

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**



TESIS

**“FACTORES DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022”**

PARA OPTAR:

TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO INDUSTRIAL

PRESENTADO POR:

Bach. BETSY NICOL INQUILLA SANTOS

Bach. KETTY GABRIELA SALCEDO CHOQUEHUANCA

TACNA – PERÚ

2023

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

TESIS

**“FACTORES DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022”**

Tesis sustentada y aprobada el 23 de octubre de 2023; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : Mag. OSCAR ALFREDO CÁRDENAS RIVEROS

SECRETARIO : Mtro. ERNESTO ALESSANDRO LEO ROSSI

VOCAL : Mag. MARÍA TERESA PABLO AGAMA

ASESOR : Dr. SAM MICHAEL ESPINOZA VIDAURRE

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotras, Betsy Nicol Inquilla Santos y Ketty Gabriela Salcedo Choquehuanca, egresadas, de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, identificadas con DNI 72655604 y 72812351 respectivamente, así como Sam Michael Espinoza Vidaurre con DNI 10713005; declaramos en calidad de autores y asesor que:

1. Somos autoras de la tesis titulada: "*Factores de Seguridad y su incidencia con la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022*". La cual presentamos para optar el Título Profesional de *Ingeniero Industrial*.
2. La tesis es completamente original y no ha sido objeto de plagio, total ni parcialmente, habiéndose respetado rigurosamente las normas de citación y referencias para todas las fuentes consultadas.
3. Los datos presentados en los resultados son auténticos y no han sido objeto de manipulación, duplicación ni copia.

En virtud de lo expuesto, asumimos frente a *La Universidad* toda responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la *tesis*, así como por los derechos asociados a la obra.

En consecuencia, nos comprometemos ante a La Universidad y terceros a asumir cualquier perjuicio que pueda surgir como resultado del incumplimiento de lo aquí declarado, o que pudiera ser atribuido al contenido de la tesis, incluyendo cualquier obligación económica que debiera ser satisfecha a favor de terceros debido a acciones legales, reclamos o disputas resultantes del incumplimiento de esta declaración.

En caso de descubrirse fraude, piratería, plagio, falsificación o la existencia de una publicación previa de la obra, aceptamos todas las consecuencias y sanciones que puedan derivarse de nuestras acciones, acatando plenamente la normatividad vigente.

Tacna, 23 de octubre de 2023



Betsy Nicol Inquilla Santos
DNI: 72655604



Ketty Gabriela Salcedo Choquehuanca
DNI: 72812351



Sam Michael Espinoza Vidaurre
DNI: 10713005

DEDICATORIA

A Dios.

Le doy gracias en primer lugar a Dios por otorgarme la sabiduría, paciencia y brindarme fuerzas para superarme y seguir adelante.

A mi madre Juana Santos.

Le dedico con todo mi corazón la tesis a mi madre por acompañarme en todo momento de mi vida, por sus consejos, pues gracias a ella me he podido permitir llegar hasta este momento tan importante en mi formación profesional.

A mis padres Juana Santos y Edgar Inquilla.

Por estar conmigo y por el apoyo emocional, guiándome y dándome consejos necesarios para salir adelante.

A mi hermana Amelia.

Por ayudar a superarme cada día y compartir bellos y gratos momentos conmigo.

Betsy Nicol Inquilla Santos

DEDICATORIA

A Dios.

Por estar presente en mi día a día y permitirme llegar hasta esta etapa de mi vida con felicidad.

A mi familia.

Por ser la parte fundamental de mi vida, brindarme su amor de manera incondicional y siempre alentarme a seguir por más.

A mi madre Doris Choquehuanca.

Por ser mi tesoro, ser la persona fuerte que es y quien me enseña cada día a serlo.

A mi padre Jorge Salcedo.

Por apoyarme en mi decisión, guiarme en la vida y motivarme siempre a soñar alto.

A mi hermano Diego André.

Por ser mi modelo y ser en quien puedo apoyarme cuando la vida se torna difícil.

Ketty Gabriela Salcedo Choquehuanca

AGRADECIMIENTO

Agradecer siempre en primer lugar a Dios por permitirme tener una buena y confortable experiencia en la Universidad. También gracias a la universidad por permitirme ser profesional en la carrera que más me apasiona, gracias a cada uno de los docentes que fue parte de este proceso y que hizo posible mi formación en mi carrera de Ingeniería Industrial.

A mis Padres y Hermana, quienes estuvieron en cada momento de mi formación profesional y por sus enseñanzas; a mi mascota Divya quien me ayudó a relajarme y desestresarme en momentos tensos.

Al Dr. Sam Michael Espinoza Vidaurre, nuestro asesor quien dedico su valioso tiempo y sus enseñanzas a nuestra tesis, su colaboración y asesoría brindada hizo posible la culminación de este presente trabajo.

Betsy Nicol Inquilla Santos

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios por estar presente en todo el recorrido de mi vida que me ha permitido llegar hasta aquí. Agradezco a mi familia por motivarme a seguir esforzándome y apoyarme en mi camino hacia ingeniera industrial, por darme sus opiniones respecto a mis dudas académicas y siempre estar presente. A mi querido Justin, mi perrito que fue mi compañía incondicional en cada clase virtual o trabajo a realizar.

Agradezco a la Universidad por la calidad de enseñanza que brinda en sus salones y la elección de docentes que realiza, ya que me permitió conocer a ingenieros excelentes que hacían crecer mi interés por la carrera. Por los recuerdos gratos que pasé y a las personas que son parte de ellos.

Al Dr. Sam Michael Espinoza Vidaurre por ser nuestro asesor, por responder las incontables preguntas, por dedicarnos de su tiempo y conocimiento para que este trabajo continuara obteniendo forma hasta lograr culminarse.

Ketty Gabriela Salcedo Choquehuanca

ÍNDICE GENERAL

PÁGINA DE JURADOS	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1. Descripción del problema.....	2
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación e importancia	5
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Hipótesis	7
1.5.1. Hipótesis general	7
1.5.2. Hipótesis específicas	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Seguridad y salud ocupacional	10
2.2.2. Satisfacción laboral	19
2.3. Definición de términos.....	27
2.3.1. Seguridad y salud en el trabajo.....	27
2.3.2. Seguridad y salud ocupacional	28
2.3.3. Satisfacción laboral	28
2.3.4. Riesgos laborales.....	28
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	29

3.1.	Tipo y diseño de investigación	29
3.2.	Población y/o muestra de estudio	30
3.2.1.	Población	30
3.2.2.	Muestra	30
3.3.	Técnicas e instrumentos	31
3.4.	Operacionalización de variables	32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		36
4.1.	Resultados de la encuesta	36
4.1.1.	Variable independiente: seguridad y salud ocupacional	36
4.1.2.	Variable dependiente: satisfacción laboral.....	45
4.2.	Cálculo de coeficiente de alfa de Cronbach.....	58
4.2.1.	Prueba de normalidad.....	58
4.2.2.	Comprobación de hipótesis general.....	59
4.2.3.	Comprobación de hipótesis específicas.....	61
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....		67
CONCLUSIONES		69
RECOMENDACIONES		71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		73
ANEXOS		77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de variables de investigación	33
Tabla 2.	Análisis general de resultados de la variable independiente.....	37
Tabla 3.	Resultados de la dimensión condiciones de seguridad.....	38
Tabla 4.	Resultados de la dimensión condiciones higiénicas	40
Tabla 5.	Resultados de la dimensión condiciones ergonómicas	42
Tabla 6.	Resultados de la dimensión condiciones psicosociales	44
Tabla 7.	Análisis general de resultados de la variable satisfacción laboral.....	46
Tabla 8.	Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales.....	48
Tabla 9.	Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	49
Tabla 10.	Resultados de la dimensión políticas administrativas	51
Tabla 11.	Resultados de la dimensión relaciones sociales	52
Tabla 12.	Resultados de la dimensión desarrollo personal	54
Tabla 13.	Resultados de la dimensión desarrollo de tareas.....	55
Tabla 14.	Resultados de la dimensión relación con la autoridad	57
Tabla 15.	Resultado de alfa de Cronbach – variable independiente.....	58
Tabla 16.	Resultado de alfa de Cronbach – variable dependiente.....	58
Tabla 17.	Comportamiento de las variables test Kolmogórov-Smirnov.....	59
Tabla 18.	Correlaciones no paramétrica Rho de Spearman bivariada.....	60
Tabla 19.	Correlaciones no paramétrica Rho-Spearman para la hipótesis específica 1	62
Tabla 20.	Correlaciones no paramétrica Rho-Spearman para la hipótesis específica 2.....	63
Tabla 21.	Correlaciones no paramétrica Rho-Spearman para la hipótesis específica 3.....	64
Tabla 22.	Correlaciones no paramétrica Rho-Spearman para la hipótesis específica 4.....	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Respuestas a la Satisfacción Laboral	25
Figura 2.	Análisis general de resultados de la variable independiente.....	37
Figura 3.	Resultados de la dimensión condiciones de seguridad.....	39
Figura 4.	Resultados de la dimensión condiciones higiénicas	41
Figura 5.	Resultados de la dimensión condiciones ergonómicas.....	42
Figura 6.	Resultados de la dimensión condiciones psicosociales	45
Figura 7.	Análisis general de resultados de la variable dependiente	47
Figura 8.	Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales.....	48
Figura 9.	Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	50
Figura 10.	Resultados de la dimensión políticas administrativas	51
Figura 11.	Resultados de la dimensión relaciones sociales	53
Figura 12.	Resultados de la dimensión desarrollo personal.....	54
Figura 13.	Resultados de la dimensión desarrollo de tareas.....	56
Figura 14.	Resultados de la dimensión relación con la autoridad	57

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.	Matriz de consistencia	78
Anexo 2.	Fotografías ilustrativas del planteamiento del problema	82
Anexo 3.	Documentos de apoyo para el planteamiento del problema	84
Anexo 4.	Propuesta de mejora en base a resultados de la tesis.....	89
Anexo 5.	Instrumentos de investigación	118
Anexo 6.	Documento de autorización para llevar a cabo encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna.....	123
Anexo 7.	Documentos de soporte del proceso de trámite de tesis	124

RESUMEN

La tesis titulada “Factores de Seguridad y su incidencia con la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022”, tuvo como objetivo determinar la relación de los factores de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022. Para ello la investigación planteó una metodología de tipo de investigación básica, con un nivel descriptivo correlacional, y un diseño transversal, cuya población de estudio se concertó por 664 trabajadores y una muestra de 244, habiendo aplicado la técnica de la encuesta, así mismo como instrumento, el cuestionario; manejando la técnica estadística del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para poder investigar las relaciones entre las dos variables; los resultados de los análisis de los datos, muestran que la variable de seguridad y la salud ocupacional, tuvo un efecto positivo en la variable de la satisfacción laboral, no influyendo de manera significativa en la satisfacción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022. En ese sentido, se puede explicar que no necesariamente a medida que existan menos problemas con los factores de seguridad y salud ocupacional, estos consientan que la satisfacción de los trabajadores sea mayor en relación a las dimensiones de condiciones físicas y/o materiales, además de los diferentes beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales, desarrollo de tareas, y una regular relación con la autoridad.

Palabras clave: seguridad y salud ocupacional; factores de seguridad; ambiente de trabajo; organización; satisfacción laboral.

ABSTRACT

The thesis titled "Security Factors and their Impact on Job Satisfaction of Workers at the Provincial Municipality of Tacna, 2022" aimed to determine the relationship between security and occupational health factors and the job satisfaction of workers at the Provincial Municipality of Tacna in the year 2022. To do so, the research employed a basic research methodology with a descriptive correlational level and a cross-sectional design. The study's population consisted of 664 workers, and a sample of 244 was taken, using a survey as the technique and a questionnaire as the instrument. The statistical technique of Spearman's Rho correlation coefficient was used to investigate the relationships between both variables. The results of the data analysis showed that security and occupational health had a positive effect on job satisfaction but did not significantly influence the satisfaction of employees at the Provincial Municipality of Tacna in 2022. In this regard, it can be explained that having fewer issues with security and occupational health factors does not necessarily result in higher job satisfaction among workers concerning physical and/or material conditions, as well as labor benefits and/or remuneration, social relationships, task development, and a regular relationship with authority.

Keywords: occupational health and safety; conditions and machinery; work environment; organization; job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada “Factores de Seguridad y su Incidencia con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022”, aborda una problemática relevante en la institución, en la cual se identificó la falta de aplicación de medidas y de un plan actualizado que se enfoque en salvaguardar la seguridad y salud ocupacional, habiendo por ello ausencia de políticas que permitan que los trabajadores puedan laborar en un lugar de trabajo adecuado lo cual tiende a comprometer la satisfacción laboral del personal.

La tesis en el primer capítulo presenta el planteamiento del problema, incluyendo su descripción y formulación, además de la justificación y determinación de los objetivos e hipótesis, a nivel general como específicos.

Como segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico que abarca los conceptos y teorías relacionadas a las variables de estudio, basándose en los diversos antecedentes de la investigación, así como las bases teóricas, científicas y definición de términos.

Tercer capítulo, se define el marco metodológico; en este punto, se determinan los aspectos, tales como el tipo y diseño de la investigación, la población y la muestra. También se determinan los aspectos de operacionalización de variables y se indican las técnicas e instrumentos empleados.

Cuarto capítulo, se presentan los resultados del estudio, estos representados mediante tablas y figuras de información, además del contraste de la hipótesis.

El quinto capítulo desarrolla la discusión de resultados, donde se discrepa la investigación con los antecedentes.

Por último, se presenta las conclusiones y recomendaciones. La tesis también incluye referencias bibliográficas y anexos para respaldar y complementar la investigación.

