Mueller, 1986	<i>"Nivel en el cual los trabajadores gustan de su trabajo"</i>
	Bravo et al., 1996	<i>"Conjunto de actitudes que desarrolla el individuo hacia su situación laboral, las cuales parten de una evaluación general de su trabajo, o sobre facetas específicas del mismo"</i>
	Robbins, 1998	<i>"Conjunto de emociones y actitudes que tiene el trabajador respecto a su organización y su labor en ella"</i>
Respuesta afectiva con énfasis en la comparación	Wright & Cropanzano, 1950	<i>"Reacción afectiva surgida de contrastar la realidad laboral con las expectativas del individuo sobre dicha realidad"</i>
	Morse, 1953	<i>"Reacción afectiva surgida a partir de la satisfacción de lo que el individuo cree que debe recibir de su trabajo" (...) "Depende del nivel de las aspiraciones del individuo y su percepción de la consecución de dichas aspiraciones"</i>
	Lawler, 1973	<i>"La satisfacción laboral surge de una comparación intrapersonal y otra interpersonal" (...) "Primero compara lo que realmente recibe con lo que piensa debería recibir, y posteriormente compra lo obtenido por sus pares y lo que obtiene él"</i>
	Muchinsky, 1993	<i>"La satisfacción laboral surge de la comparación de los beneficios obtenidos por sus pares y los obtenidos por él. A menor discrepancia, mayor satisfacción"</i>

Nota: (GeoVictoria, 2021)

2.2.2.2. Importancia de la satisfacción laboral

Peiro (2014) plantea que la satisfacción laboral es importante por las siguientes razones:

- **A nivel personal**, promueve el bienestar e higiene personal en cuanto a mantener la motivación y conductas saludables.
- **A nivel de trabajo en equipo** posibilita un adecuado clima de trabajo fomentando la confianza en los demás, así como el logro de metas de manera conjunta.
- **A nivel de prestación de servicios** posibilita la generación de empatía entre los trabajadores y los usuarios los cuales reciben el servicio.

2.2.2.3. Factores que influencia en la satisfacción laboral

Palma (2018) menciona que la satisfacción personal está relacionada a siete factores, los cuales son:

- a) **Condiciones materiales:** referido al aspecto de las instalaciones donde se labora y realiza el trabajo.
- b) **Beneficios laborales y/o remunerativos:** referido a la gratificación económica como contraprestación por el trabajo realizado.
- c) **Políticas administrativas:** referido a los lineamientos administrativos que tienen la función de regular la relación laboral entre el trabajador y la organización.
- d) **Relaciones sociales:** referido al grado de compenetración y armonía con los demás integrantes de la organización.
- e) **Desarrollo personal:** referido a las oportunidades que puede acceder el trabajador a fin de obtener superación y autorrealización dentro del ámbito laboral.
- f) **Desempeño de tareas:** referido al rendimiento con que se manifiesta el trabajador dentro de la organización.
- g) **Relación con la autoridad:** se refiere a la percepción generada de parte del trabajo hacia la relación interpersonal que mantiene con el jefe o directivo de la organización.

2.2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral

Palma (2001) menciona que existen 4 dimensiones que componen la satisfacción laboral:

- **Oportunidad de desarrollo:** El desarrollo laboral se sustenta en la combinación de hábitos personales, (compromiso, esfuerzo, responsabilidad...) con la evolución profesional en su puesto. Ambas áreas, cuando están bien encaminadas, derivan en satisfacción y mejoras en la productividad

- **Remuneraciones e incentivos:** Está referida a la valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.

- **Relación entre servidores:** Actualmente las relaciones laborales dentro de una organización son la llave para alcanzar las metas de crecimiento. Esto se debe principalmente al vínculo que se crea entre la empresa, los trabajadores y sus representantes, que al implementarse correctamente fomenta la satisfacción laboral y la productividad.

- **Condiciones físicas de trabajo:** Se refiere al interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.

2.2.2.5. Teorías de la satisfacción laboral

Sobre la conducta generada por los individuos como consecuencia de la satisfacción en el trabajo, se han generado una serie de teorías, en tal sentido se describirán dos teorías que han contribuido al desarrollo de los modelos de la satisfacción en el trabajo:

A. Teoría de los Dos Factores

(Herzberg, 1959) psicólogo americano propuso la “Teoría de los dos factores”, también conocida como la “Teoría de la motivación e higiene “según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:

a. Factores intrínsecos o motivadores

Este factor se relaciona con el contenido del puesto y con la naturaleza de las tareas que el trabajador ejecuta sus labores. Guillén, C. (2004) define algunos de los factores motivacionales o intrínsecos, presentados por Herzberg, entre los cuales están:

- **Reconocimiento:** en este contexto el trabajador recibe información clara y directa, sobre la eficacia de su ejecución laboral
- **Logro:** se refiere a la satisfacción laboral personal de completar un trabajo, resolver problemas, o ver los resultados de un esfuerzo.
- **Progreso:** es un proceso que permite al trabajador lograr todas aquellas metas y expectativas establecidas.
- **Responsabilidad:** es la disposición que tiene el trabajador para aceptar, conocer e influir en los demás, haciéndose cargo de todas las consecuencias de sus actos.
- **El trabajo mismo:** los trabajadores tienden a preferir puestos que les den oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando.

b. Factores Extrínsecos o Higiénicos

- **Sueldo y beneficios** incluye el salario básico, los incentivos económicos y las vacaciones;
- **Condiciones Laborales:** incluye el horario laboral, las características del propio lugar de trabajo, sus instalaciones y materiales.
- **Seguridad Laboral:** se define como el grado de confianza del trabajador sobre su continuidad en el empleo.
- **Políticas Organizacionales:** son lineamientos que definen el desarrollo de la vida institucional con una visión constructiva, y permite la interacción entre sus miembros.
- **Supervisión:** este factor se define como el grado y forma de control de la organización sobre el contenido y realización de la tarea, que lleva a cabo un trabajador.
- **Relaciones Interpersonales:** se refiere a la capacidad para establecer nexos de confianza y colaboración mutua entre los miembros de la organización.

2.2.2.6. Teoría de las Necesidades

(Servién, 22) se plantea sobre las necesidad humanas de Abraham Maslow fundador y principal exponente de la psicología humanista, su teoría se basa en la existencia de una serie de necesidad que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de las más urgentes a las que son menos. y son las siguientes:

- **Fisiológicas:** necesidades vinculadas con la propia supervivencia.
- **De seguridad:** necesidad de protegerse contra las amenazas y de buscar un cierto grado de estabilidad en la vida y en el trabajo.
- **Sociales:** necesidad de amistad, afecto, aceptación e interacción con otras personas.
- **De estima:** necesidad de reconocimiento propio (logro, competencia en el trabajo, confianza ante los demás y autonomía) y externo (prestigio, reputación, estatus y aprecio).

- **De autorrealización:** necesidad de experimentar sentimientos de desarrollo de todo el potencial que posee un individuo.

2.2.2.7. Determinantes de la Satisfacción Laboral

Los trabajadores se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo por lo tanto prefieren que sus entornos laborales sean entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones (Robbins, 1998).

Finalmente, La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, y como se tiene demostrado la satisfacción está directamente al desempeño laboral e igualmente relacionada con la buena marcha de cualquier organización en relación principalmente a los niveles de rentabilidad y productividad, por consiguiente fomentar el trabajo en equipo, la confianza la ayuda mutua la entrega o compromiso organizacional requiere en el siglo XXI tenerlo presente y hacer algo para mejorar la motivación y crear un ambiente de satisfacción, la desmotivación puede desencadenar problemas de salud que impidan que el empleado desempeñe sus tareas. No respetar su horario y asignar labores fuera de este también impacta de manera negativa y es uno de los principales detonantes de la insatisfacción laboral.

2.3. Definición de términos

A. Accidente: Acontecimiento inesperado, no planeado, que implica una alteración en el estado normal de las personas, elementos o funciones con repercusiones negativas” (EUSKADI, 2013).

B. Bienestar General: “Parte del bien común que se realiza cuando todos los miembros de la comunidad tienen las cosas necesarias para vivir de manera digna, segura y conveniente” (EUSKADI, 2013).