El objetivo del estudio es determinar la incidencia de los factores de seguridad y salud ocupacional, así como de las condiciones de seguridad, higiénicas, ergonómicas y psicológicas en la satisfacción laboral de los trabajadores durante el año 2022. A través de una evaluación de estos aspectos, se busca identificar áreas de mejora y ofrecer recomendaciones que contribuyan a crear un entorno laboral más seguro y satisfactorio para todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La satisfacción laboral ha sido ampliamente investigada por diversos autores, muchos de ellos a lo largo de los años han podido definirlo como una serie de eventos que tienen lugar en el entorno organizacional, estos a su vez, han sido identificados desde los inicios del siglo XX, como una preocupación constante en una gran variedad de áreas científicas. Asimismo, sus estudios han sido relacionados con diferentes problemas que se han presentado en las empresas e instituciones, tales como: renunciaciones y rotación frecuente del personal (Cernas, Mercado, & Leon, 2018).

Según el informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), a nivel mundial se estima que alrededor de 360 millones de personas sufren de lesiones o enfermedades en sus entornos laborales, esto repercute en la pérdida de días laborables. De acuerdo con un informe emitido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), en la mayoría de los países, los problemas derivados del trabajo representan aproximadamente el 4 % del Producto Bruto Interno mundial e inclusive en algunos países dicho porcentaje puede elevarse hasta el 6 %, lo cual refleja la importancia que tiene este factor.

De la misma forma, numerosos expertos en el campo a lo largo de la historia y a través de sus investigaciones han evidenciado que, el recurso humano es el factor crucial en cualquier organización, debido a que, la satisfacción laboral demostrada por cada colaborador influye de manera positiva en el éxito de la misma. Por lo tanto, cada lugar de trabajo debe proporcionar las comodidades ambientales y ergonómicas adecuadas, de tal forma que los trabajadores, puedan ejecutar sus actividades diarias de manera eficiente. Siendo fundamental que la organización se esfuerce por lograr el éxito a través de la satisfacción laboral de sus empleados, así como mediante la implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional (Rodríguez F. , 2021).

América Latina es una de las regiones en donde se presenta mayor índice de accidentes laborales y el Perú, no es la excepción. Según un informe de HPG Security (2019), cada año se reportan 34 800 accidentes laborales y 241 muertes en el país. Al respecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el año 2021 informó que se registraron 28 000 accidentes laborales (El Peruano, 2022). Por ende, esta situación requiere tomar acciones de control en los procesos operativos de las

organizaciones e instituciones, con la finalidad de salvaguardar la integridad física y salud del principal activo de la organización (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

La seguridad y salud ocupacional en trabajos administrativos desempeña un papel crucial en la protección de los trabajadores y la reducción de los riesgos laborales. Aunque los trabajos administrativos pueden parecer menos peligrosos en comparación con trabajos físicamente exigentes, existen riesgos ocupacionales que pueden tener un impacto significativo en la salud de los empleados. Entre estos riesgos se incluyen traumatismos y riesgos ergonómicos que, pueden contribuir a la carga de enfermedades crónicas, como dorsalgia y depresión (OIT, 2014).

En la Municipalidad Provincial de Tacna, en el transcurso del primer semestre del año 2022, se reportaron 62 casos de contagio por Sars-Cov-2 (COVID-19) ante la Oficina de la Unidad de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, perteneciente a la Gerencia de Gestión de Recursos Humanos. Cabe mencionar que, en semestres anteriores, esta cifra fue considerablemente más alta.

Asimismo, la Sub Gerencia de Gestión del Riesgo de la institución, en una evaluación realizada a principios del año 2021, reveló que las edificaciones de la institución se encuentran en una zona de alto riesgo (zona roja) ante la posibilidad de un sismo, lo que podría poner en peligro la integridad estructural del edificio y la seguridad de quienes laboran en él. Además, debido al terremoto ocurrido en 2001 y los temblores posteriores a lo largo de los años, se han detectado grietas en diversas oficinas, las cuales no han sido atendidas con una solución adecuada hasta la fecha. Otro aspecto preocupante que fue resaltado en el informe de la evaluación es el hacinamiento de personal en los ambientes de trabajo, lo que representa un factor adicional de riesgo para los trabajadores. La elevada concentración de personal en espacios reducidos puede dificultar la movilidad, la evacuación y aumentar la exposición a contagios y otros riesgos laborales. Para respaldar esta observación, se documentó la situación mediante fotografías de las instalaciones que se encuentran en el Anexo 1.

El informe realizado fue entregado a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, con el propósito de que fuera derivado a los gerentes de las áreas afectadas. De esta manera, se buscó poner en conocimiento de los responsables de los riesgos a los que estaban expuestos los colaboradores administrativos. Además, se esperaba que este informe fuera utilizado para elevar un requerimiento de presupuesto destinado a mejorar las condiciones laborales y de seguridad en las áreas identificadas. Asimismo, con dicho documento también se podría solicitar la colaboración y el apoyo de las Unidades de Tecnología de la Información, Informática y la Gerencia de Ingeniería y

Obras, en caso de que fuera necesario implementar medidas adicionales para garantizar la seguridad y bienestar de los empleados.

Sin embargo, a pesar de la relevancia y los hallazgos presentados en el informe, lamentablemente, dicho documento no prosiguió más allá de la etapa de evaluación. No se tomaron acciones concretas ni se realizaron las gestiones necesarias para abordar y solucionar las deficiencias identificadas en las áreas de trabajo. Esta situación representa una preocupación para la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, ya que quedaron expuestos a los mismos riesgos laborales sin mejoras significativas en sus condiciones de trabajo. La falta de seguimiento y acción por parte de las autoridades competentes plantea la necesidad de generar conciencia y compromiso institucional.

Es así que, a pesar de transcurrir más de un año desde la evaluación de Sub Gerencia de Gestión del Riesgo, se constata con preocupación que los mismos problemas persisten en el lugar de trabajo. Esto se evidencia en el informe N° 06-2023-SST/OGGR/MPT/TACNA, emitido el 31 de marzo de 2023 por el Apoyo Administrativo Técnico "B" de la Oficina de la Unidad de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Según el mencionado informe, se sigue presentando dificultad para evacuar debido a la estrechez de las vías de circulación y evacuación, así como la presencia de una alta cantidad de personas laborando en el área de Sub Gerencia de Planeamiento Urbano y Catastro. Asimismo, se identifican cables eléctricos dispersos en el suelo, lo que aumenta el riesgo potencial de accidentes. Estos hallazgos coinciden en todas las áreas pertenecientes a la institución, ya que se realizó la misma evaluación en cada una de ellas y se registraron condiciones similares, resaltando la urgente necesidad de implementar medidas correctivas y fortificar las acciones de prevención para proteger la integridad y seguridad de todos los trabajadores. El informe completo se encuentra en el Anexo 2.

Por lo tanto, de acuerdo a lo mencionado se puede determinar la existencia de un grave problema en la institución debido a su falta de un plan de desarrollo y perfeccionamiento de la situación actual en seguridad y salud ocupacional para que sus trabajadores se puedan sentir protegidos. Es por esta razón que se está llevando a cabo la presente investigación, esto con la intención de conocer la percepción de los trabajadores en relación a los factores de seguridad y salud ocupacional con los que interactúan diariamente, así como para identificar la incidencia de estos aspectos en su satisfacción laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la incidencia de los factores de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la incidencia de las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022?
- b. ¿Cuál es la incidencia de las condiciones higiénicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022?
- c. ¿Cuál es la incidencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022?
- d. ¿Cuál es la incidencia de las condiciones psicológicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022?

1.3. Justificación e importancia

Según Hernández y Mendoza (2018), el presente trabajo de investigación presenta la siguiente justificación:

Teórica: El presente trabajo de investigación tiene su justificación en la ampliación de las teorías de Seguridad y Salud Ocupacional, asimismo de la Satisfacción Laboral, a causa de que, el presente estudio demanda la realización de análisis de información bibliográfica que aborde estas variables, de tal forma que, dicha información y teorías encontradas, sean contrastadas en el entorno problemático en cuestión (Hernández & Mendoza, 2018).

Metodológica: Se justifica, ya que el estudio requiere de la aplicación del método científico para resolver el problema de investigación, y comprobar las hipótesis de investigación, requiriendo de la aplicación instrumentos de recolección de datos que serán validados a través de criterios estadísticos que establezcan si existe fiabilidad en la investigación desarrollada. (Hernández & Mendoza, 2018).

Legal: La presente investigación se desenvuelve en base al marco legal regulador del trabajo en el Perú, esto en sentido al cumplimiento al Decreto Legislativo N°276 y la Ley General de Trabajo.

Social: Se justifica, debido a que, la normativa internacional, proporciona las bases teóricas y científicas que dan soporte a la legislación sobre Salud y Seguridad Ocupacional, aplicar estas mejoras en la institución, repercute en la sociedad, tales como: beneficios de imagen, gestión de organización, mitigación de errores, compromiso con la sociedad, espíritu progresista, entre otros (Organización Internacional de Normalización, 2016).

Científica: Gracias al contraste de las variables estudiadas, se logrará implementar la teoría científica respecto al tema investigado, de esta forma se enriquece el conocimiento científico, de tal forma que, futuros investigadores que deseen abordar el estudio de alguna de estas variables puedan tomar la presente investigación como referencia.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de los factores de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Medir la incidencia de las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022
- b. Establecer la incidencia de las condiciones higiénicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022
- c. Analizar la incidencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022
- d. Determinar la incidencia de las condiciones psicológicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Los factores de seguridad y salud ocupacional inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a. Las condiciones de seguridad inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022
- b. Las condiciones higiénicas inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022
- c. Las condiciones ergonómicas inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022
- d. Las condiciones psicológicas inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Biaoan et al. (2022), presentó el artículo “El efecto de la percepción del riesgo en la salud ocupacional sobre la satisfacción laboral”, de la Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública, en China. Tuvo como objetivo determinar la relación del conocimiento del riesgo de salud ocupacional y satisfacción laboral, basado en el modelo de demandas y recursos laborales. Para llevar a cabo el estudio, se realizó una encuesta a 237 trabajadores de diversas empresas y de diversos puestos de trabajo, incluyendo trabajadores de línea de producción y gerentes. En cuanto a las pruebas de hipótesis, se encontró que la percepción de riesgos en la salud ocupacional tuvo un impacto negativo significativo en la satisfacción laboral de los empleados, con un coeficiente de $-0,134$ ($p < 0,05$). Además, la interacción entre la cultura de seguridad y la percepción de riesgos en la salud ocupacional no fue significativa (coeficiente de $-0,018$; no significativo). Se observó que la percepción de riesgos en la salud ocupacional mostró una relación positiva significativa con el estrés laboral, con un coeficiente de $0,150$ ($p < 0,05$), y una relación negativa significativa con el compromiso organizacional, con un coeficiente de $-0,149$ ($p < 0,05$). Se confirmó que tanto el estrés laboral como el compromiso organizacional actuaron como mediadores en la relación entre la percepción de riesgos en la salud ocupacional y la satisfacción laboral. El estrés laboral tuvo un coeficiente de $-0,169$ ($p < 0,05$) en su efecto negativo en la satisfacción laboral, mientras que el compromiso organizacional mostró un coeficiente de $0,415$ ($p < 0,001$) en su efecto positivo.

Migdonio (2017), realizó la investigación “Análisis de la Gestión de Seguridad y Salud ocupacional en el desempeño laboral del puerto comercial de autoridad portuaria de Esmeraldas”, de la Revista PUCE, en Ecuador. Tuvo como objetivo analizar la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del puerto comercial de Autoridad Portuaria de Esmeraldas. El tipo de investigación fue descriptivo y exploratorio. La muestra estuvo compuesta por un total de 117 personas, de las cuales 97 eran operarios y 20 eran jefes y supervisores departamentales. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, y mediante la técnica de la encuesta. Realizada la tabulación de datos y del análisis estadístico correspondiente, los resultados evidenciaron que la mayoría de la población que fue encuestada, presentó niveles de conocimiento de riesgos del 51 % de riesgos, siendo esto importante e intolerable, mediante los cuales estos son identificados en los diferentes

tipos de puestos de trabajo considerados en este estudio, así mismo, se reflejó la vulnerabilidad de los trabajadores ante los riesgos a los que están expuestos al realizar sus actividades diarias. Además, se encontró que hay una falta del 87,5 % de operaciones en planes para actuar en caso de emergencias, así como índices de eficiencia de la gestión de la seguridad y salud ocupacional en auditorías para alcanzar los logros deseados.

Tiquillahuanca (2021) elaboró el artículo “Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020”, de la Revista Industrial Data, en Lima. Tuvo como su objetivo general, el determinar de qué manera la seguridad y salud en el trabajo influyen en la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing al año 2020. La investigación fue de tipo correlacional, transversal y no experimental. La muestra fue compuesta por 32 colaboradores de la operación el Toro divididos en dos Supervisores SSOMA, 03 Supervisores, 11 conductores, 14 operadores y 02 mecánicos. La recolección de datos se hizo mediante de un cuestionario de 28 ítems que evaluaron el conocimiento que tienen los colaboradores en relación a las variables de Seguridad y Salud y Satisfacción Laboral apoyado según la escala de Likert. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. El procesamiento de datos utilizó el software SPSS y estadísticas descriptivas, análisis de normalidad y coeficiente de correlación de Spearman para el análisis de resultados. Finalmente, se evidenció que la salud y la seguridad ocupacional han afectado significativamente la satisfacción laboral de las empresas de subcontratación de ASC OUTSOURCING SAC en 2020.

Ordoñez (2017) , realizó la investigación “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”, de RENATI, en Perú. Tuvo como objetivo determinar la influencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Área de Alcantarillado de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A. La muestra fue conformada por 80 colaboradores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y cuyo instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron que el 85 % de los trabajadores reconocen la existencia del plan anual, el 95 % recibe capacitación sobre los riesgos laborales, y el 98,75 % domina los procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, el 72,5 % de los trabajadores indicaron que no ocurren accidentes de trabajo, y el 95 % está capacitado para identificar peligros y riesgos. Asimismo, el 85 % de los trabajadores se siente confiado para tomar decisiones por iniciativa propia y el 98,75 % percibe que el Sistema

de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo es favorable para el trabajador. Estos datos resaltan la influencia positiva del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la satisfacción laboral en el Área de Alcantarillado.