C. Brigada de primeros auxilios: “Es el equipo que, como parte activa de las brigadas de emergencia, prestará los primeros auxilios a todo el personal en todos los turnos de trabajo. Para tal fin, la empresa debe garantizar su organización, instrucción y mantenimiento del equipo” (EUSKADI, 2013)

D. Capacitación, condiciones de salud: Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios” (EUSKADI, 2013).

E. Peligro: “Se define como cualquier fuente, situación o acto con un potencial de producir un daño en términos de una lesión o enfermedad, daño a la propiedad, daño al medio ambiente o una combinación de éstos”. (EUSKADI, 2013)

F. Evaluación de riesgos: “es el proceso para identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo” (EUSKADI, 2013).

G. Que es un incidente peligroso: “Diferencia entre accidente e incidente laboral. De acuerdo con el reglamento de la Ley 29783, el accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte” (EUSKADI, 2013).

H. Reglamento de higiene y seguridad industrial “Es obligatorio para los empleadores que ocupen 10 o más trabajadores permanentes elaborar el reglamento de higiene y seguridad industrial. Este deberá ser cumplido por todos los trabajadores. Contiene las disposiciones legales acerca de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales”. (EUSKADI, 2013)

I. Salud Ocupacional “Estado de equilibrio dinámico entre un organismo y su entorno laboral en el que todas las funciones mentales y corporales son normales. Son todas las actividades encaminadas a mantener el equilibrio físico, social y mental en la población trabajadora” (EUSKADI, 2013) .

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

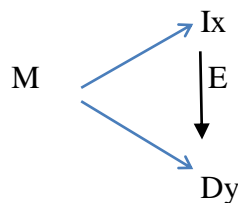
3.1. CARACTERIZACIÓN O TIPO DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo

El tipo de investigación es pura o básica, “porque parte de un marco teórico y permanece en él, es más la investigación recogerá información secundaria para enriquecer el conocimiento” (Bunge, 2013).

3.1.2. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental “dado que no hay manipulación de las variables, es de corte transversal (puesto que la información obtenida se generó en un momento en el tiempo)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



Donde:

M : Muestra

Ix : Variable Seguridad y Salud Ocupacional

Dy : Variable Satisfacción Laboral

E : Efecto o influencia de la variable sobre la D

3.1.3. Nivel

Se trata de una investigación de nivel explicativa porque estudia la causalidad de la variable independiente Seguridad y Salud Ocupacional sobre la dependiente Satisfacción Laboral: La variable dependiente no se manipula, sino que se mide para ver el efecto que la manipulación de la variable independiente (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2. Población y muestra de estudio

Para efectos de la investigación se tomará como población los servidores nombrados al 2020, de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, que ascienden a 51, se ha tomado toda la población, consecuentemente la muestra es el censo. Los mismos que han sido materia del presente análisis.

Por tanto, la muestra estará constituida por 51 servidores.

3.3. ACCIONES Y ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Las técnicas vienen a ser un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar y transmitir datos. Para nuestra investigación la técnica utilizada en la elaboración de la investigación fue la encuesta para las dos variables independiente y dependiente; que corresponde al Plan de desarrollo Urbano y al Desarrollo urbano sostenible.

Los instrumentos fueron elegidos adecuadamente para la medición con el propósito de cuantificar los comportamientos y atributos que habrán de estudiarse. Para nuestro caso los instrumentos son los cuestionarios que fueron confeccionados por el investigador, en base a la revisión bibliográfica, y debidamente validados por tres jueces o expertos.

Se realizaron encuestas a los 51 servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre

3.4. TRATAMIENTO DE DATOS (ANÁLISIS ESTADÍSTICOS)

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se utilizará la estadística descriptiva e inferencial, ya que ésta se dedica a analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Estos datos serán previamente comprobados con la normalidad y homogeneidad de varianzas para poder elegir la prueba perfecta para la prueba de hipótesis.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.1. Confiabilidad de Instrumentos

Para la confiabilidad o fiabilidad de los instrumentos aplicados se ha hecho uso de una de las herramientas usados para estos fines denominadas Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre - 1 y 1 como se muestra en la Tabla siguiente:

Tabla 3
Escala de Alpha de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiables
0,01 – 0,49	Baja Confiabilidad
0,50 – 0,69	Moderada Confiabilidad
0,70 – 0,89	Fuerte Confiabilidad
0,90 – 1,00	Alta Confiabilidad

Fuente: (Cronbach, 1951)

4.1.2. Análisis de Fiabilidad de los Instrumentos: Aplicación de coeficiente de Alpha de Cronbach.

Para dicho cálculo se ha hecho uso del SPSS IBM 25, sin reducir ningún elemento; es decir de una sola medida, se presentan a continuación:

4.1.2.1. De la variable Seguridad y Salud ocupacional

Tabla 4
Alpha de Cronbach Seguridad y Salud ocupacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,898	20

Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 4, el coeficiente contenido tiene el valor de 0,898 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Seguridad y salud ocupacional” es de fuerte confiabilidad.

4.1.2.2. De la variable Satisfacción Laboral

Tabla 5

Alfa de Cronbach Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,908	23

Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 5, el coeficiente contenido tiene el valor de 0,908 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable *Satisfacción Laboral* es de Alta Confiabilidad.

4.1.3. Prueba de Normalidad

La misma que servirá para determinar el tipo de variables del presente estudio y con ello contar con un elemento más para escoger el estadístico de prueba, que se requiere para la prueba de hipótesis.

4.1.3.1. De la variable Seguridad y Salud ocupacional

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

Tabla 6*Prueba de Normalidad Seguridad y Salud ocupacional*

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra		SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
N		51
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,0000
	Desv. Desviación	0,44721
Máximas diferencias extremas Absoluto		0,402
	Positivo	0,402
	Negativo	-0,402
Estadístico de prueba		0,402
Sig. asintótica(bilateral)		0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación:

Según los valores de la Tabla 6, en relación a la evaluación de la Variable Seguridad y Salud ocupacional podemos apreciar que la significancia asintótica o p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05, por lo que se rechaza H_0 . Así interpretamos *que los datos de la variable Seguridad y Salud ocupacional no provienen de una distribución normal*.

4.1.3.2. De la Variable Satisfacción Laboral

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

H_0 : Los datos provienen de una distribución normal

H_1 : Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta H_0

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza H_0

Tabla 7*Prueba de Normalidad Satisfacción Laboral*

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		SATISFACCIÓN LABORAL
N		51
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,2549
	Desv. Desviación	0,52319
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,393
	Positivo	0,393
	Negativo	-0,274
Estadístico de prueba		0,393
Sig. asintótica(bilateral)		0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación:

Según los valores de la Tabla 7, en relación que, a la evaluación de la Variable Satisfacción Laboral, de observar que el sig. o p-valor es de 0,000 menor que el 0,05, por lo que se rechaza H_0 . Así interpretamos que los datos de la variable Satisfacción Laboral no siguen el comportamiento *de los datos de una curva normal*.

4.1.4. Análisis cruzado de las variables de estudio

Tabla 8

Tabla cruzada Seguridad, Salud ocupacional y Satisfacción Laboral

		SATISFACCIÓN LABORAL			Total	
		Insatisfacción	Satisfacción media	Satisfacción plena		
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Riesgo Bajo	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0 %	9,8 %	0,0 %	9,8 %
	Riesgo medio	Recuento	2	29	10	41
		% del total	3,9 %	56,9 %	19,6 %	80,4 %
	Riesgo alto	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0 %	0,0 %	9,8 %	9,8 %
Total		Recuento	2	34	15	51
		% del total	3,9 %	66,7 %	29,4 %	100,0 %

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Interpretación:

Lo que se aprecia en la tabla 8, en relación a la variable *Seguridad y Salud ocupacional* los encuestados que representa el (80,4 %) calificaron la existencia de un *riesgo medio*; y en relación a la Variable *Satisfacción Laboral* existe una satisfacción media con un 66,7 %.

4.1.5. Resultados de la variable Seguridad y Salud Ocupacional

4.1.5.1. Análisis por ítems:

Tabla 9*Frecuencia del ítem 1*

1. Con frecuencia recibe información sobre las medidas que debe acatar para cuidar su Seguridad y Salud durante su permanencia en su puesto de trabajo.

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	23,5	23,5	23,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	23,5	23,5	47,1
	De acuerdo	27	52,9	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 10*Frecuencia del ítem 2*

2. Cumple con las leyes y normas referente a Seguridad y salud ocupacional establecida para su protección.

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	11,8	11,8	11,8
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	25,5	25,5	37,3
	De acuerdo	32	62,7	62,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 11*Frecuencia del ítem 3*

3. Con frecuencia la Municipalidad cumple con las leyes y normas necesarias de Seguridad y Salud Ocupacional en la función en desempeño diario.