Rodríguez (2021), realizó la investigación “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”, de la Revista Ingeniería Investiga, en Tacna. El principal objetivo del trabajo era determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores, aplicado en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. Se empleó un tipo de investigación básica, con diseño no experimental, transversal y de nivel explicativo. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores, a quienes se les aplicaron la técnica de la encuesta, siendo el instrumento utilizado, el del cuestionario. Así mismo, una vez recogidos y recolectado los datos, fueron analizados estadísticamente y con el apoyo del programa SPSS, del resultado se pudo concluir que la salud y seguridad ocupacional en el área de asuntos generales y de mantenimiento, pertenecientes al Hospital Hipólito Unanue de la provincia de Tacna en 2019, afecta significativamente la satisfacción laboral de los trabajadores, la cual se calculó con base a la significancia de valor menor a 0,05; donde el R cuadrado indicó que la salud y la seguridad ocupacional, tiende a afectar la satisfacción del trabajador en un 85,3 %. Por lo que esto significa que las diferentes condiciones analizadas, pueden determinar la consecuencia de la satisfacción del trabajador.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Seguridad y salud ocupacional

Para Sámano-Ríos (2018), la salud ocupacional, también conocida como seguridad y salud ocupacional, ha sido considerada un campo multidisciplinario durante varias décadas. Hoy se concibe la salud como un estado holístico de bienestar, por lo que la seguridad como disciplina queda englobada dentro del concepto SO. Donde su objetivo es lograr y mantener el bienestar de los trabajadores, sus familias, comunidades y, como consecuencia, una economía nacional saludable. El desarrollo personal y la salud son condiciones indispensables para obtener bienestar en cualquier sociedad.

De acuerdo a Frievalds y Niebel (2014), señalan que la seguridad y la salud ocupacional puede visualizarse como la extensión del concepto de brindar a los operadores un ambiente de trabajo agradable, seguro y cómodo. Esto con el objetivo

de reducir la cantidad de accidentes que dejan un saldo de víctimas y de daños materiales.

Por otro lado, las Normas OSHAS 18001 (2012), la seguridad y salud ocupacional se refiere a un conjunto de normas y métodos dirigidos para la disminución de la incidencia de accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales para los trabajadores dentro y fuera del entorno laboral.

Asimismo, la OIT (2014), indica que la seguridad y salud ocupacional es un método que se ocupa de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, la cual protege y promueve la salud de los trabajadores.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2015), la seguridad y salud ocupacional es una disciplina que engloba a las técnicas y procedimientos que tienen como objeto el eliminar o disminuir los riesgos que puedan desencadenar accidentes de trabajo.

Henao (2010), menciona que la seguridad y salud ocupacional es una agrupación de normas ya determinadas y con el fin de proteger la salud de los colaboradores, así como también proteger la integridad del equipo y el entorno laboral, esto para que se pueda encontrar en las mejores condiciones para la realización de actividades productivas.

Es así como Ramírez (2012), establece que la expresión de seguridad y salud en el trabajo puede entenderse como un conjunto de condiciones organizacionales, fácticas y personales que existen dentro de la empresa, con el fin de prevenir los riesgos derivados del trabajo. Este tipo de condiciones tienen por objeto proteger la vida, la salud y tanto la integridad física como psíquica de los trabajadores, permitiendo de esta manera un desenvolvimiento más humano en las relaciones laborales.

Por ello es que, Ramírez (2012) considera que el concepto de salud en el trabajo es aquel estado óptimo al cual se tiene como meta llegar para poder amparar al trabajador frente a la posibilidad de que se enferme y de que exista un riesgo profesional que pueda afectar su normal desempeño en las funciones que realiza. Así como la seguridad en el trabajo se relaciona con la protección de la salud de los trabajadores ya que uno de sus objetivos es la existencia de condiciones óptimas en el lugar de trabajo que pueda permitir al trabajador un desenvolvimiento efectivo de sus derechos básicos en el cual se destaca la salud.

Finalmente, Grau y Moreno (2000) afirman que la seguridad y salud ocupacional es un conjunto de procedimientos y técnicas encaminados a evitar y, en las

circunstancias adecuadas, eliminar y minimizar los riesgos que pueden derivar en accidentes de trabajo.

De lo citado por los diversos autores, por lo tanto, podemos definir a la seguridad y salud ocupacional como aquella disciplina que comprende un conjunto de normas y métodos que tienen como propósito reducir incidentes, riesgos y enfermedades que atenten contra la integridad de los trabajadores dentro y fuera de su entorno, a fin de pueda desarrollar su labor de una manera eficiente y sin riesgos, preservando la productividad organizacional.

2.2.1.1. Importancia de la seguridad y salud ocupacional

Según Steel Solutions (2019), la importancia de la seguridad y salud ocupacional y su eficiente implementación están relacionadas con la prevención de lesiones. Ninguna empresa quiere que los miembros de sus cadenas de tiendas muestren una falta de cumplimiento ocasionado o por consecuencias de magnitud grave, tales como incendios o explosiones. Por estas y muchas otras razones, se debe considerar lo mencionado como la causa raíz dentro de la empresa.

La importancia de la seguridad y la salud en el trabajo no se debe de ver como parte de una organización o como parte de la oficina de recursos humanos, sino como un proceso que aplica estrategias en la organización, ayudando a mejorar de manera continua las diferentes operaciones, desarrollo profesional y personal de los colaboradores y sus socios; ya que lo que se ha visto anteriormente es productividad y competitividad en varios sentidos. Por consiguiente, su correcta implementación promoverá los siguientes beneficios:

- Reduce el ausentismo laboral: Está estrechamente relacionado con las actitudes de las personas en el trabajo. La importancia de la seguridad y salud ocupacional es mejorar los hábitos de salud de los trabajadores, lo que puede reducir el ausentismo hasta en un tercio. Cualquier iniciativa para promover la salud se traducirá en productividad y consistencia en el lugar de trabajo.
- Previene los riesgos psicosociales y el conflicto laboral: Dejar el trabajo debido a ansiedad, depresión, trastornos y estrés puede causar pérdidas. El nuevo sistema productivo ha traído cambios continuos y plazos ajustados. Dada la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, se debe saber compensar y destinar los recursos necesarios.

- Contribuye a la calidad de vida laboral: Fomentar iniciativas para asegurar la salud a lo largo del ciclo de vida laboral puede transformarse en beneficio de la empresa y consolidar el bienestar actual y futuro. Por tanto, la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo es garantizar una buena salud durante muchos años, prolongando así la vida laboral.
- Mejora la imagen corporativa, el sentido de pertenencia y la productividad: La importancia de la salud y seguridad en el trabajo permite diversas actividades de prevención, orden y limpieza, señalización adecuada y otras estrategias para mejorar la imagen general de la empresa y las relaciones interpersonales entre los empleados. Asimismo, la reducción de los accidentes y/o enfermedades, y discapacidades, genera procesos más claros, fluidos y continuos. La exclusión o sustitución de los diferentes peligros y riesgos, suele significar el alejamiento de pasos y/o métodos que son innecesarios y sobre todo, costosos (Steel Solutions, 2019).

2.2.1.2. Principios de la seguridad y salud ocupacional

Tomando como referencia la Ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (2011), y los comentarios realizados por Cárdenas (2021), los principios conexos a la seguridad y salud ocupacional son:

a. Principio 1: Prevención

Los empleadores se comprometen a establecer en su área de trabajo, los medios requeridos y las condiciones necesarias para salvaguardar la vida, salud y bienestar de los colaboradores de la empresa; así mismo, también proteger de aquellos que no cuentan vínculo laboral, brindando prestación de servicios o que trabajen en el área de trabajo. Considerando los factores sociales, factores laborales y factores biológicos, diferenciados por género, y se deben incluir las dimensiones de género en la evaluación y prevención de riesgos para la salud ocupacional.

Los empresarios deben implementar las medidas de control correspondientes en todos los centros de trabajo para asegurar que la salud y seguridad ocupacional de todo el personal que ingrese a estas instalaciones (colaboradores, profesionales, contratistas y/o subcontratistas, visitantes, etc.). Este control debe estar construido en la Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC)

correspondiente. Por ejemplo: si es una fábrica, los visitantes deben ingresar al área de operación (fábrica) y deben proporcionarles cascos, chalecos y gafas como parte del Equipo de Protección Personal (EPP) para garantizar la seguridad de las instalaciones que visitan.

b. Principio 2: Responsabilidad

Según las disposiciones reglamentarias vigentes, los empleadores son responsables de las diferentes consecuencias financieras, legales y de otro tipo, así mismo también de los accidentes o enfermedades de los empleados, esto como resultado del desempeño de sus funciones laborales.

Cuando los empleados trabajen en o fuera del lugar de trabajo, durante las horas de trabajo o por orden directa (incluidas las horas extraordinarias), el empleador correrá con todos los costos del accidente o enfermedad de la persona afectada. Por ejemplo: si el conductor no llega a la hora indicada en el vehículo de motor, pero tiene un accidente vehicular, el empleador debe hacerse responsable de todos los aspectos económicos, legales, laborales, sanitarios, medioambientales, etc.

c. Principio 3: Cooperación

Tanto como el Estado, empleadores, trabajadores y sus diferentes grupos de sindicatos, establecen los mecanismos para poder certificar la colaboración y coordinación a un plazo largo, esto en el campo de la seguridad y salud ocupacional.

La Ley N° 29783 busca la cooperación entre todo el personal para evitar accidentes y/ o enfermedades debido al trabajo realizado. Por ejemplo: el Comité Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONSATT) actualmente organiza reuniones de representantes del estado, empleadores, socios y los diferentes sindicatos, con el fin de mantener la colaboración y coordinación, de modo que se puedan encontrar oportunidades para mejorar la implementación del trabajo.

d. Principio 4: Información y capacitación

Las organizaciones sindicales y los colaboradores de la organización, reciben información pertinente y suficiente por parte de los contratantes; así como también una formación provisoria sobre las labores a realizar,

concentrándose en los riesgos potenciales para la vida y salud de los mismos y para sus familias.

Los empleadores deben asegurarse de que los empleados y sus representantes estén debidamente capacitados para que tengan el conocimiento suficiente para ayudar a gestionar los riesgos de su trabajo. Por ejemplo: la empresa debe proporcionarles cursos IPERC para que puedan adquirir los conocimientos necesarios sobre el tema y mejorar sus habilidades en la detección de riesgos en el trabajo.

e. Principio 5: Gestión integral

Cada contratante fomenta e compone una gestión de seguridad y la salud ocupacional, esto aplicado en la gestión integral de la organización.

La gestión del campo de la seguridad y salud en el trabajo (SST) no debe aislarse, por el contrario, debe integrarse y relacionarse con otros campos de gestión: recursos humanos, finanzas, contabilidad, negocios, operaciones, logística, etc. Por ejemplo: el plan anual de seguridad y salud en el trabajo debe asignar conocimientos de gestión presupuestaria y financiera, para así obtener la aprobación de la dirección general.

f. Principio 6: Atención integral de la salud

Los trabajadores que hayan sufrido un accidente o enfermedad profesional tienen derecho a la atención sanitaria necesaria y adecuada hasta que se recuperen y deseen reincorporarse al trabajo.

El empleador debe proporcionar las instalaciones necesarias para que un empleado que haya sufrido un accidente o una enfermedad profesional pueda seguir trabajando y seguir recibiendo tratamiento hasta que pueda volver al trabajo. Estas facilidades incluyen el cambio de responsabilidades antes de que se recupere por completo, sin afectar el monto de su remuneración, que no debe ser inferior al monto percibido antes del accidente o enfermedad profesional. Por ejemplo: si un trabajador manual (operador de fábrica) tiene un accidente y tiene restricciones médicas para levantar pesas, el empleador debe transferir su trabajo a un área administrativa (que puede ser un centro de control de cámaras de vigilancia) para que pueda continuar trabajando mientras se recupera.

g. Principio 7: Consulta y participación

El Estado promueve mecanismos de sugestión y colaboración entre las organizaciones de contratantes y el personal de trabajo; Los actores sociales más característicos con el fin de tomar medidas en materia de protección de la seguridad y salud para su mejora.

El Perú tiene la responsabilidad de involucrar a las organizaciones que representan a los empleados y la sociedad civil organizada para que puedan participar democráticamente en la búsqueda de oportunidades para corregir y mejorar la seguridad y salud ocupacional. Por ejemplo: el Comité Nacional de la SST (CONSATT) convocó una reunión integrada por 04 representantes sindicales de empleadores (Federación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP) y 04 representantes centrales sindicales (Confederación General de Trabajadores del Perú-CGTP); Central Unificada de Trabajadores del Perú Agencia- CUT; Central Autónoma de Trabajadores del Perú-CATP; Confederación de Trabajadores del Perú - CTP). Todos están citados por el gobierno.

h. Principio 8: Primacía de la realidad

Los empleadores, los colaboradores y sus representantes, así como otros organismos públicos y privados responsables del acatamiento de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, proporcionan información completa y objetiva sobre este tema. Si hay discrepancia entre el soporte del documento y la realidad, las autoridades eligen lo que está en el documento.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 29783, todo el personal relevante debe brindar información real de seguridad y salud ocupacional; de lo contrario, tendrá mayor peso el contenido verificado personalmente en el archivo de gestión. Por ejemplo: si un socio se queja de que el empleador no proporciona EPP la autoridad competente, la cual es el Ministerio de Trabajo - SUNAFIL inspeccionará el lugar de trabajo y le pedirá al empleador que apoye la provisión de EPP, y entrevistará al socio para verificar lo anterior y si la entrega realmente se llevó a cabo.

i. Principio 9: Protección

Los colaboradores poseen el derecho de esperar a que el Estado, los empleadores y la Organización, garanticen las condiciones mínimas requeridas de trabajo, que sean decentes para garantizar una protección de forma continua su salud física, mental y social. Las áreas de trabajo deben ser aptos para que:

- Las labores se realicen en un ambiente seguro y saludable.
- Las circunstancias de trabajo se encuentren en concordancia con el bienestar y el decoro de los trabajadores, y así se brinde posibilidades reales para el logro de los objetivos personales y profesionales de los mismos.

El Estado y los empleadores tienen la obligación de garantizar condiciones de trabajo seguras para la salud e integridad de todos los empleados con el fin de perseguir su desarrollo continuo. Por ejemplo: si el empleado pertenece a un sindicato; debido a esta situación, no debe privarse de oportunidades de desarrollo (promoción), una oficina cómoda, participar de reuniones de trabajo social, eventos deportivos, fiestas navideñas, aniversarios, etc.

2.2.1.3. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo N° 005-2012-TR

La Ley N° 29783, distinguida como la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (2011), fue promulgada con el objetivo de fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, estableciendo los deberes relacionados con la prevención tanto para los trabajadores, así como para el que posee un rol de control y la colaboración de las diferentes organizaciones sindicales. En este sentido, la ley fue creada para que distintas entidades públicas y privadas tengan el conocimiento suficiente sobre la salud y seguridad ocupacional.

El 29 de septiembre de 2005 se publicó en el Boletín Oficial el “Reglamento Oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo” mediante Decreto Supremo N° 009-2005-TR, este Decreto se modificó por el Decreto Supremo N° 007-2007-TR de fecha 04 de abril de 2007 y por el Decreto Supremo N° 008-2010-TR de fecha 2 de septiembre de 2010. Sin embargo, con la publicación de la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” en el Diario Oficial de la República del Perú, el 20 de agosto de 2011, su alcance se amplió a los empleados privados y al sector público. Determinó las

responsabilidades de cada uno de ellos, incluido el artículo 168-A del Código Penal (El Peruano, 2011).

2.2.1.4. Otras normativas nacionales relacionadas a la Seguridad y Salud Ocupacional

Se pueden citar las siguientes:

- Constitución Política del Perú 1993 (artículo 2, artículo 7, artículo 23 y artículo 59).
- Decreto Supremo N° 002-2013-TR. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N° 006-2014-TR, Modificatoria del Reglamento de Desarrollo de la Ley N° 29783.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo.
- Ley 26842, Ley General de Salud.
- Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley 30222, ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley 31246, ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2.1.5. Dimensiones de la seguridad y salud ocupacional

Para la determinación de las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional, se utilizó el Cuestionario Básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en Latinoamérica y el Caribe (CTESLAC), basado en Benavides et al. (2016), en el cual se plantean 4 dimensiones, descritas a continuación:

- Condiciones de Seguridad: Son aquellas condiciones materiales que vienen determinadas por los riesgos de caídas al mismo nivel, riesgo de caídas distinto nivel y la exposición a máquinas o herramientas.
- Condiciones higiénicas: Entendemos como tales aquellos contaminantes, causados por la exposición al ruido, exposición a riesgos químicos, exposición a riesgos biológicos y la exposición a radiación, las

cuales están siempre presentes en ciertas acciones, pudiendo llegar a ocasionar diferentes enfermedades ocupacionales.

- Condiciones ergonómicas: Incluimos en este apartado la exposición a posturas incómodas, exposición a levantar carga y la exposición a movimientos repetitivos, que por un lado inciden directamente en el confort de un puesto de trabajo y por otro pueden ser agravantes de otros factores.
- Condiciones psicosociales: Todo trabajo exige del individuo un esfuerzo físico y mental, por lo que se está expuesto a un alto ritmo de trabajo, a un bajo control en el trabajo, riesgo de esconder emociones, no aplicar conocimientos, no aprender, alta cantidad de trabajo y la percepción del salario. Si conocemos “a priori” el grado de esfuerzo que va a exigir el desarrollo de una tarea determinada, podremos prevenir la aparición de la fatiga.

2.2.2. Satisfacción laboral

Según Adams y Freedman, la satisfacción laboral se refiere a la evaluación que se hace a una persona perteneciente a una organización, un estado emocional que depende de diversos factores de su trabajo llegando a ser placentera, agradable o negativa. La satisfacción laboral es la comparación que se tiene del esfuerzo aplicado al trabajo y la recompensa percibida, dando a entender que depende mucho de lo percibido por el empleado en el lugar de trabajo (Adams y Freedman, 1976, como se citó en Linares et al., 2018).

Por otro lado, Fierro et al. (2018), señalan que la satisfacción laboral es lo que la persona trabajadora percibe como una parte que aporta a su autorrealización, es decir que le genere un estado en donde se sienta valorado, se le otorgue nuevos aprendizajes, experiencias, una relación con el entorno, etc. A su vez, existen también otros elementos que pueden llegar a afectar a largo plazo como los aspectos de disposición o aspectos demográficos, en estos se encuentran los diferentes rasgos de personalidad de cada individuo. Existe la variable ambiental que es la relación con el trabajo, con los compañeros o áreas de trabajo, que, al tener individualidad, cada trabajador podrá percibirlo de diferente manera. Por otro lado, existen características cognitivas, físicas o comportamiento que influye deliberadamente a la elección del profesional y los empleos, también estos ayudan a determinar sus responsabilidades de acuerdo con el área de trabajo, lo que a su vez ayuda a su felicidad y comodidad.

Asimismo, Aquije y Pachas (2020), indican que una buena satisfacción laboral se verá reflejada si la recompensa percibida es la adecuada o equivalente al rendimiento que tiene el trabajador en la empresa. Determinan que los beneficios económicos son una de las motivaciones más importantes para las personas, una mala asociación afecta significativamente su trabajo, lo que haría que no adquiriera una buena experiencia laboral y no aportaría a su realización profesional. Esto afectaría a su compromiso vocacional, generaría un bajo desempeño laboral, una deteriorada salud física y mental, así como una mala vida social y familiar.

Quispe y Paucar (2020), mencionan que la satisfacción laboral es el compromiso laboral que tiene un individuo con la organización, es decir, que se encuentran satisfechos laboralmente. La satisfacción laboral no quiere decir que el trabajador tenga relación de compromiso de continuidad con la organización, pero si una relación directa y valorativa lo que permitiría crear lazos afectivos. El reconocimiento y las oportunidades que brinda la organización son fundamentales para el crecimiento y desarrollo profesional según la "Teoría de Herzberg", a su vez el pago de remuneraciones, buena relación con los compañeros, comodidades y el entorno físico ayudan.

Finalmente, Rodríguez et al. (2016) afirman que la gestión del capital humano en una organización es importante ya que este afecta al ambiente de trabajo donde un individuo experimenta vivencias. A su vez, indican que es relevante que los gerentes de cada organización se ocupen de promover un buen clima laboral para el trabajador, que se propicien emociones positivas y se fortalezca la relación laboral con el personal, con el fin de incrementar sus emociones, motivación, productividad e identidad con la empresa.

Una vez analizado los conceptos mencionados, se puede deducir que, la satisfacción laboral es el vínculo formado entre los trabajadores y su labor, esto puede variar de manera negativa y positiva de acuerdo a las motivaciones personales que el trabajador tenga dentro de la organización, no garantiza que el trabajador tenga un periodo de continuidad, pero si se pueden crear lazos emocionales de la organización con sus empleados mediante una retribución equivalente al esfuerzo entregado.

2.2.2.1. Importancia de la Satisfacción Laboral

Según Zenteno-Hidalgo y Durán, nos dice que es un fenómeno caracterizado por las emociones percibidas por el trabajador y las actitudes adquiridas a lo largo de su experiencia laboral, generando así una relación con el logro de metas y resultados organizacionales. La satisfacción laboral es importante, porque forma parte de la

intangibilidad de la administración personal. Una buena asociación positiva puede generar mayor rendimiento en el trabajador generando mayor productividad, creatividad y compromiso. (Zenteno-Hidalgo y Durán, 2016, como se citó en Pedraza, 2020)

Asimismo, Estrada et al. (2019) definen que el trabajador debe tener un compromiso organizacional producto de la satisfacción laboral, siendo una variable muy estudiada en recursos humanos y la administración, necesario para el desenvolvimiento del trabajador en su entorno de trabajo y desarrollo profesional, relacionándose con el éxito, por ello el área de recursos humanos debe estar más comprometido con sus trabajadores para tener un buen índice de lealtad.

2.2.2.2. Características determinantes de la satisfacción laboral

En lo que se refiere a las características relacionadas a la satisfacción laboral, se pueden clasificar en 2 aspectos: particulares y sociales o del entorno. A continuación, se desarrolla cada uno de ellos:

a. Características particulares

De acuerdo a Clark y Oswald (1996), las características particulares relacionadas con el bienestar laboral no son necesariamente observables, pero también pueden reflejar los valores del trabajo y la vida del sujeto. Estas principalmente son:

- Edad: Debido a menores expectativas, mejor adaptación al entorno laboral y experiencia, los trabajadores mayores tienden a estar más satisfechos con su trabajo. También sucede que debido a su experiencia pasada y excelente movilidad, los empleados pueden tener mejores trabajos cuando sean mayores.
- Género: Muchos estudios coinciden en que existe discriminación contra las mujeres en el mercado laboral, lo que significa para ellas menores salarios, menos oportunidades y mayores tasas de despido. Sin embargo, estas mismas encuestas muestran que las mujeres están más satisfechas que los hombres, lo que puede explicarse por las menores expectativas laborales de las mujeres.
- Nivel Educativo: Se ve como la probabilidad de conseguir un mejor ajuste laboral, ya que una persona que disfruta de un mejor nivel, es posible que consiga una excelente oportunidad laboral. Sin embargo, si el beneficio del trabajo depende del balance entre resultados y deseos,

entonces los trabajadores con estas características no estarán necesariamente satisfechos con su puesto.

- Antigüedad: A medida que aumenta la antigüedad, el trabajo puede volverse más satisfactorio, ya que los empleados pueden enriquecer las oportunidades y responsabilidades en el lugar laboral, adaptándose así mejor al cargo requerido por el individuo (Clark & Oswald, 1996).

b. Características sociales o del entorno

En este aspecto, el autor Robbins (1998) agrupó y resumió una serie de características relacionadas con el trabajo que inciden en la satisfacción laboral. Estas son:

- Trabajo mentalmente desafiante: Los empleados a menudo eligen trabajos que les puedan brindar la oportunidad de usar las diferentes habilidades adquiridas, y les brinden diversos trabajos, independencia y retroalimentación sobre su desempeño. Estas particularidades hacen que una posición sea un desafío mental. Trabajar con muy pocos desafíos puede hacer que las personas se sientan aburridas, pero demasiados desafíos pueden hacer que las personas se sientan frustradas y fracasen. En condiciones moderadamente desafiantes, la mayoría de los empleados se sentirán felices y satisfechos.
- Recompensas justas: Los empleados esperan que el sistema de compensación y la política de promoción sean justos, claros y estén en línea con sus expectativas. La satisfacción se ve favorecida cuando los honorarios discurren en ser justos, esto en función de las necesidades laborales, el desarrollo de habilidades personales y estándares de salario de la comunidad.
- Condiciones favorables de trabajo: Los trabajadores están interesados en área de trabajo, tanto el bienestar personal como el promover un correcto trabajo. Las investigaciones muestran que los trabajadores tienden a preferir entornos físicos libres de peligro o incomodidad. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deben ser demasiado extremos; por ejemplo: exceso de calor, iluminación baja, etc. También, la mayoría de los trabajadores prefieren laborar más cerca de casa, donde tengan acceso a buenas instalaciones, ya sean modernas y con el equipo adecuado.

- Compañeros que brinden apoyo: El trabajo es una diligencia que cubre las necesidades de interacción social, en la que el jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción laboral. Aunque esta relación no es simple, los trabajadores que tienen líderes y/o jefes más tolerantes, tienden a estar más satisfechos que los trabajadores con jefes que son indiferentes, autoritarios e intolerantes.
- Participación en la toma de decisiones: Una mayor participación de cada trabajador en el asunto de toma de decisiones conduce a una mayor satisfacción. Si mayor es la coherencia entre la participación esperada y la percepción de la participación efectiva, mayor será la satisfacción (Robbins, 1998).

2.2.2.3. Evaluación organizacional de la satisfacción laboral

Sánchez (2010), plantea que la evaluación de la satisfacción laboral responde a los siguientes factores:

- Las condiciones físicas y/o materiales: Los materiales o elementos de infraestructura se definen como medios para facilitar el desarrollo de las tareas diarias y como indicadores de eficiencia y desempeño. En términos físicos, se considera confort aquel que proporciona condiciones agradables, como instalaciones sanitarias, ventilación e iluminación, limpieza y orden. Los empleados cuidan su entorno de trabajo no sólo para su comodidad personal, sino también para realizar el trabajo. La comodidad se refiere a la amplitud del servicio, la distribución del ambiente y mobiliario adecuado, privacidad, operatividad, disponibilidad, etc.
- Beneficios laborales y remunerativos: La remuneración (salario, sueldo, prestaciones, etc.) Es la recompensa que reciben los empleados por su trabajo. Los sistemas de recompensa, la remuneración y la promoción son factores importantes que influyen y determinan la satisfacción laboral.
- Políticas administrativas: La política se refiere al grado de cumplimiento de los lineamientos o estándares institucionales diseñados para regular el empleo y relacionados directamente con los empleados, es un medio para lograr metas u objetivos. Asimismo, Explican cómo lograr los objetivos y actúan como guía para definir los procesos y el alcance

general de las actividades que permiten alcanzar los objetivos. Sirven como base para decisiones y acciones futuras, ayudan a coordinar planes, monitorear el desempeño y mejorar la coherencia de las acciones, aumentando la probabilidad de que diferentes gerentes, frente a situaciones similares, tomen decisiones similares. (Sánchez, 2010).