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	14	27,5	27,5	27,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	25,5	25,5	52,9
	De acuerdo	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 12*Frecuencia del ítem 4*

4. Cumple con las medidas de prevención contra accidentes que implementa la institución para velar su seguridad y salud en el tipo de trabajo

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	25,5	25,5	25,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	33,3	33,3	58,8
	De acuerdo	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 13*Frecuencia del ítem 5*

5. Los sistemas que la entidad emplea para incentivar a trabajar con seguridad al momento de desempeñar sus funciones.

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	17,6	17,6	17,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	41,2	41,2	58,8
	De acuerdo	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 14*Frecuencia del ítem 6*

6. Las condiciones de Seguridad y salud ocupacional en el lugar donde desempeñó son buenas

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	17,6	17,6	17,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	41,2	41,2	58,8
	De acuerdo	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 15*Frecuencia del ítem 7*

7. Durante el tiempo que está trabajando el nivel de siniestralidad es casi nulo

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	11	21,6	21,6	21,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	18	35,3	35,3	56,9
	De acuerdo	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 16*Frecuencia del ítem 8*

8. La frecuencia de accidentes por el manejo inadecuado de las herramientas es alta

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	19	37,3	37,3	37,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	39,2	39,2	76,5
	De acuerdo	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 17*Frecuencia del ítem 9*

9. La frecuencia de accidentes que ocurren a causa de la omisión a las normas de seguridad es alta

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	19,6	19,6	19,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	37,3	37,3	56,9
	De acuerdo	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 18*Frecuencia del ítem 10*

10. La frecuencia que ocurren accidentes a causa por la falta de equipos de protección es baja

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	25,5	25,5	25,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	31,4	31,4	56,9
	De acuerdo	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 19*Frecuencia del ítem 11*

11. La frecuencia en la que ocurren accidentes a causa de la falta de capacitación es de nivel medio.

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	25,5	25,5	25,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	31,4	31,4	56,9
	De acuerdo	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 20*Frecuencia del ítem 12*

12. Durante el tiempo que está trabajando ha sufrido alguna enfermedad a causa de su trabajo

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	19	37,3	37,3	37,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	37,3	37,3	74,5
	De acuerdo	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 21*Frecuencia del ítem 13*

13. Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad:

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	25,5	25,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	23,5	49,0
	De acuerdo	26	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 22*Frecuencia del ítem 14*

14. Con frecuencia la municipalidad realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	31	60,8	60,8	60,8
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	37,3	37,3	98,0
	De acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 23*Frecuencia del ítem 15*

15. Es frecuente las capacitaciones que recibe respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal que utiliza para la realización de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	15	29,4	29,4	29,4
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	37,3	37,3	66,7
	De acuerdo	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 24*Frecuencia del ítem 16*

16. Siempre utiliza los equipos de protección personal, zapatos de seguridad, casco, uniforme, lentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	23,5	23,5	23,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	17,6	17,6	41,2
	De acuerdo	30	58,8	58,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 25*Frecuencia del ítem 17*

17.La municipalidad renueva su equipo de protección personal permanentemente

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	19	37,3	37,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	39,2	76,5
	De acuerdo	12	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 26*Frecuencia del ítem 18*

18. Son capacitados con todas las medidas de seguridad en cumplimiento de las normas de seguridad vigente

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	14	27,5	27,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	23,5	51,0
	De acuerdo	25	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 27*Frecuencia del ítem 19*

19. La Municipalidad no cuenta con la nueva norma internacional ISO 45001, para la gestión de la seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,9	5,9	5,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	15,7	15,7	21,6
	De acuerdo	40	78,4	78,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 28*Frecuencia del ítem 20*

20. La Municipalidad muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores:

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	23,5	23,5	23,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	29,4	29,4	52,9
	De acuerdo	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

4.1.5.2. Resultados Sobre la Variable Seguridad y Salud Ocupacional

Tabla 29

Frecuencia de Variable Seguridad y Salud Ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Riesgo Bajo	5	9,8	9,8	9,8
Riesgo medio	41	80,4	80,4	90,2
Riesgo alto	5	9,8	9,8	Válido
Total	51	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 30

Escala de valoración de la Variable Seguridad y Salud Ocupacional

Niveles	Puntaje
Riesgo Bajo	[20 – 47)
Riesgo medio	[48 – 75)
Riesgo alto	[76 – 100]

Figura 1

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable seguridad y salud ocupacional



Nota: Tabla 30 Variable Seguridad y Salud Ocupacional

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 30 y Figura 1 representan la variable Seguridad y Salud Ocupacional. El resultado obtenido fue de: Riesgo medio con un 80,39 % y una baja riesgo con el 9,80 %.

4.1.5.3. Resultado de la Variable Satisfacción Laboral

Tabla 31

Frecuencia de la Variable Satisfacción Laboral

SATISFACCIÓN LABORAL

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfacción	2	3,9	3,9
	Satisfacción media	34	66,7	70,6
	Satisfacción plena	15	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

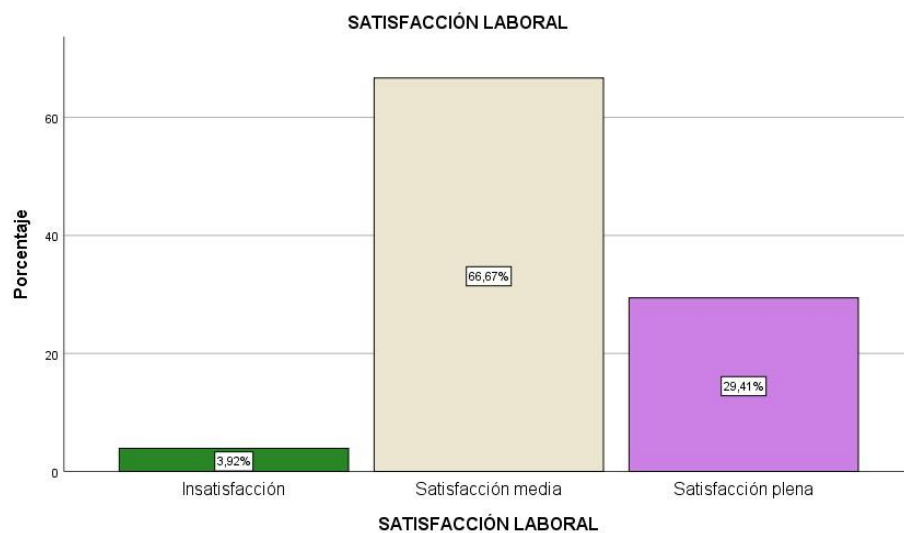
Tabla 32

Escala de valoración de la Variable Satisfacción Laboral

Niveles	Puntaje
Insatisfacción	[23 – 54)
Satisfacción media	[55 – 86)
Satisfacción plena	[87 – 115]

Figura 2

La variable satisfacción laboral



Nota: Tabla 32

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 32 y Figura 2 se muestra la variable Satisfacción Laboral. El resultado obtenido fue de: una satisfacción media un 66,67 %, seguido de una satisfacción plena con el 29,41 %.

4.1.6. Análisis de las dimensiones de la variable: satisfacción laboral

DIMENSIÓN: Oportunidades de desarrollo.