- Relación con la autoridad: La evaluación que hace un empleado de su relación con su supervisor inmediato y sus actividades diarias es otro factor importante que determina la satisfacción del empleado con el puesto. Se cree que el éxito en el trabajo depende del nivel de aceptación y/o rechazo por parte del jefe. Los empleados tienen interés en rendir cuentas ante sus empleadores. Este es el único comportamiento directivo que tiene un efecto predecible sobre la satisfacción de los empleados.
- Relaciones interpersonales: Se refiere a la interacción entre las personas de una empresa. Las buenas relaciones generan credibilidad y confianza al demostrar empatía, confidencialidad y responsabilidad. La comunicación efectiva, el entendimiento, la comprensión, el respeto y la asistencia mutua son importantes para superar las debilidades y fortalecer las fortalezas, logrando así la convivencia, el crecimiento de las personas, la calidad de su desempeño y los beneficios de los destinatarios de los servicios.
- Realización personal: Los trabajadores generalmente prefieren un trabajo donde se utilice sus talentos y habilidades y les proporcione una variedad de actividades, libertad e información sobre su desempeño. Estas características hacen que esta tarea sea muy difícil para el cerebro.
- Desempeño de tareas: Es la apreciación que el trabajador relaciona a sus labores diarias en la empresa donde trabaja. El desempeño en el lugar de trabajo es la aplicación de las habilidades requeridas por los ocupantes para administrar eficazmente sus funciones (Sánchez, 2010).

2.2.2.4. Manifestaciones de Insatisfacción laboral

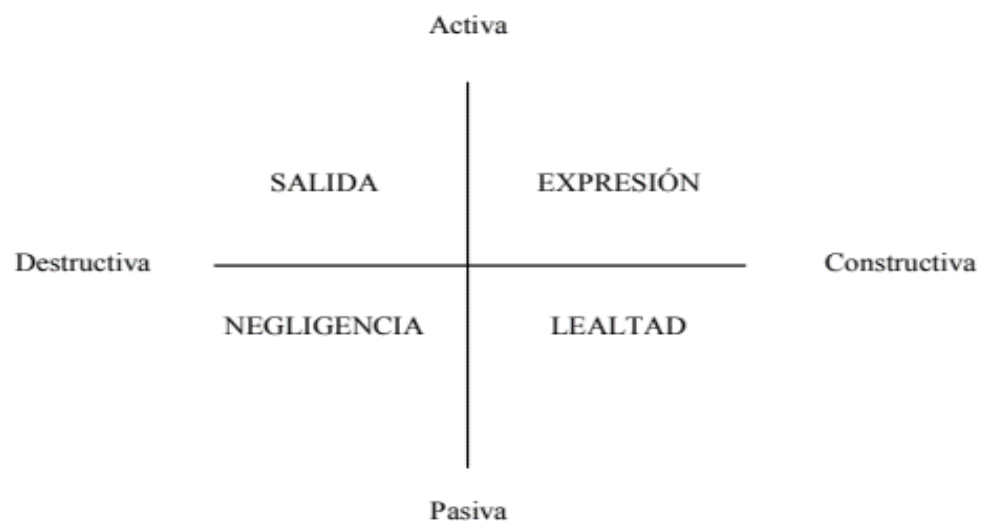
Existen muchas formas en que los empleados pueden expresar su insatisfacción, que se dividen principalmente en dos aspectos. La primera se refiere a si es constructivo o destructivo., y el otro se refiere a su manifestación de forma activa o pasiva. Dentro de los comportamientos posibles, Robbins (1998) identifica:

- Abandono: Esto significa dejar la empresa, buscar otro trabajo y renunciar.
- Expresión: Es un acto positivo y constructivo de mejorar la situación existente. Esto incluye sugerencias de mejora, análisis de problemas con los supervisores y alguna actividad sindical.
- Lealtad: Esperar que la situación mejore es pasivo pero optimista. Incluye proteger a la entidad de las diversas críticas externas y creer que la dirección "hará lo correcto".
- Negligencia: Es el modo negativo de actual lo que agrava una situación. Esto significa el ausentismo y retrasos prolongados, esfuerzos reducidos y mayores tasas de error.

Los comportamientos de abandono y negligencia incluyen importantes variables de desempeño como productividad, ausentismo y rotación, mientras que la expresión y la lealtad incluyen comportamientos constructivos que permiten a los empleados tolerar situaciones desagradables o volver a experimentar un ambiente de trabajo satisfactorio. (Robbins, 1998).

Figura 1

Respuestas a la satisfacción laboral



Nota. La figura representa las manifestaciones de satisfacción laboral, desde sus ejes activos, pasivos, destructivos y constructivos. Tomado de *Comportamiento Organizacional*, por Robbins, 1998.

2.2.2.5. Dimensiones de la satisfacción laboral

De acuerdo Guillermo (2018) en la Escala de satisfacción laboral – SL-SPC de la psicóloga Sonia Palma Carrillo, la satisfacción laboral se mide mediante caracteres y/o factores determinantes que permiten saber si una persona está satisfecha y cómoda con los beneficios que brinda la organización. Estas dimensiones se desarrollan a continuación:

a. Condiciones físicas y/o materiales

Los empleados lo utilizan para desarrollar diferentes habilidades en diferentes actividades. Indicadores:

- Ambiente de trabajo: Es el grado en el que se considera a la percepción que tienen los trabajadores en razón de los factores que podrían definir la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo
- Comodidades: Los entornos que combinan el confort, funcionalidad y satisfacción emocional podrían inspirar a las personas para que se realice un trabajo de la mejor manera posible y aumentar los índices de productividad, satisfacción y participación en el entorno laboral.

b. Beneficios laborales y/o remunerativos:

A menudo se hace referencia a las recompensas como compensaciones o ascensos que una organización ofrece a los empleados por sus esfuerzos en cada actividad laboral. Para que los empleados estén satisfechos, deben pensar que el sistema es justo. Indicador:

- Salario: Son pagos que los trabajadores perciben a cambio de su trabajo. La Oficina de recursos humanos mediante esta importante actividad, puede garantizar la satisfacción de los empleados, quienes a su vez ayudan a la organización a adquirir, mantener y retener una fuerza laboral productiva.
- Expectativas laborales: Se refieren a los objetivos y visión que tiene cada persona para su vida laboral, uno se los factores fundamentales para poder desarrollarse profesionalmente a corto, mediano y largo plazo.

c. Políticas administrativas

Están conformadas por el régimen actual aplicable en la operatividad de cada organización, asimismo son un elemento positivo para el desarrollo rentable y ajustado a las normativas vigentes. Indicadores:

- Trato: Está referido a la interacción que tiene un individuo con su semejante,
- Horario: Está referido a las horas de ingreso y salida del colaborador de una organización.

d. Relaciones sociales

La relación entre la organización y los empleados es un vínculo que se debe mantener porque es necesario construir una buena relación porque con ella se pueden alcanzar las metas y objetivos juntos y buscar siempre el éxito en la organización. Indicador:

- Clima laboral: está relacionado al clima laboral creado por los compañeros laborales para llegar a cumplir las funciones de todo el equipo
- Solidaridad: Refiere a la virtud característica del grupo de trabajo y cómo se preocupa por el logro de los objetivos institucionales en equipo.

e. Desarrollo personal

Se puede definir como el proceso de superación y crecimiento que permite identificar los verdaderos intereses y objetivos vitales para adquirir y potencializar los recursos necesarios para alcanzarlos y darle sentido a la vida profesional del colaborador en análisis. Indicador:

- Desarrollo profesional: Refiere a la sensación del logro del trabajo y de sentirse realizado.
- Compromiso de trabajo: Refiere al nivel de dedicación y responsabilidad de cada colaborador al realizar sus actividades diarias dentro de la organización.

f. Desarrollo de tareas

Se define como la capacidad que tiene cada colaborador, para llegar a cumplir sus tareas definidas en su Manual de Operaciones y Funciones:

Indicador:

- Satisfecho en su puesto de trabajo: Refiere al disfrute que tiene el colaborador por las actividades que realiza.
- Funciones: Se refiere al conjunto de responsabilidades y tareas asignadas al colaborador como parte del puesto laboral.

g. Relación con la autoridad

Se define como la relación que se tiene con sus jefes y la valoración de su trabajo por parte de ellos. Indicador:

- Buen trato del jefe: Refiere a la sensación que tiene el colaborador con sus jefes directos, si está contento, se siente a gusto, si sus jefes valoran el esfuerzo de sus subordinados.
- Valoran su trabajo: Se refiere a la sensación percibida respecto al trato de la institución u organización.

2.3. Definición de términos**2.3.1. Seguridad y salud en el trabajo**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como principal objetivo, avivar una cultura nacional de prevención de riesgos laborales, estableciendo la responsabilidad de los empleadores como supervisores. El estado controlará y supervisará la participación de los trabajadores y sus sindicatos. Asimismo, mediante el diálogo social, las partes se comprometen a difundir y asegurar el acatamiento de la norma (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011).

2.3.2. Seguridad y salud ocupacional

Básicamente, se refiere a un conjunto de normas y métodos encaminados a reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades profesionales tanto dentro como fuera del entorno laboral (Normas OHSAS 18001, 2012).

2.3.3. Satisfacción laboral

Es la actitud de las personas hacia el trabajo, derivada de sus puntos de vista sobre el mismo y el grado de correspondencia entre individuos y organizaciones (Ivancevich, Konopaske, & Mattenson, 2006).

2.3.4. Riesgos laborales

El riesgo laboral es aquello que abarca factores tanto físicos, psíquicos, químicos, ambientales y culturales. La interacción con los mismos puede resultar en enfermedades ocupacionales (Badía, 1985).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

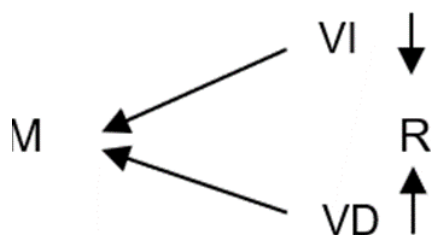
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

Hernández y Mendoza (2018) sostienen que, el tipo de estudio es puro o básico, debido a que la presente investigación se caracteriza por permanecer sobre los planteamientos teóricos y bajo dicha sujeción generar aportes empíricos que permitan demostrar el nivel de aplicación de tales teorías sobre la realidad, en este caso en específico, en el contexto de la Municipalidad Provincial de Tacna, dando pie a futuros investigadores a usar esta metodología en futuros trabajos de investigación, los cuales pueden ser desarrollados en otros contextos o áreas geográficas.

Respecto al nivel de investigación, Es descriptivo en el sentido de que describe las características de las variables intervinientes con el objetivo de identificar algunos aspectos conceptuales y conductuales del contexto de investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, es correlacional, debido a que se establece una relación de interdependencia entre las variables seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022 (Hernández & Mendoza, 2018).

Finalmente, es no experimental, ya que, se examinó las variables de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral, se analizaron en su contexto natural y no se realizó ninguna manipulación de ninguna de estas variables para desviar la dirección de este estudio. (Hernández & Mendoza, 2018).



En donde:

- M : Trabajadores de la municipalidad
- VI : Seguridad y salud ocupacional
- VD : Satisfacción laboral
- R : Relación

3.2. Población y/o muestra de estudio

3.2.1. Población

La población específica seleccionada para la presente investigación está compuesta por 664 trabajadores, la cual fue seleccionada con base en la estipulación del Cuadro para Asignación de Personal – Provisional (CAP-P) de la Municipalidad Provincial de Tacna correspondiente al año 2016. Este cuadro, aprobado en el mismo año, es la versión más actualizada que se encuentra disponible en el Portal de transparencia Estándar del Gobierno Peruano. El CAP-P, Es el documento de gestión de las autoridades técnicas de control, que contiene los cargos necesarios que la alta dirección del organismo considera necesarios para asegurar su correcto funcionamiento. Se utilizó el CAP-P como referencia debido a que garantiza una mayor precisión de la cantidad de trabajadores que laboran en la institución (Municipalidad Provincial de Tacna, 2016).

En la Municipalidad Provincial de Tacna, los trabajadores inscritos en el CAP-P pertenecen al ámbito del Decreto Legislativo N° 276. Estos trabajadores realizan diversas funciones, entre las labores realizadas se encuentran las tareas administrativas y documentarias, tales como la gestión de archivos, trámites administrativos, elaboración de informes y atención al público. Asimismo, se desempeñan labores de soporte y apoyo en áreas de mantenimiento, limpieza, seguridad, transporte y otras actividades que contribuyen al bienestar y eficiencia. La inclusión de estos diferentes roles en la población evaluada permitirá obtener una visión integral de las percepciones y necesidades laborales (Municipalidad Provincial de Tacna, 2016).

3.2.2. Muestra

Se ha hecho uso de la técnica de Muestras Aleatorias Simples (MAS) explicada por Hernández et al. (2014) donde el objetivo de esta es realizar una estimación de la población y se presupone que la muestra es probabilística, es decir, que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

La muestra se calcula mediante la ecuación 1.

$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2_{\alpha/2} \cdot p \cdot q} \quad (1)$$

A = Nivel de confianza = 95 % = 0,95

Z = Coeficiente de confianza = 1,96

p = Probabilidad de éxito = 50 % = 0,50

q = Probabilidad de fracaso = 50 % = 0,50

N = Tamaño de la población = 664

e = Nivel de error = 5 % - 0,05

n = Tamaño de muestra

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{637,7056}{2,6179}$$

$$n = 243,5943313$$

Se tiene por tanto que la muestra es de 244 trabajadores.

3.3. Técnicas e instrumentos

Este estudio utilizó el cuestionario para verificar la hipótesis. Para el caso de medición de la variable independiente, seguridad y salud ocupacional, se adoptó el "Cuestionario Básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en Latinoamérica y el Caribe" (CTESLAC), de Benavides et al. (2016). Para la medición de la variable dependiente, satisfacción laboral, se utilizó "La escala de satisfacción laboral – SL-SPC" desarrollada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo en 1999, que fue obtenida de la tesis de Guillermo (2018).

Ambos instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto para verificar su fiabilidad en una muestra representativa de 30 trabajadores de diferentes áreas pertenecientes a la institución evaluada, otorgando como resultado para el Alfa de Cronbach de 0,710 para la variable independiente y de 0,799 para la variable dependiente, lo que nos permitió confirmar la confiabilidad de los instrumentos y proceder a utilizarlos en la muestra de estudio.

Para llevar a cabo la recolección de datos, se obtuvo previamente el permiso de la Municipalidad Provincial de Tacna a través de un documento formal otorgado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, dado que los participantes de la investigación son trabajadores públicos, lo cual requiere cumplir con las normativas y regulaciones establecidas. El permiso otorgado se encuentra incluido en el anexo 6.

Una vez obtenida esta autorización, se procedió a aplicar los instrumentos de recolección de datos en las diversas áreas de la institución previa coordinación. La solicitud del cuestionario se realiza de forma presencial, realizándose esta fase de

recogida de datos entre septiembre y octubre de 2022. Durante su aplicación se informó el propósito del estudio y se garantizó que el cuestionario era anónimo. No se recopiló datos sin consentimiento previo.

Se utilizaron dos herramientas diferentes para recopilar y analizar información, Microsoft Excel y SPSS, esto para el procesamiento de datos y el análisis estadístico. Estas herramientas permitieron llevar a cabo una gestión efectiva de los datos recopilados y realizar un análisis estadístico completo.

3.4. Operacionalización de variables

Variable Independiente: Seguridad y salud ocupacional

Variable Dependiente: Satisfacción laboral

Tabla 1*Operacionalización de variables de investigación*

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnicas o métodos
Variable Independiente: Seguridad y salud ocupacional	Es un conjunto de normas determinadas para proteger la salud del personal, así como para proteger íntegramente el equipo y el ambiente de trabajo, para que se encuentre en las mejores condiciones para las actividades productivas	Condiciones de seguridad	Riesgo de caídas al mismo nivel	Intervalo en la escala de Likert	Cuestionario
			Riesgo de caídas distinto nivel		
			Exposición a maquinas o herramientas		
		Condiciones higiénicas	Exposición a ruido		
			Exposición a riesgos químicos (respira)		
			Exposición a riesgos biológicos		
		Condiciones ergonómicas	Exposición a radiación		
			Exposición a posturas incómodas		
			Exposición a levantar carga		
			Exposición a movimientos repetitivos		
Condiciones psicosociales	Exposición a alto ritmo de trabajo				
	Exposición a bajo control en el trabajo				

			Riesgo de esconder emociones		
			No aplicar conocimientos		
			No aprender		
			Alta cantidad de trabajo		
			Percepción del salario		
Variable Dependiente: Satisfacción laboral	Es un estado emocional positivo o placentero, que surge de la percepción subjetiva de la experiencia laboral personal. Desde una perspectiva cognitiva, la satisfacción laboral es el resultado de la relación entre las expectativas y la realidad de las recompensas, es decir, la satisfacción e insatisfacción laboral dependen de la comparación entre las recompensas	Condiciones físicas y/o materiales	Ambiente de trabajo	Intervalo en la escala de Likert	Cuestionario
			Comodidades		
		Beneficios laborales y/o remunerativos	Salario		
			Expectativas laborales		
		Políticas Administrativas	Trato Horario		
		Relaciones sociales	Clima laboral Solidaridad		
		Desarrollo Personal	Desarrollo profesional Compromiso de trabajo		
		Desarrollo de Tareas	Satisfecho es su puesto de trabajo Funciones		
			Buen trato del jefe		

efectivamente obtenidas
por el desempeño laboral
y las recompensas reales
(Praxis Consultores
2007)

Relación con
la autoridad

Valoran su trabajo

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados de la encuesta

4.1.1. Variable independiente: seguridad y salud ocupacional

4.1.1.1. Análisis general

La variable independiente, fue evaluada de acuerdo a cuatro dimensiones: condiciones de seguridad, condiciones higiénicas, condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales.

Los resultados de la investigación presentan calificaciones de bajo nivel en condiciones inadecuadas y factores que ponen en riesgo la seguridad en el trabajo del personal de la entidad municipal.

Este resultado se debe al 53,28 % de calificaciones mayormente en bajo grado, seguido por otro 37,30 % con un regular grado.

En cuando a las dimensiones, la dimensión condiciones de seguridad, fue calificada principalmente en muy bajo grado con un 44,67 %.

Por otro lado, la dimensión condiciones higiénicas, fue valorada mayormente en muy bajo grado con el 66,39 %.

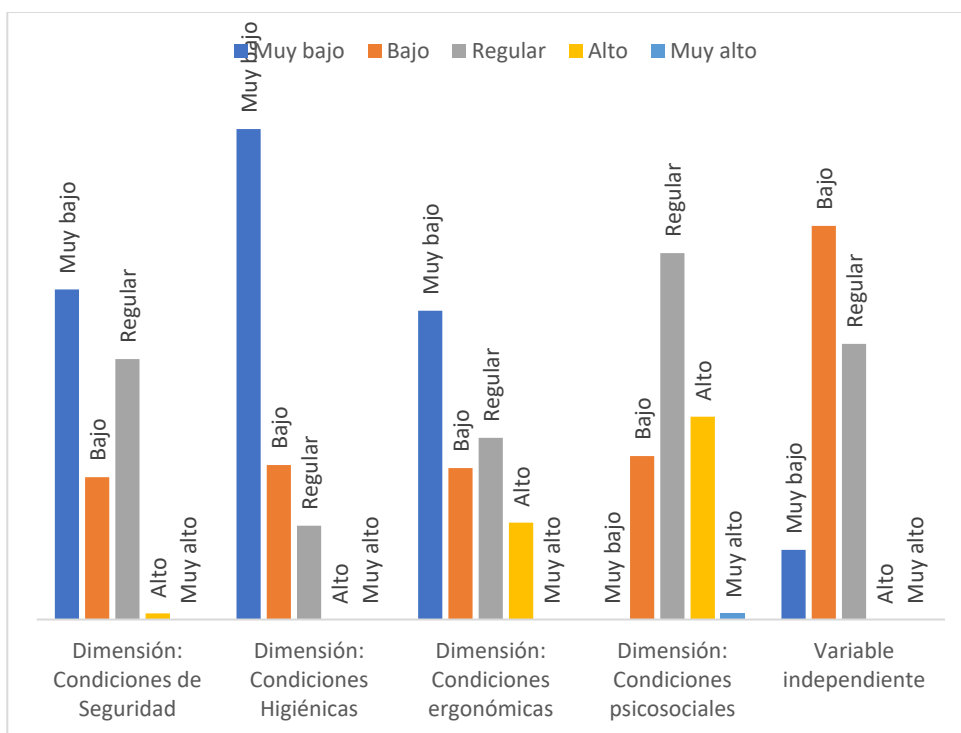
Así mismo, se tiene la dimensión condiciones ergonómicas, la cual fue calificada en sus mayores frecuencias en muy bajo grado con un 41,80 %.

Por último, se tiene que la dimensión condiciones psicosociales, fue calificada principalmente en regular grado de acuerdo al 49,59 % de valoraciones.

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

Tabla 2*Análisis general de resultados de la variable independiente*

Dimensión	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Condiciones de Seguridad	44,67	19,26	35,25	0,82	0,00
Condiciones Higiénicas	66,39	20,90	12,70	0,00	0,00
Condiciones Ergonómicas	41,80	20,49	24,59	13,11	0,00
Condiciones Psicosociales	0,00	22,13	49,59	27,46	0,82
Variable independiente	9,43	53,28	37,30	0,00	0,00

Figura 2*Análisis general de resultados de la variable independiente*

4.1.1.2. Análisis por dimensiones

Dimensión: condiciones de seguridad

La dimensión condiciones de seguridad, fue evaluada de acuerdo a tres indicadores: riesgo de caídas al mismo nivel, riesgo de caídas distinto nivel y exposición a máquinas o herramientas.

Los resultados muestran calificaciones mayormente en muy bajo grado, de acuerdo al 44,67 % de calificaciones.

Estos resultados permiten explicar que los trabajadores, mayormente, consideran que, en un 38,52 % en bajo grado, trabajan en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarles caídas.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 39,34 % en muy bajo grado, indicaron que trabajan en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarles una caída.

En tanto, también se registró que los trabajadores, en sus mayores frecuencias, con un 48,77 % en muy bajo grado, indicaron que utilizan equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarles daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.).

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

Tabla 3

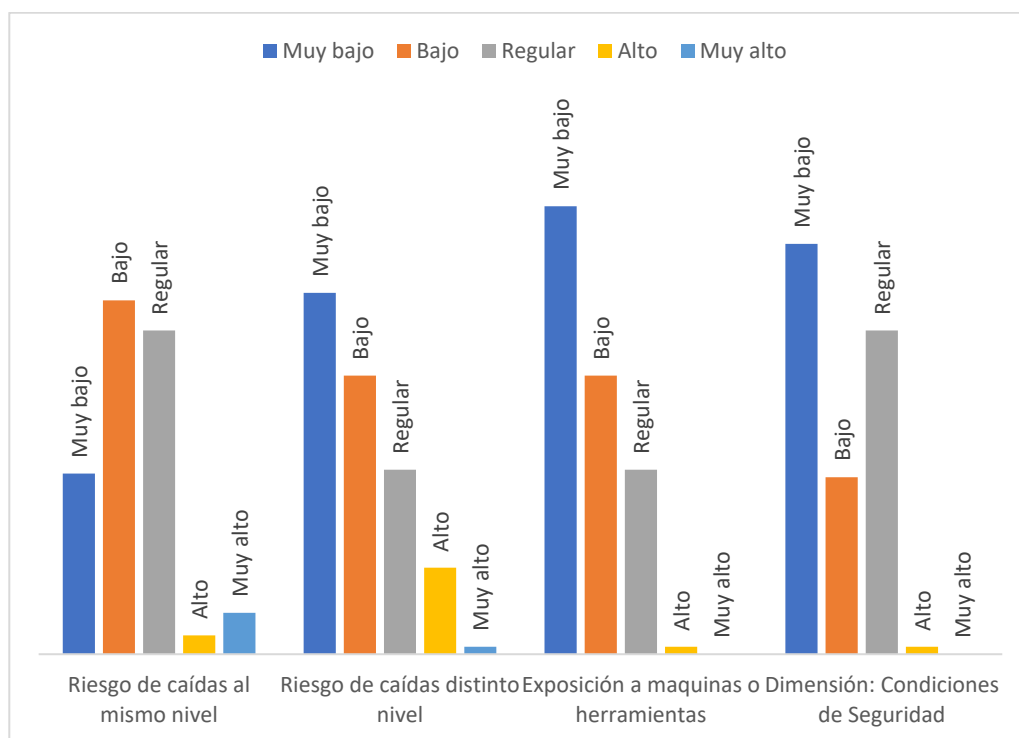
Resultados de la dimensión condiciones de seguridad

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Riesgo de caídas al mismo nivel	19,67	38,52	35,25	2,05	4,51
Riesgo de caídas distinto nivel	39,34	30,33	20,08	9,43	0,82
Exposición a máquinas o herramientas	48,77	30,33	20,08	0,82	0,00

Dimensión:					
Condiciones de Seguridad	44,67	19,26	35,25	0,82	0,00

Figura 3

Resultados de la dimensión condiciones de seguridad



Dimensión: condiciones higiénicas

La dimensión condiciones higiénicas, fue evaluada de acuerdo a cuatro indicadores: exposición a ruido, exposición a riesgos químicos (respira), exposición a riesgos biológicos y exposición a radiación.

Los resultados muestran calificaciones mayormente en muy bajo grado, de acuerdo al 66,39 % de calificaciones.

Estos resultados muestran que la mayoría de los trabajadores sintió que en un nivel muy bajo el 36,07% estuvo expuesto a niveles de ruido que los hacían alzar la voz para hablar con los demás.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 65,57 % en muy bajo grado, indicaron que manipulan, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas.

En tanto, también se registró que los trabajadores, en sus mayores frecuencias, con un 62,70 % en muy bajo grado, indicaron que respiran sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco).

Así mismo, se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 72,54 % en muy bajo grado, declararon que manipulan o están en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectadas (desechos, fluidos corporales, animales, materiales de laboratorio, etc.).

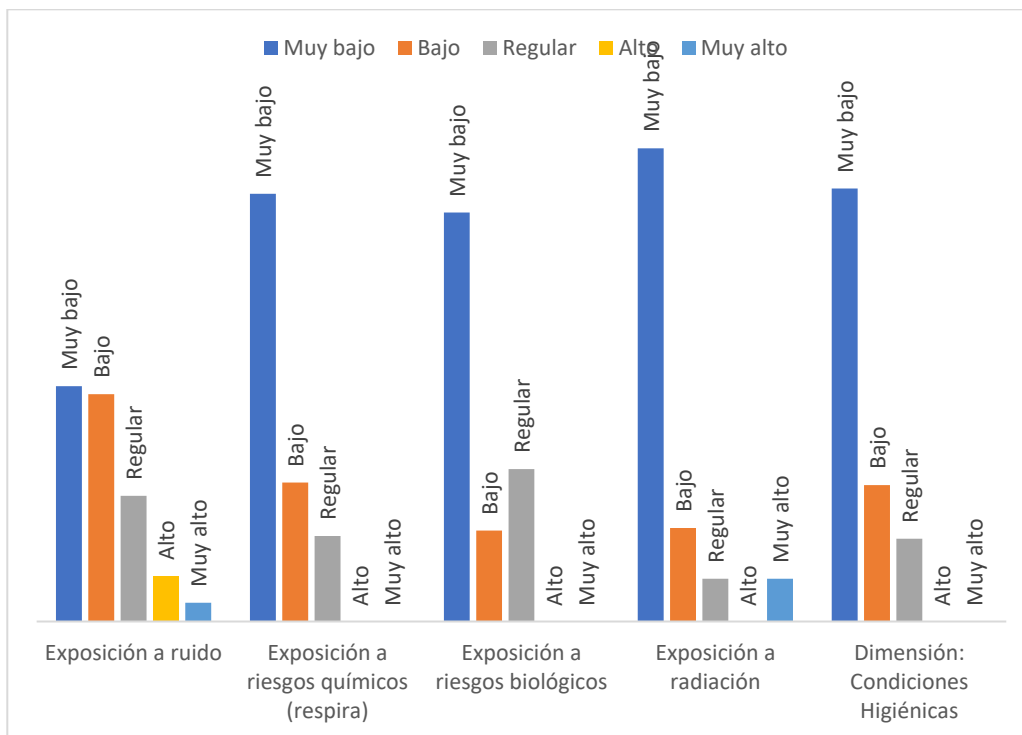
La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

Tabla 4

Resultados de la dimensión condiciones higiénicas

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Exposición a ruido	36,07	34,84	19,26	6,97	2,87
Exposición a riesgos químicos (respira)	65,57	21,31	13,11	0,00	0,00
Exposición a riesgos biológicos	62,70	13,93	23,36	0,00	0,00
Exposición a radiación	72,54	14,34	6,56	0,00	6,56
Dimensión: Condiciones Higiénicas	66,39	20,90	12,70	0,00	0,00

Figura 4
Resultados de la dimensión condiciones higiénicas



Dimensión: condiciones ergonómicas

La dimensión condiciones ergonómicas, fue evaluada de acuerdo a tres indicadores: exposición a posturas incómodas, exposición a levantar carga y exposición a movimientos repetitivos.