Tabla 33

Dimensión Oportunidades de desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja Oportunidad	3	5,9
	Oportunidad media	23	45,1
	Alta oportunidad	25	49,0
	Total	51	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 34

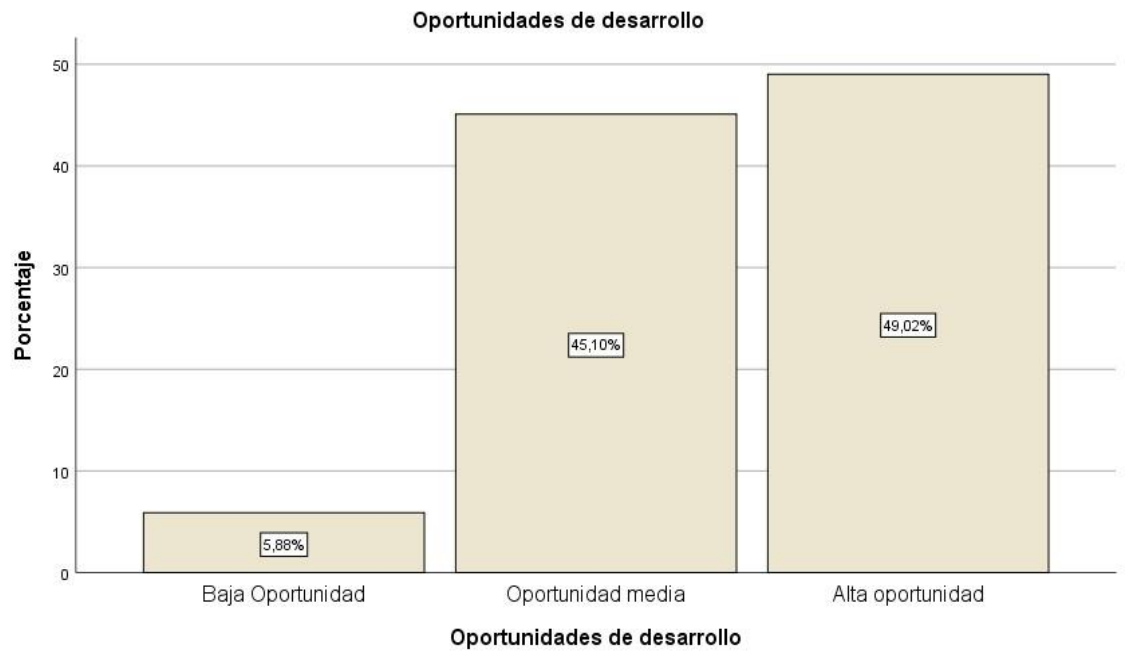
Escala de valoración de la Dimensión

Niveles	Puntaje
Baja Oportunidad	[6 – 14]
Oportunidad media	[15 – 23]
Alta oportunidad	[24 – 30]

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Figura 3

Oportunidades de desarrollo



Fuente: Tabla 34

Análisis e interpretación:

En la tabla 34, se presentan los resultados de una dimensión de la variable "Satisfacción Laboral" que corresponde a la "Oportunidades de desarrollo", cuestionario aplicado a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre. Del 100 % de los trabajadores encuestados, el 49,2 % aprecian que existe una "Alta oportunidad de desarrollo". Asimismo, el 45,7 % de los servidores encuestados aprecian un nivel de "Oportunidad media".

DIMENSIÓN: Remuneraciones e incentivos

Tabla 35

Dimensión Remuneraciones e incentivos

	Frecuencia		Porcentaje
Válido	Bajos	22	43,1
	Medio	28	54,9
	Altos	1	2,0
	Total	51	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020

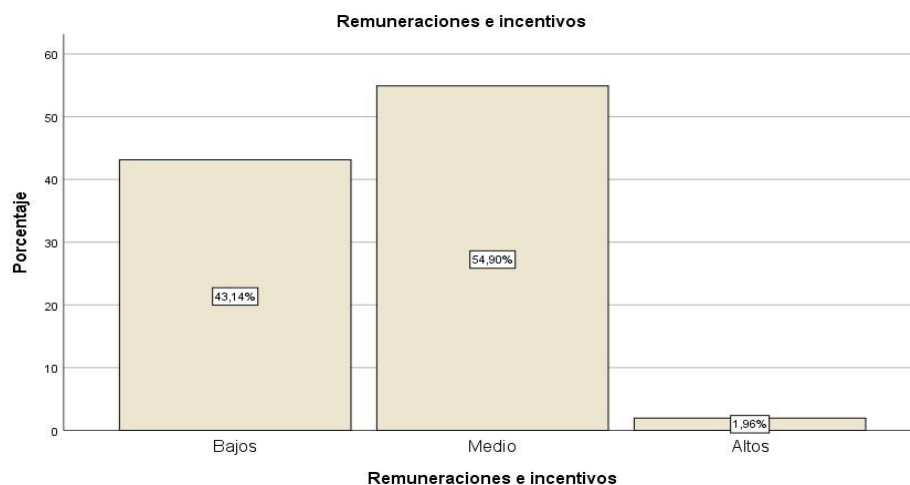
Tabla 36

Escala de valoración de la Dimensión Remuneraciones e incentivos

Niveles	Puntaje
Bajos	[5 – 12]
Medio	[13 – 20]
Altos	[21 – 25]

Figura 4

Dimensión remuneraciones e incentivos



Fuente: Tabla 36

Análisis e interpretación:

En la tabla 36, se presentan los resultados de una dimensión de la variable Satisfacción Laboral que corresponde a las “Remuneraciones e incentivos”, cuestionario aplicado a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre. Del 100 % de los servidores encuestados, el 54,9 % aprecian un nivel “Medio”. Asimismo, el 43,14 % de los servidores encuestados perciben un nivel “Bajo”.

DIMENSIÓN: Relación entre servidores

Tabla 37

Dimensión Relación entre servidores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	3	5,9
	Regular	26	51,0
	Buena	22	43,1
	Total	51	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 38

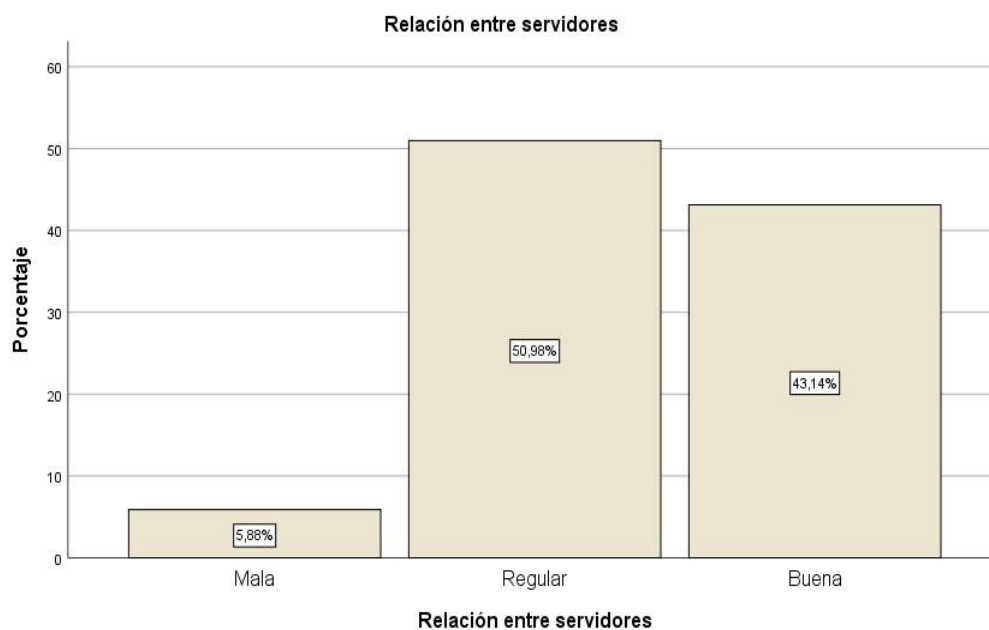
Escala de valoración de la dimensión relación entre servidores

Niveles	Puntaje
Mala	[6 – 14]
Regular	[15 – 23]
Buena	[24 – 30]

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Figura 5

Dimensión relación entre servidores



Fuente: Tabla 38

Análisis e interpretación:

En la tabla 38, se presentan los resultados de una dimensión de la variable Satisfacción Laboral que corresponde a la “Relación entre servidores”, cuestionario aplicado a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge

Basadre, Región Tacna, año 2020. Del 100 % de los servidores encuestados, el 50,98 % aprecian un nivel “Regular”. Asimismo, el 43,14% de los servidores encuestados aprecian un nivel “Buena”.