Los resultados muestran calificaciones mayormente en muy bajo grado, de acuerdo al 41,80 % de calificaciones.

Estos resultados permiten explicar que los trabajadores, mayormente, consideran que, en un 43,03 % en muy bajo grado, realizan tareas que les obligan a mantener posturas incómodas.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 54,10 % en muy bajo grado, indicaron que levantan, trasladan o arrastran cargas, personas, animales u otros objetos pesados.

En tanto, también se registró que los trabajadores, en sus mayores frecuencias, con un 27,46 % en regular grado, indicaron que realizan movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada poco segundo.

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

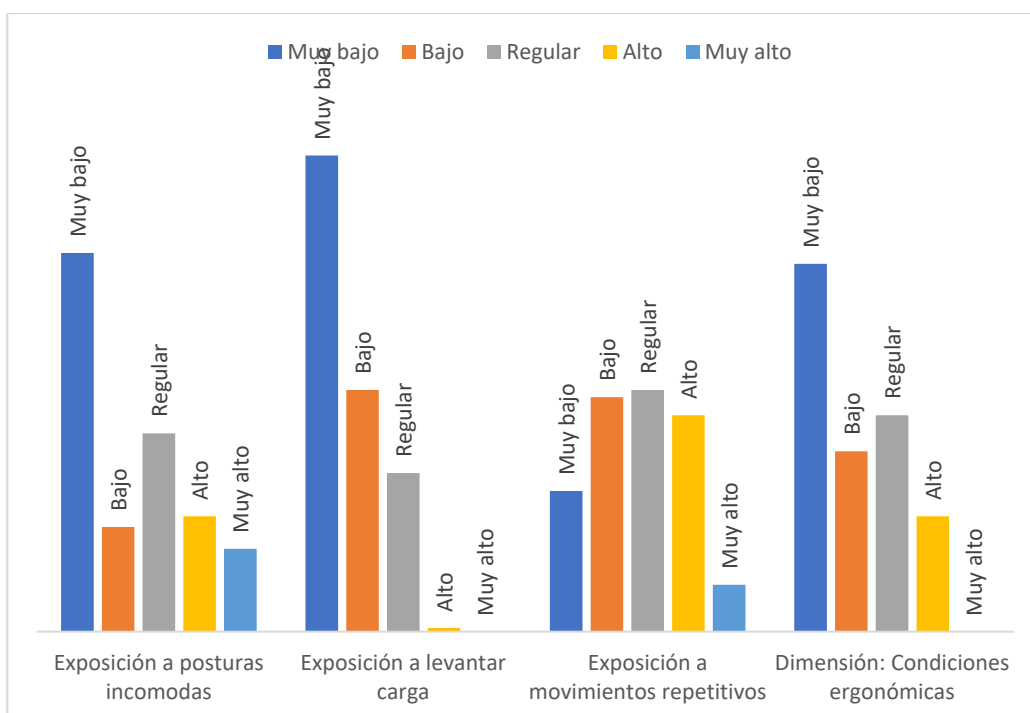
Tabla 5

Resultados de la dimensión condiciones ergonómicas

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Exposición a posturas incómodas	43,03	11,89	22,54	13,11	9,43
Exposición a levantar carga	54,10	27,46	18,03	0,41	0,00
Exposición a movimientos repetitivos	15,98	26,64	27,46	24,59	5,33
Dimensión: Condiciones ergonómicas	41,80	20,49	24,59	13,11	0,00

Figura 5

Resultados de la dimensión condiciones ergonómicas



Dimensión: condiciones psicosociales

La dimensión condiciones psicosociales, fue evaluada de acuerdo a siete indicadores: exposición a alto ritmo de trabajo, exposición a bajo control en el trabajo, riesgo de esconder emociones, no aplicar conocimientos, no aprender, alta cantidad de trabajo y percepción del salario.

Los resultados muestran calificaciones mayormente en regular grado, de acuerdo al 49,59 % de calificaciones.

Estos resultados permiten explicar que los trabajadores, mayormente, consideran que, en un 32,79 % en bajo grado, tienen que trabajar muy rápido.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 26,64 % en bajo grado, indicaron que su trabajo exige que tengan que controlar muchas cosas a la vez.

En tanto, también se registró que los trabajadores, en sus mayores frecuencias, con un 40,98 % en bajo grado, indicaron que su trabajo les exige que escondan sus emociones o sentimientos.

Así mismo, se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 43,85 % en muy alto grado, indicaron que su trabajo les permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades.

De igual forma se halló que los trabajadores, con un 31,56 % en regular grado, indicaron que su trabajo les permite aprender cosas nuevas.

Entre tanto, se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 53,69 % en bajo grado, indicaron que pueden influir sobre la cantidad de trabajo que les dan.

Por último, se denotó que los trabajadores, con un 29,10 % en muy bajo grado, indicaron que reciben ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización de su trabajo.

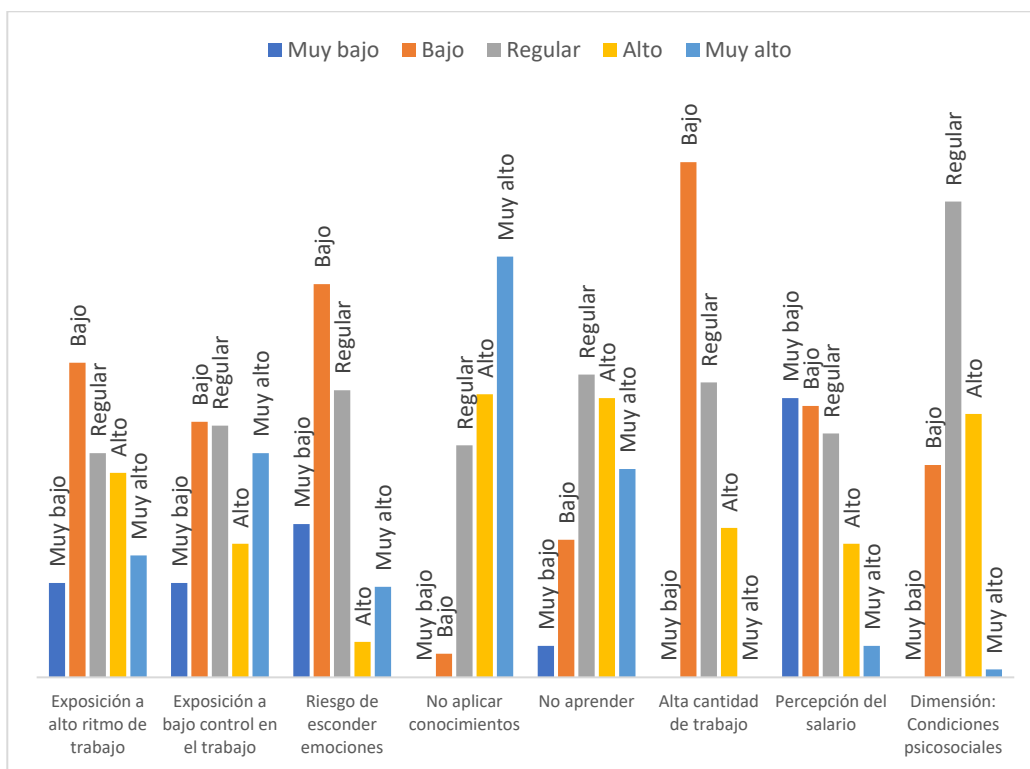
La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

Tabla 6

Resultados de la dimensión condiciones psicosociales

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Exposición a alto ritmo de trabajo	9,84	32,79	23,36	21,31	12,70
Exposición a bajo control en el trabajo	9,84	26,64	26,23	13,93	23,36
Riesgo de esconder emociones	15,98	40,98	29,92	3,69	9,43
No aplicar conocimientos	0,00	2,46	24,18	29,51	43,85
No aprender	3,28	14,34	31,56	29,10	21,72
Alta cantidad de trabajo	0,00	53,69	30,74	15,57	0,00
Percepción del salario	29,10	28,28	25,41	13,93	3,28
Dimensión: Condiciones psicosociales	0,00	22,13	49,59	27,46	0,82

Figura 6
Resultados de la dimensión condiciones psicosociales



4.1.2. Variable dependiente: satisfacción laboral

4.1.2.1. Análisis general

La variable dependiente, fue evaluada de acuerdo a cinco dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales, desarrollo de tareas y relación con la autoridad.

Los resultados de la investigación presentan calificaciones mayormente de bajos niveles con condiciones inadecuadas y factores que pongan en riesgo la seguridad en el trabajo del personal de la entidad municipal.

Este resultado se debe al 52,05 % de calificaciones mayormente en regular grado, seguido por otro 47,13 % con un alto grado.

En cuando a las dimensiones, la dimensión condiciones físicas y/o materiales, fue calificada principalmente en regular grado con un 31,97 %.

Por otro lado, la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, fue valorada mayormente en regular grado con el 34,43 %.

Así mismo, se tiene la dimensión relaciones sociales, la cual fue calificada en sus mayores frecuencias en alto grado con un 58,20 %.

Además, se tiene la dimensión desarrollo de tareas, la cual fue calificada en sus mayores frecuencias en regular grado con un 51,64 %.

Por último, se tiene que la dimensión relación con la autoridad, fue calificada principalmente en alto grado de acuerdo al 51,23 % de valoraciones.

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

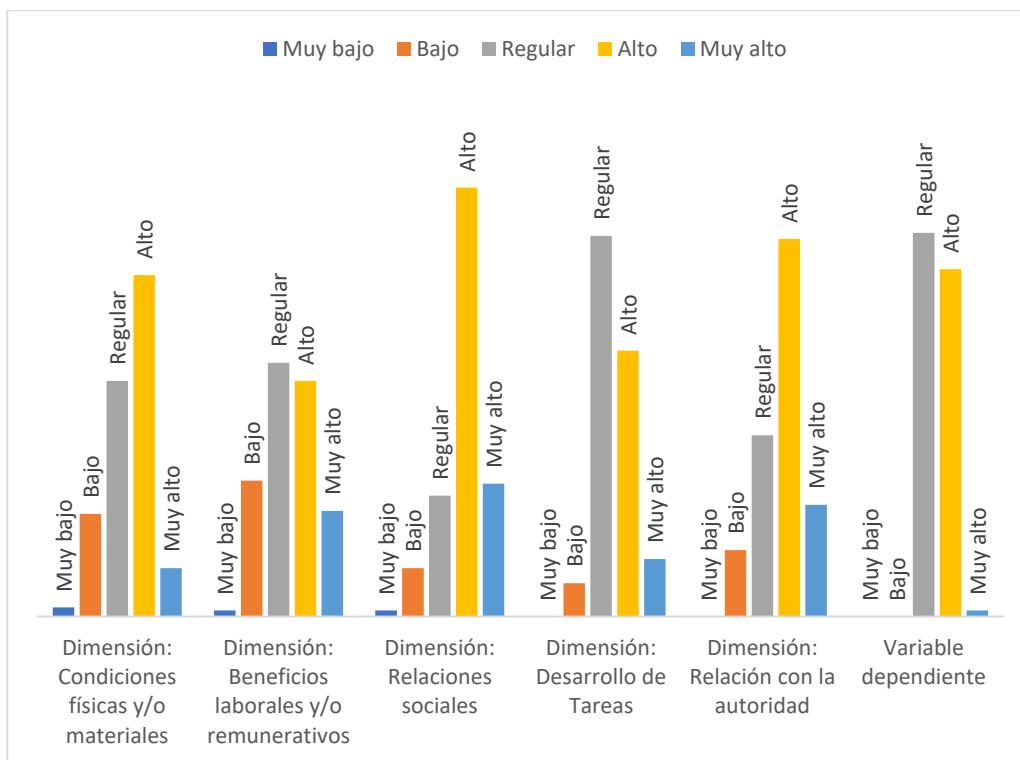
Tabla 7

Análisis general de resultados de la variable dependiente

Dimensiones	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Condiciones					
físicas y/o materiales	1,23	13,93	31,97	46,31	6,56
Beneficios					
laborales y/o remunerativos	0,82	18,44	34,43	31,97	14,34
Relaciones					
sociales	0,82	6,56	16,39	58,20	18,03
Desarrollo de Tareas					
	0,00	4,51	51,64	36,07	7,79
Relación con la autoridad					
	0,00	9,02	24,59	51,23	15,16
Variable dependiente					
	0,00	0,00	52,05	47,13	0,82

Figura 7

Análisis general de resultados de la variable dependiente



4.1.2.2. Análisis por dimensiones

Dimensión: condiciones físicas y/o materiales

La dimensión condiciones físicas y/o materiales, fue evaluada de acuerdo a dos indicadores: Ambiente de trabajo y comodidades

Los resultados muestran calificaciones mayormente en alto grado, de acuerdo al 46,31 % de calificaciones.