DIMENSIÓN: Condiciones Físicas de trabajo

Tabla 39

Dimensión condiciones físicas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	5	9,8
	Regular	34	66,7
	Buena	12	23,5
	Total	51	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 40

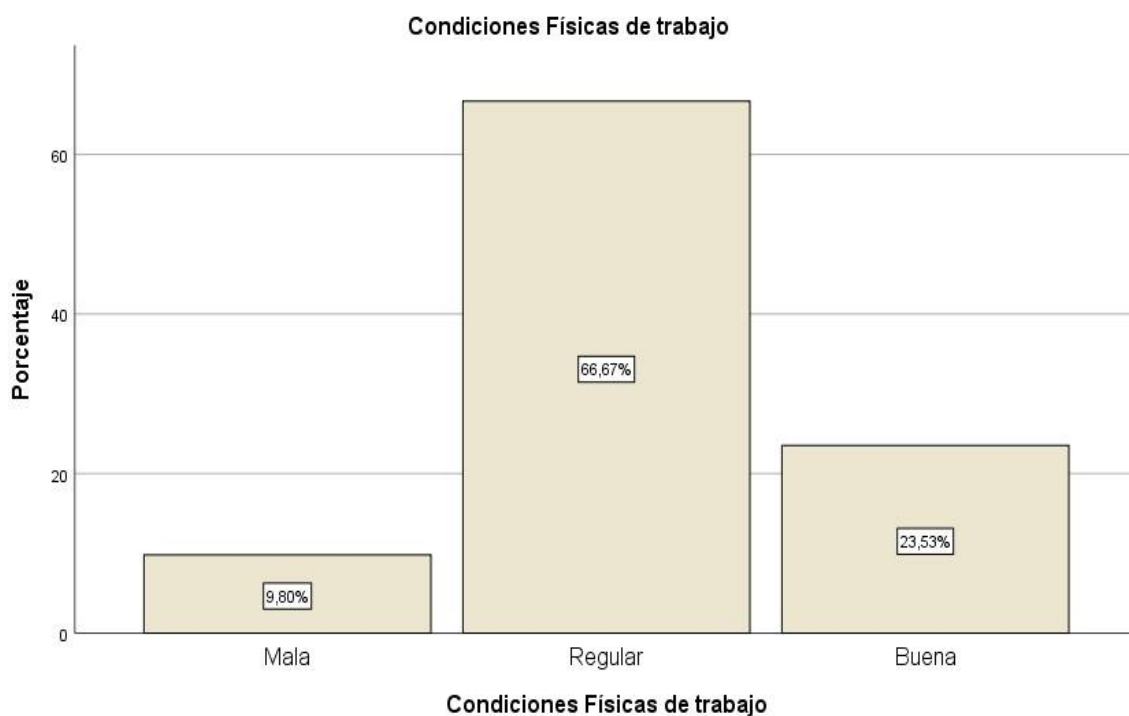
Escala de valoración de la dimensión condiciones físicas de trabajo

Niveles	Puntaje
Mala	[6 – 14]
Regular	[15 – 23]
Buena	[24 – 30]

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Figura 6

Dimensión condiciones físicas de trabajo



Fuente: Tabla 40

Análisis e interpretación:

En la tabla 40, se presentan los resultados de una dimensión de la variable “Satisfacción Laboral que corresponde a la “Condiciones físicas de trabajo”, cuestionario aplicado a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020. Del 100 % de los servidores encuestados, el 66,67 % aprecian un nivel “Regular”. Asimismo, el 23,53 % de los servidores aprecian que las condiciones físicas de trabajo son de un nivel “Buena”.

4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Verificación de hipótesis específicas

4.2.1.1 Verificación de la Primera Hipótesis seguridad y salud ocupacional

a) Formulación de Hipótesis:

Ho: La seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, no es de riesgo medio.

H_1 : La seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es de riesgo medio.

- b) **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
- c) **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .
- d) **Estadístico de prueba:** Prueba Chi cuadrado para una muestra.

Tabla 41

Variable seguridad y salud

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Riesgo Bajo	5	9,8
	Riesgo medio	41	80,4
	Riesgo alto	5	9,8
	Total	51	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 42

Prueba Chi cuadrado para una muestra

Estadísticos de prueba	
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	
Chi-cuadrado	50,824 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0 %) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 17,0.

b) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. Es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. Es mayor a 0,05

c) Interpretación:

En la Tabla 42 sobre la “*Seguridad y Salud Ocupacional*”, el 80,4 % de los servidores encuestados aprecian un “Riesgo medio”. Asimismo, en la tabla 43 observamos que la Sig. Significancia asintótica mostrada por el SPSS es 0.000, menor al 0,05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); es decir: “La seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es de riesgo “medio”.

4.2.1.2 Verificación de la Segunda Hipótesis Específica: Satisfacción Laboral

a) Formulación de Hipótesis:

H_0 : El nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, no es de Satisfacción media.

H_1 : El nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es de Satisfacción media.

b) Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) Estadístico de prueba: Prueba Chi cuadrado para una muestra.

Tabla 43*Frecuencia de la variable satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfacción	2	3,9
	Satisfacción media	34	66,7
	Satisfacción plena	15	29,4
	Total	51	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

Tabla 44*Prueba del, Chi cuadrado para una variable*

Estadísticos de prueba	
SATISFACCIÓN LABORAL	
Chi-cuadrado	30,471 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,000

a) 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 17,0.

b) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. Es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. Es mayor a 0,05

c) Interpretación:

La tabla 44 muestra que los servidores encuestados aprecian un nivel de “Satisfacción media” y la tabla 45 observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0,000 menor a 0,05; en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1); es decir: “El nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es de Satisfacción media”.

4.2.1.3 Verificación de la Tercera Hipótesis Específica: Correlación entre variables

a) Formulación de Hipótesis:

H_0 : No existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

H_1 : Existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

b) **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

Tabla 45

Correlación entre las variables

Correlaciones				
			SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	de SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Y Coeficiente de correlación	de 1,000	0,447**
	OCUPACIONAL	Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	51	51
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	de,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	51	51

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

a) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. Es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. Es mayor a 0,05

b) Interpretación:

En la tabla 46 observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0,001 menor a 0,05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1); es decir: “Existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020”.

4.2.2 Verificación de hipótesis general

4.2.2.1 Hipótesis general

H_0 : La seguridad y salud ocupacional no influye significativamente en la satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020

H_1 : La seguridad y salud ocupacional influye significativamente en la satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020

- a) Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
- b) Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .
- c) Estadístico de prueba: Regresión Ordinal

Tabla 46

Coficiente pseudo coeficiente de determinación

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,247
Nagelkerke	0,317
McFadden	0,188
Función de enlace: Logit.	

a) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. Es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. Es mayor a 0,05

Interpretación:

La Tabla 46 del Pseudo R cuadrado es 0,317 lo que significa que en el 31,7 % ese el porcentaje de influencia de la variable Seguridad y Salud sobre la variable Satisfacción Laboral, en consecuencia: “La seguridad y salud ocupacional influye significativamente en la satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020”.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación muestra a nivel de la fiabilidad de sus cuestionarios los resultados siguientes: Para la variable “Seguridad y salud ocupacional”, el coeficiente contenido tiene el valor de 0,898; para la variable Satisfacción Laboral, el valor de 0,908 lo cual significa que los instrumentos son de “Fuerte confiabilidad”, es decir que repetidamente miden lo mismo, sin ninguna variación.

También, se analizó la Validez de contenido de los instrumentos que se han utilizado para la toma de datos, y que en el conocimiento científico se denomina “Validez de contenido” a través de la opinión especializada de jueces. Siendo sus resultados lo siguiente: Según las tablas 7 y 8 y aplicando la “La Distancia de Puntos Múltiples (DPP)” la variable Seguridad y Salud Ocupacional corresponde a una “Adecuación Total”. Igualmente, según las tablas 9 y 10 y aplicando la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) para la Satisfacción Laboral cae en el intervalo A, que corresponde a una “Adecuación Total”. Por tanto, ambos instrumentos superan la prueba de validez.

Igualmente, se ha analizado la naturaleza de las variables en estudio, lo cual serviría no solo para orientar la estadística descriptiva, sino a la vez la estadística inferencial. Estos resultados fueron: para la variable Seguridad y Salud ocupacional. Su significancia asintótica o p-valor fue de 0.000, lo cual es menor que 0.05, igualmente para la variable Satisfacción Laboral fue 0.000, por lo cual ambas rechazan la Hipótesis nula y aceptan la Hipótesis del investigador, consecuentemente ambas variables el comportamiento de sus datos no sigue la curva normal, por lo cual ambas son variables cualitativas.

De la misma forma, efectuado el análisis estadístico descriptivo de las variables sus resultados son los siguientes: Se aprecia en la tabla 8, en relación a la variable Seguridad y Salud ocupacional los encuestados el (80,4 %) calificaron la existencia de un riesgo medio; y en relación a la Variable Satisfacción Laboral el 66.7 % de los encuestados perciben una “Satisfacción media con un 66.7 %.

Variable Seguridad y Salud Ocupacional, se ha podido encontrar que la institución no cuenta con la nueva norma internacional ISO 45001, para la gestión de la seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) seguidamente que cumplen 62,7 %, Cumple con las leyes y normas referente a Seguridad y salud ocupacional establecida para su protección. Y en el parte negativo el 80,1 % que la municipalidad no realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.). En general el 70 % perciben que la institución cumple las normas, leyes, medidas de seguridad y salud ocupacional.

La variable satisfacción laboral: muestra con un 66,67 % un “Nivel de Satisfacción media” de los servidores de la Municipalidad Distrital Jorge Basadre, Región Tacna, año 2020.

En cuanto a sus dimensiones: Oportunidades de desarrollo, del 100 % de los servidores encuestados, el 49,2 % aprecian que existen “Alta oportunidad de desarrollo: en cuanto a Remuneraciones e incentivos, del 100 % de los servidores encuestados, el 54,9 % aprecian un nivel “Medio”, en relación a la dimensión Relación entre servidores, gel 100 % de los servidores encuestados el 50,98 % aprecian un nivel “Regular” y finalmente; con respecto a la dimensión Condiciones Físicas de trabajo Del 100 % de los servidores encuestados, el 66,67 % aprecian un nivel “Regular”.

Por otra parte, en lo relacionado a la contrastación de hipótesis empezaremos analizando las hipótesis específicas y terminar con la hipótesis general. Esto es:

Según la primera hipótesis de la Tabla 42 sobre la “Seguridad y Salud Ocupacional”, el 80,4 % de los servidores encuestados aprecian un “Riesgo medio”. Asimismo, en la tabla 43 observamos que la significancia asintótica es

0,000, menor al 0,05, en consecuencia, se acepta la Hipótesis Alternativa (H1); es decir: “La seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es de riesgo “medio”. Estos resultados son concordantes con la investigación: Novoa (2016), con su tesis para optar el título de Ingeniero Industrial y Comercial. denominada; “PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, AMAZONAS-PERÚ”, cuyo estudio se pudo encontrar que igualmente como la entidad de estudio, tampoco tienen un sistema de seguridad y salud ocupacional. Tienen como conclusiones:

En relación a la segunda hipótesis: donde en la tabla 44 muestra que los servidores encuestados aprecian un nivel de “Satisfacción media” y la tabla 45 observamos que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; un valor Rho de Spearman de 0,465 en consecuencia: “El nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es de Satisfacción media(67 %), resultado inferior en comparación a la investigación de Ordoñez (2017) con la tesis “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Área de Alcantarillado de la Entidad prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A. - 2017”, cuyo nivel de satisfacción es alto con el 98 %

Igualmente, en relación a la tercera hipótesis: según la tabla 46 observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0,001 menor a 0,05, es decir: “Existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020”. Esta prueba es concordante con la investigación de: Gómez, (Briceño, 2016) en su trabajo de investigación: “Seguridad y salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de Elevatronic S.A., Comas – Lima, año 2016”, que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Elevatronic S.A. Fue una investigación básica, de diseño no experimental y de nivel relacional. Se obtuvo

como resultado según el estadígrafo de Spearman una significancia negativa, por lo que se rechaza la hipótesis general, concluyendo que la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Finalmente, a la luz de la contrastación de la hipótesis general los resultados obtenidos y contrastados con sus antecedentes se puede afirmar que las Variables Seguridad y Salud ocupacional si tiene relación con la variable dependiente Satisfacción laboral de 0,447*, es más, existe un 31 % de efecto que produce la variable independiente sobre la dependiente, lo cual debe ser tomado en cuenta, en bien del personal para evitar la insatisfacción. A nivel correlacional se puede comparar con la investigación, (Aguilar, 2020) en la tesis titulada: Seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020”, de cuyo estudio se desataca, una correlación con un Rho de Spearman de 0,465 la estadística descriptiva que concluye que la seguridad laboral es del 79,3 % de carácter muy Bueno y la satisfacción laboral con 82,8% un nivel muy Bueno. Con ello podemos destacar la correlación positiva entre ambas variables no así el efecto porque se adolece de antecedentes.

CONCLUSIONES

1. En la Tabla 42 sobre la “Seguridad y Salud Ocupacional”, el 80,4 % de los servidores encuestados aprecian un “Riesgo medio”. Asimismo, en la tabla 43 observamos que la Sig. Significancia asintótica mostrada por el SPSS es 0,000, menor al 0,05, en consecuencia, existe evidencia científica para rechazar la Hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); es decir: “La seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es de riesgo “medio”.
2. En la tabla 44 muestra que los servidores encuestados aprecian una nivel de “Satisfacción media” y la tabla 45 observamos que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0,000 menor a 0,05; en consecuencia, existe evidencia científica para rechazar la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); es decir: “El nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es de Satisfacción media”.
3. La tabla 46 observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0,001 menor a 0,05, en consecuencia, existe evidencia para rechazar la Hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); es decir: “Existe una correlación de 0,447 entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020”.
4. La Tabla 47 del Pseudo R cuadrado es 0,317 lo que significa que en el 31,7 % ese el porcentaje de influencia de la variable Seguridad y Salud sobre la variable Satisfacción Laboral, en consecuencia, existe evidencia científica para afirmar: “La seguridad y salud ocupacional influye significativamente en un 31,7 % en la satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020”.

RECOMENDACIONES

1. Para la alta dirección de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, se recomienda, considerando que la variable Seguridad y Salud ocupacional los encuestados el (80,4 %) calificaron la existencia de un riesgo medio; se necesita mejorar el accionar actual sobre la seguridad y salud ocupacional, desarrollar programas de capacitación y de mejora de las condiciones físicas, también es necesario la contratación de una consultoría especializada para la implementación de la norma internacional ISO 45001. Un sistema efectivo de gestión de seguridad y salud ocupacional lo ayudará a proteger y mejorar su activo más importante, su gente, para impulsar la excelencia empresarial.
2. Para la alta dirección de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, se recomienda: en mérito a los resultados obtenidos por la percepción de los trabajadores de una satisfacción laboral media con el 66,7 % , se requiere : en primer lugar implementar el sistema de seguridad y salud ocupacional; segundo, establecer condiciones para mejorar el actual clima laboral, establecer buenas relaciones entre compañeros(comunicaciones fluidas y continuas);tercero, fomentar equilibrio entre trabajo y vida, es decir alinear las responsabilidades y dedicación laboral con los aspectos personales y familiares; cuarto, alinear los objetivos empresariales con los objetivos personales del trabajador; quinto, crear un lugar de trabajo óptimo, potenciar la cultura empresarial y su escala de valores.
3. Para la alta dirección de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, como quiera que se ha demostrado la relación entre ambas variables, es importante tenerlo presente por lo que haga o deje de hacer en la municipalidad, principalmente por mejorar la seguridad integral y la satisfacción. Es más, el área de recursos humanos debe ejecutar acciones que permitan mejorar el nivel de satisfacción laboral con estrategias referidas a: involucramiento al empleado, el empoderamiento de los trabajadores, tomar en cuenta la opinión de la fuerza laboral, asegurar un buen ambiente laboral seguro y saludable, implementar un sistema de incentivos y acciones para mejorar el compromiso y retención del trabajador.

4. Para la alta dirección de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, dado que existe una influencia del 31,7 % de influencia de la variable Seguridad y Salud sobre la variable Satisfacción Laboral, lo cual destaca su importancia; se recomienda a lo anteriormente expresado lo siguiente: el estricto cumplimiento de la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo y gestionar la implementación de la norma internacional ISO 45001, Asimismo, actualizar el Reglamento Interno de Seguridad y salud en el Trabajo; es más, implementar orgánicamente un área de seguridad y salud ocupacional a cargo de un especialista en la materia, evaluar el comité de seguridad y salud en el Trabajo, con la participación de los trabajadores ,a fin de efectuar un diagnóstico a fin de identificar las necesidades y falencias respecto a las condiciones de seguridad e implementar un programa de acciones correctivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, L. (2020). *Seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48079>
- Aspajo, L. (2018). “*GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MATRANSA S.A.C - VILLA EL SALVADOR* - 2018.
<file:///D:/Downloads/Aspajo%20Nunez,%20Ursula%20Patricia.pdf>
- Barraza, M., y Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa.
- Briceño, R. (2016). “*Seguridad y salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de Elevatronic S.A., Comas – Lima, año 2016*”.
<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=LA+SEGURIDAD+Y+SALUD+OCUPACIONAL+Y+LA+SATISFACCI%C3%93N+LABORAL+%&fieldstosearch=AllFields>
- BSI. (2007). *British Standard Institutions, Occupational health and safety management systems – Requirements, BS OHSAS 18001*.
[https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))
- Bunge, M. (2013). *La Ciencia. Su método y su influencia*. Laetoli.
- Castillo, F. (2010). *Importancia de la gestión del talento humano*. PUCP.
- Chiang, M., Martín, M., y Nuñez, A. e. (2010).
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. McGrawHill.

- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of the test. *Psychometrika*, 16, 3, 297-334.
- DIGESA. (2005). *Clasificación de los riesgos laborales*. Obtenido de http://www.digesa.minsa.gob.pe/norma_consulta/Protocolo-de-Calidad-del-Aire.pdf
- Duarte, S. (2014). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa ANDARA*. file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/DialnetFactoresQueInfluyenEnLaSatisfaccionLaboralDeLosEmp-5109457.pdf
- Durán, M., Montalbán, F., y Rey, L. (2005). “Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores”. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.*, Vol 21, N° 1-2, pp.145-158.
- EU-OSHA. (2008). *European Agency for Safety and Health at Work, Factsheet 81, Risk assessment — the key to healthy workplaces*. [https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))
- EUSKADI. (2013). *Glosario de términos en materia de atención de emergencias*. <https://www.euskadi.eus/glosario-terminos-emergencias/web01-a2larri/es/>.
- GeoVictoria, I. (2021). *Todo sobre la satisfacción Laboral*. <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/satisfaccion-laboral/>
- Gómez, P., Hernández, J., y Méndez, M. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería / Psychosocial risk factors and job satisfaction in a Chilean company mining area*. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-710940>

- Harms-Ringdahl. (2001). *Safety Analysis: Principles and Practice In Occupational Safety*. Taylor & Francis,.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Herzberg, I. (1959). *Teoria de los dos factores*.
[https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Herzberg#Teor%C3%ADa_de_los_dos_factores_\(1959\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Herzberg#Teor%C3%ADa_de_los_dos_factores_(1959))
- Institute, B. (2019). *Salud ocupacional en el Perú*. <https://bsginstitute.com/bs-campus/blog/Salud-Ocupacional-en-Peru-Situacion->
- ISO. (2018). *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, iso 45001:2018*.
<https://www.intedya.com/internacional/178/consultoria-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-iso-450012018.html>
- Ledesma, F., y Barragán, M. (2017). *Beneficio un Modelo Estratégico para el Gestor de la Seguridad y Salud Ocupacional*. Universidad de Cuenca.
- Marín, J., y Arias, L. (2013). *Evaluación del nivel de satisfacción laboral*. Academia Española.
- Molano, J., y Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica , una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR*, vol 23, número 48, p 21.
- Novoa, M. (2016). *“PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, AMAZONAS-PERÚ”*. USIL.

- Novoa, M. (2016). “*PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, AMAZONAS-PERÚ*”. USIL.
- OIT. (2019). *SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DEL TRABAJO*. OIT.
- OIT, y OMS. (2019). *Seguridad y Salud Ocupacional*. OIT.
- Olivares, G., Silva, M. (2012). *Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral*. EAE.
- OMS. (1995). *Salud para todos*.
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf
- Ordoñez, A. (2017). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Área de Alcantarillado de la Entidad prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A. - 2017*”.
<file:///D:/PROYECTO%20HERMEN%20GUTIE3RREZ/tesis%20con%20observaciones%20septiembre%202022%20hermer/TESIS%20PARA%20MEJORAR%20LA%20OBSEVACION%20DEL%20300922/TSorbaam.pdf>
- OSH. (2021). *Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST)*.
[https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))
- OSHWIKI. (2020). *Aspectos generales de seguridad y salud ocupacional*.
[https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))
- Palma, S. (2001). Factores de Satisfacción Laboral. *Debates*, Instituto de Ciencia y Tecnología.

- Palma, S. (2018). *Nivel de satisfacción laboral en colaboradores de la empresa Payless*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Peiro, J. (2014). *Satisfacción laboral y calidad de servicio*. Universidad de Valencia.
- Robbins, S., y Coulter, M. (1996). *Administración*. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.:
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Rodriguez, F. (2019). *La Seguridad y Salud Ocupacional y La Satisfacción Laboral de los Trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento Del Hospital Hipólito Unanue*. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1868>
- Salazar, L. (2018). *INFLUENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO: MEJORAMIENTO Y SUSTITUCIÓN*. UNAS.
- Sánchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición*. EAE.
- SBS. (2022). *¿Cuáles son los 7 tipos de riesgos laborales?* <https://escuelaselect.com/tipos-riesgos-laborales-clasificacion/>
- Servián, F. (22). *La teoría de las necesidades humanas de Maslow*. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-humanas-de-maslow/>
- Tiquillahuanca, J. (2021). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASCOUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020*. <file:///D:/PROYECTO%20HERMEN%20GUTIE3RREZ/tesis%20con%20obser>

vacaciones%20septiembre%202022%20hermer/TESIS%20PARA%20MEJORAR
%20LA%20OBSEVACION%20DEL%20300922/Campos_tj.pdf

Valle, J. (2019). *Tendencias en enfermedades Ocupacionales*.

Villegas, J. (2021). *Influencia de la satisfacción laboral en la percepción sobre seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de empresas supervisadas por Bureau Veritas*.

<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Seguridad+y+salud+ocupacional+y+la+satisfacci%C3%B3n+laboral+&fieldstosearch=AllFields>

Wikipedia. (2020). Satisfacción Laboral.
https://es.wikipedia.org/wiki/Satisfaccion_laboral.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La Seguridad y Salud Ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p style="text-align: center;">GENERAL:</p> <p>¿Cómo la seguridad y salud ocupacional influye en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Cómo es la seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020?</p> <p>c) ¿Existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020?</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL:</p> <p>Conocer cómo la seguridad y salud ocupacional influye en la satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar cómo es la seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.</p> <p>b) Establecer el nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.</p> <p>c) Comprobar si existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>La seguridad y salud ocupacional influye significativamente en la satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>a) La seguridad y salud ocupacional de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es regular.</p> <p>b) El nivel de satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020, es media.</p> <p>c) Existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020.</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE INDEPENDIENT</p> <p>E: Seguridad y Salud Ocupacional</p> <p>Seguridad Ocupacional</p> <p>Prevención de riesgos</p> <p>Salud Ocupacional</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Oportunidad de desarrollo</p> <p>Remuneraciones e incentivos</p> <p>Relación entre servidores</p> <p>Condiciones físicas de trabajo</p>
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>MÉTODO:</p> <p>Se aplicará el Método Científico</p> <p>NIVEL: Es una investigación de nivel Explicativo</p>	<p>La población de estudio asciende a 51 servidores</p>	<p>TÉCNICAS- INSTRUMENTOS: Encuesta - Cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO CON SPSS 25</p> <p>-Distribución de frecuencia</p> <p>-Estadístico de prueba según el propósito del estudio, nivel de investigación.</p>	

ANEXO 02

ENCUESTA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Estimado servidor municipal, la presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de la seguridad y salud ocupacional y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores de esta institución. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Sexo:..... Edad

ITEMS					
1	Con frecuencia recibe información sobre las medidas que debe acatar para cuidar su Seguridad y Salud durante su permanencia en su puesto de trabajo.				
2	Cumple con las leyes y normas referente a Seguridad y salud ocupacional establecida para su protección.				
3	Con frecuencia la Municipalidad cumple con las leyes y normas necesarias de Seguridad y Salud Ocupacional en la función en desempeño diario.				
4	Cumple con las medidas de prevención contra accidentes que implementa la institución para velar su seguridad y salud en el tipo de trabajo				
5	Los sistemas que la entidad emplea para incentivar a trabajar con seguridad al momento de desempeñar sus funciones				
6	Las condiciones de seguridad y salud ocupacional en el lugar donde desempeñó son buenas				
7	Durante el tiempo que está trabajando el nivel de siniestralidad es casi nulo				
8	La frecuencia de accidentes por el manejo inadecuado de las herramientas es alta				
9	La frecuencia de accidentes que ocurren a causa de la omisión a las normas de seguridad es alta				
10	La frecuencia en la que ocurren accidentes a causa por la falta de equipos de protección es baja				
11	La frecuencia que ocurren accidentes a causa de la falta de capacitación es de nivel medio.				
12	Durante el tiempo que está trabajando ha sufrido alguna enfermedad a causa de su trabajo				
13	Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad:				

14	Con frecuencia la municipalidad realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)					
15	Es frecuente las capacitaciones que recibe respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal que utiliza para la realización de su trabajo					
16	Siempre utiliza los equipos de protección personal, zapatos de seguridad, casco, uniforme, lentes.					
17	La municipalidad renueva su equipo de protección personal permanentemente					
18	Son capacitados con todas las medidas de seguridad en cumplimiento de las normas de seguridad vigente					
19	La Municipalidad no cuenta con la nueva norma internacional ISO 45001, para la gestión de la seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)					
20	La Municipalidad muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores:					

ANEXO 03

ENCUESTA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado servidor municipal, la presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de la satisfacción laboral y su impacto en el compromiso institucional de los servidores de esta institución. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	PREGUNTA					
Oportunidades de desarrollo						
1	El tipo de trabajo que realiza es de acuerdo a las habilidades de su persona.					
2	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza para alcanzar los objetivos institucionales.					
3	Se siente satisfecho con las posibilidades que le ofrece esta institución para realizar labores en las que más destaca.					
4	Considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de esta institución.					
5	Siente que se le brinda la oportunidad de desarrollar todo su potencial dentro de esta institución.					
6	Laborar en esta institución le ayuda a enriquecer cada vez más sus conocimientos.					
Remuneraciones e incentivos						
7	El sueldo que percibe va acorde al trabajo que realiza en esta institución.					
8	Se siente satisfecho con la forma de negociación sobre aspectos salariales.					
9	La remuneración que percibe le permite satisfacer todas sus necesidades personales.					

10	En esta institución le brindan la oportunidad de ascenso y/o promoción.						
11	Se encuentra satisfecho con los reconocimientos que ofrece esta institución por destacar en sus labores.						
Relación entre servidores							
12	Siente el apoyo constante por parte de su jefe para que pueda usted realizar su trabajo de forma efectiva.						
13	Cuando se plantea un cambio, su jefe lo motiva a usted para que se comprometa y participe activamente de este.						
14	Se siente satisfecho con la manera que su jefe evalúa el trabajo realizado por usted.						
15	El clima laboral entre los trabajadores de esta institución es agradable.						
16	La relación entre compañeros de trabajo es agradable y facilita la convivencia diaria dentro de esta institución.						
17	Considera personas de confianza a sus compañeros de trabajo.						
Condiciones físicas de trabajo							
18	El ambiente físico en el que labora es adecuado para las funciones que realiza.						
19	La limpieza e higiene de su centro de labores es el adecuado para desarrollar eficientemente su labor.						
20	Se siente seguro dentro de las instalaciones de esta institución.						
21	En esta institución se le brinda los recursos materiales necesarios para realizar adecuadamente su trabajo.						
22	La iluminación, ventilación y la temperatura es la adecuada para realizar eficientemente su trabajo.						
23	El equipamiento con el que trabaja está acorde a la vanguardia de la tecnología.						

ANEXO 04

VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS

Validez de Contenido de la Variable Seguridad y Salud Ocupacional

Según la validez efectuada por 3 expertos, resultados que aparecen en el presente anexo, para la variable Seguridad y Salud Ocupacional, se puede apreciar en la tabla adjunta:

Tabla 7. Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable Seguridad y Salud Ocupacional.

ES	INDICADOR	CRITERIO	EXPERTOS		
			EXPER 1	EXPER 2	EXPER 3
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	5	5	4
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	5	4	3
3.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	5	4	4
4.	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	5	4	4
5.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	5	4	4
6.	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	5	5	4
7.	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.	5	5	3
8.	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	5	4	4
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	5	5	4
10.	APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento	5	5	4

estadístico
pertinente

Tabla 8

Calificación del instrumento para la variable Seguridad y Salud Ocupacional

NUEVA ESCALA	LO	INTERVA	SIGNIFICAD
			O
0.000	2.53		
0		A	Adecuación total
2.531	5.06		Adecuación en gran
1		B	medida
5.062	7.59		
1		C	Adecuación promedio
7.592	10.1		
22		D	Adecuación escasa
10.123	12.6		
53		E	Inadecuación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según las tablas 7 y 8 y aplicando la “La Distancia de Puntos Múltiples (DPP)” es de 1.91 y cae dentro del Intervalo A, que corresponde a una “Adecuación Total”. Por tanto, el instrumento Seguridad y Salud Ocupacional supera la prueba de validez.

5.1.1. Validez de Contenido de la Variable Satisfacción Laboral

Según la validez efectuada por 3 expertos, para la variable Satisfacción Laboral, se puede apreciar en la tabla adjunta

Tabla 9

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable Satisfacción Laboral

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	4	5	4
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	4	3
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	5	4	5
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	5	5	4
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	5	4	4
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	5	4	4
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.	4	4	4
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	5	5
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	4	4	4
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	5	5	4

Fuente: encuesta a jueces

Tabla 10

Calificación del instrumento para la variable Satisfacción Laboral

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000	2.358	A	Adecuación total
2.359	4.717	B	Adecuación en gran medida
4.718	7.076	C	Adecuación promedio
7.077	9.435	D	Adecuación escasa
9.436	11.794	E	Inadecuación

Interpretación:

Según las tablas 9 y 10 y aplicando la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es de 1.37 y cae dentro del Intervalo A, que corresponde a una “Adecuación Total”. Por tanto, el instrumento Satisfacción Laboral, supera la prueba de validez.



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO
GERENCIA PÚBLICA

"LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, REGIÓN TACNA,
2020"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Del Pezo Tello Raúl
1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - UNBPG
1.3. Nombre del instrumento evaluado: La seguridad y salud ocupacional
1.4. Autor (es) del Instrumento

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna 06-02-2020

Teléfono Nº: 952 646461


Firma del Experto Informante

DNI: 00405420



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO
GERENCIA PÚBLICA

**"LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
 SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, REGIÓN TACNA, 2020"**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Genoveva Eva Calle Chaiña
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG

- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: La Seguridad y Salud Ocupacional
- 1.4. Autor (es) del Instrumento

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APROBADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: : 80% MUY BUENA

Lugar y fecha: Tacna 20/06/20

Teléfono N°: 952 013105

Firma del Experto Informante

DNI: 00444190



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO
GERENCIA PÚBLICA

"LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
 SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, REGIÓN TACNA,
 2020"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: *Con Mtro. Freddy Felipe*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente UNJBG*
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: La seguridad y salud ocupacional
- 1.4. Autor (es) del Instrumento

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			/		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					/
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				/	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				/	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				/	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				/	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				/	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: *29/01/20*

Teléfono N°: *941 952 829*

Firma del Experto Informante
 DNI: *79040828*



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO
 GERENCIA PÚBLICA

"LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
 SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, REGIÓN TACNA,
 2020"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Del Pozo Tello Raul
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - UNJBG
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: La Satisfacción Laboral
 1.4. Autor (es) del Instrumento: s

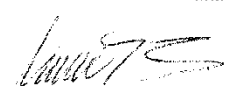
II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, 06-02-2020
 Teléfono Nº: 952 64 64 61


 Firma del Experto Informante
 DNI: 00405420



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO
GERENCIA PÚBLICA

"LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
 SERVIDORES DE LA MIUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, REGIÓN
 TACNA, 2020"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Genoveva Eva Calle Chaíña
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG.....
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Satisfacción Laboral
- 1.4. Autor (es) del Instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APROBADO.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80% MUY BUENA

Lugar y fecha: Tacna 20/06/20

Informante

Teléfono Nº: 952 013105


Firma del Experto

DNI: 00444190



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO
GERENCIA PÚBLICA

"LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
 SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE, REGIÓN TACNA,
 2020"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: *Covir Medina Fariña Felipe*
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente UNIBG*
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: La Satisfacción Laboral
 1.4. Autor (es) del Instrumento: s

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				✓	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: *29/01/20*

Teléfono Nº: *941 952829*

Firma del Experto Informante

DNI: *78240828*