Estos resultados pueden explicar que los trabajadores creen en un 40,57 %, que la distribución física del entorno de trabajo ayuda a lograr su trabajo, el entorno laboral, el entorno cómodo y el ejercicio del entorno físico para que puedan trabajar cómodamente.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 44,26 % en alto grado, indicaron que la comodidad que les ofrece el ambiente de trabajo es inigualable, y existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

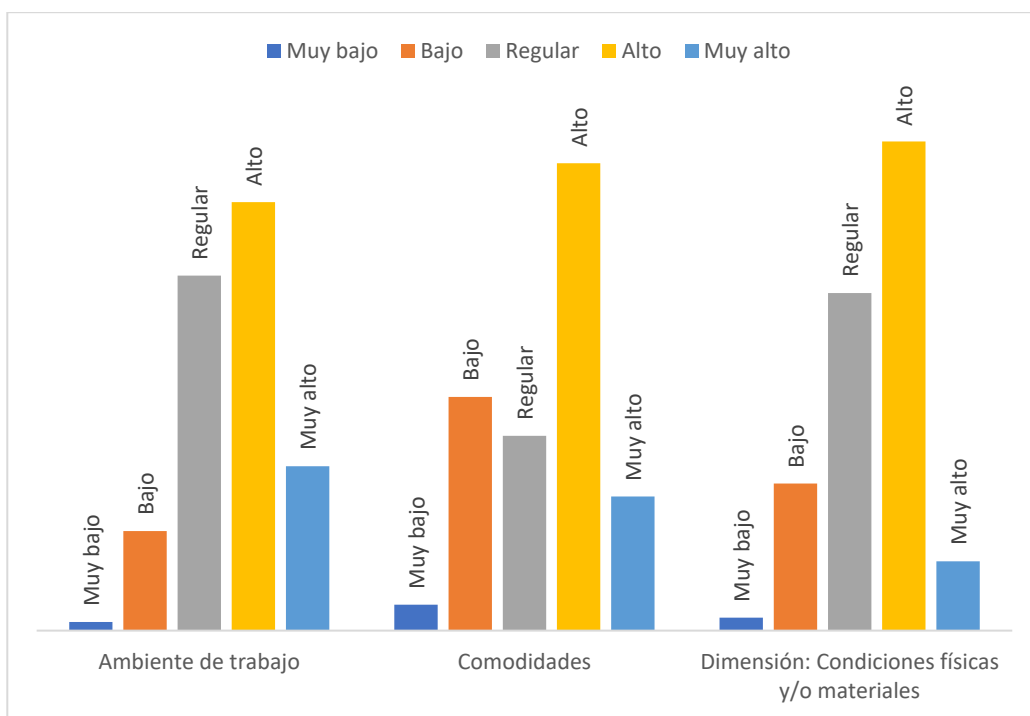
Tabla 8

Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Ambiente de trabajo	0,82	9,43	33,61	40,57	15,57
Comodidades	2,46	22,13	18,44	44,26	12,70
Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales	1,23	13,93	31,97	46,31	6,56

Figura 8

Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales



Dimensión: beneficios laborales y/o remunerativos

La dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, fue evaluada de acuerdo a dos indicadores: salario y expectativas laborales.

Los resultados muestran calificaciones mayormente en regular grado, de acuerdo al 34,43 % de calificaciones.

Estos resultados permiten explicar que los trabajadores, mayormente, consideran que, en un 35,25 % en alto grado, sus sueldos son muy bajos en relación a la labor que realizan.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 31,15 % en alto grado, indicaron que sienten que el sueldo que tienen es bastante aceptable, y felizmente el trabajo les permite cubrir sus expectativas económicas.

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

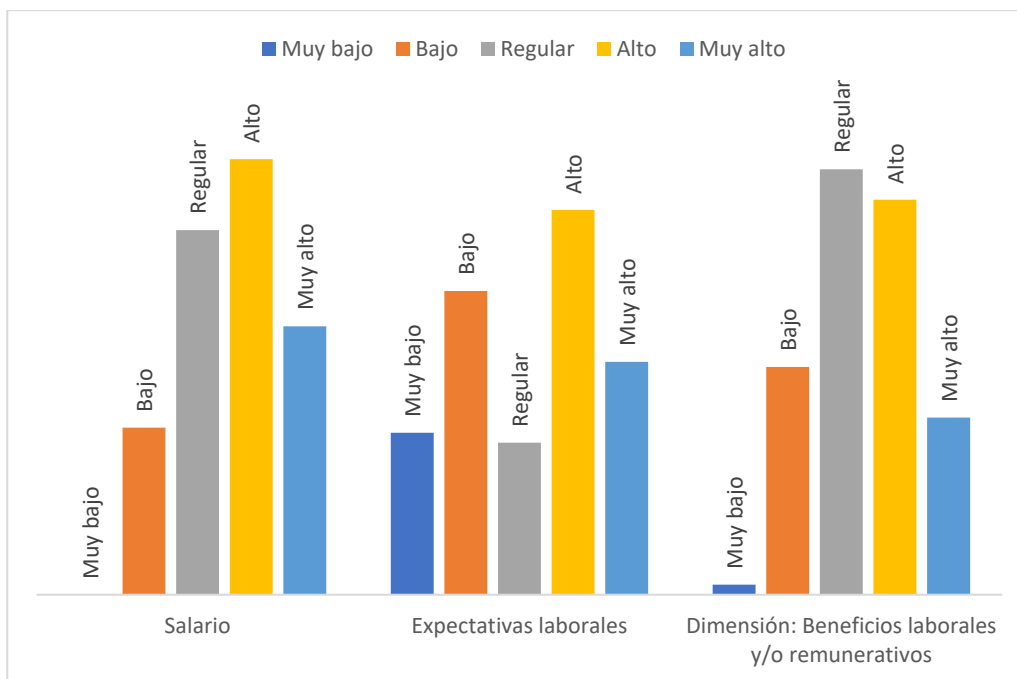
Tabla 9

Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Salario	0,00	13,52	29,51	35,25	21,72
Expectativas laborales	13,11	24,59	12,30	31,15	18,85
Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos	0,82	18,44	34,43	31,97	14,34

Figura 9

Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos



Dimensión: políticas administrativas

La dimensión política administrativas, fue evaluada de acuerdo a dos indicadores: trato y horario.

Los resultados muestran calificaciones mayormente en regular grado, de acuerdo al 50,41 % de calificaciones.

Estos resultados permiten explicar que los trabajadores, mayormente, consideran que, en un 38,11 % en alto grado, no les reconocen el esfuerzo si trabajan más de las horas reglamentarias.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 43,03 % en alto grado, indicaron que les disgusta su horario y el horario de trabajo les resulta incómodo.

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

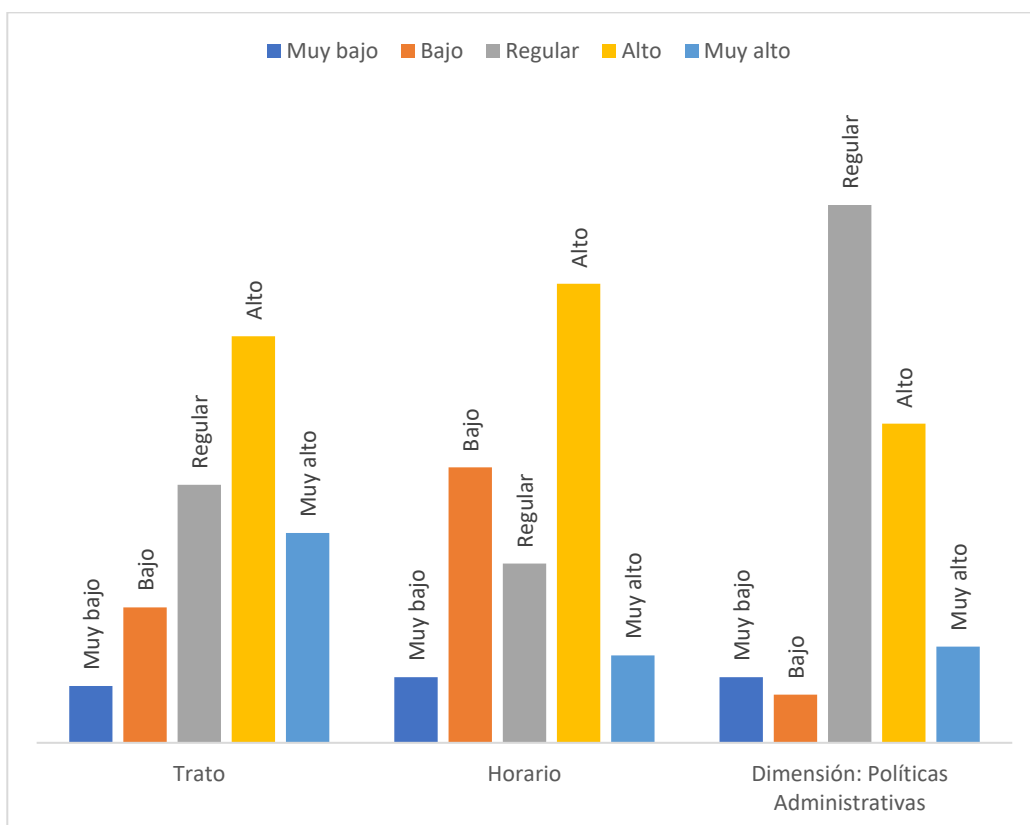
Tabla 10

Resultados de la dimensión políticas administrativas

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Trato	5,33	12,70	24,18	38,11	19,67
Horario	6,15	25,82	16,80	43,03	8,20
Dimensión: Políticas Administrativas	6,15	4,51	50,41	29,92	9,02

Figura 10

Resultados de la dimensión políticas administrativas



Dimensión: relaciones sociales

La dimensión relaciones sociales, fue evaluada de acuerdo a dos indicadores: clima laboral y solidaridad

Los resultados muestran calificaciones mayormente en alto grado, de acuerdo al 58,20 % de calificaciones.

Estos resultados permiten explicar que los trabajadores, mayormente, consideran que, en un 43,03 % en regular grado, el ambiente creado por mis compañeros es ideal para el desempeño de las funciones, les gusta trabajar con compañeros y prefieren distanciarse de las personas con las que trabajan.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 42,21 % en alto grado, indicaron que la solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo.

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

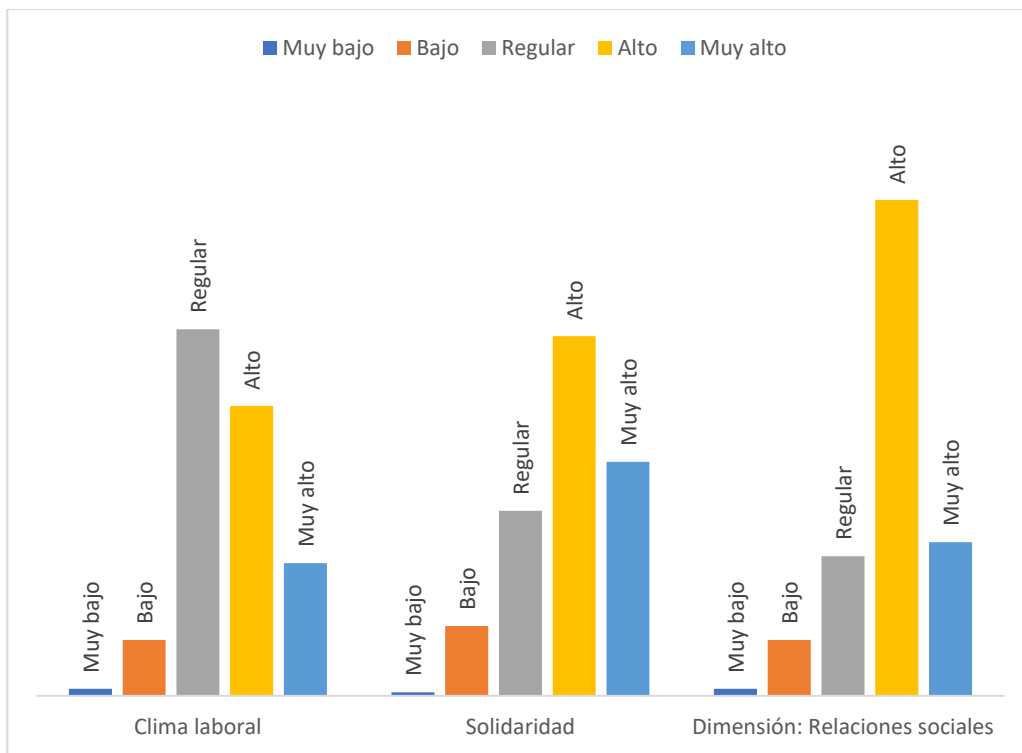
Tabla 11

Resultados de la dimensión relaciones sociales

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Clima laboral	0,82	6,56	43,03	34,02	15,57
Solidaridad	0,41	8,20	21,72	42,21	27,46
Dimensión:					
Relaciones sociales	0,82	6,56	16,39	58,20	18,03

Figura 11

Resultados de la dimensión relaciones sociales



Dimensión: Desarrollo Personal

La dimensión desarrollo personal, fue evaluada de acuerdo a dos indicadores: desarrollo profesional y compromiso de trabajo

Los resultados muestran calificaciones mayormente en alto grado, de acuerdo al 47,95 % de calificaciones.

Estos resultados permiten explicar que los trabajadores, mayormente, consideran que, en un 45,08 % en alto grado, su trabajo les hace sentir realizados, les permite desarrollarse personalmente, y se sienten felices por los resultados que logran en su trabajo.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 45,90 % en alto grado, indicaron que disfrutaban de cada labor que realizan en su trabajo y las tareas que realizan las perciben como algo sin importancia.

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

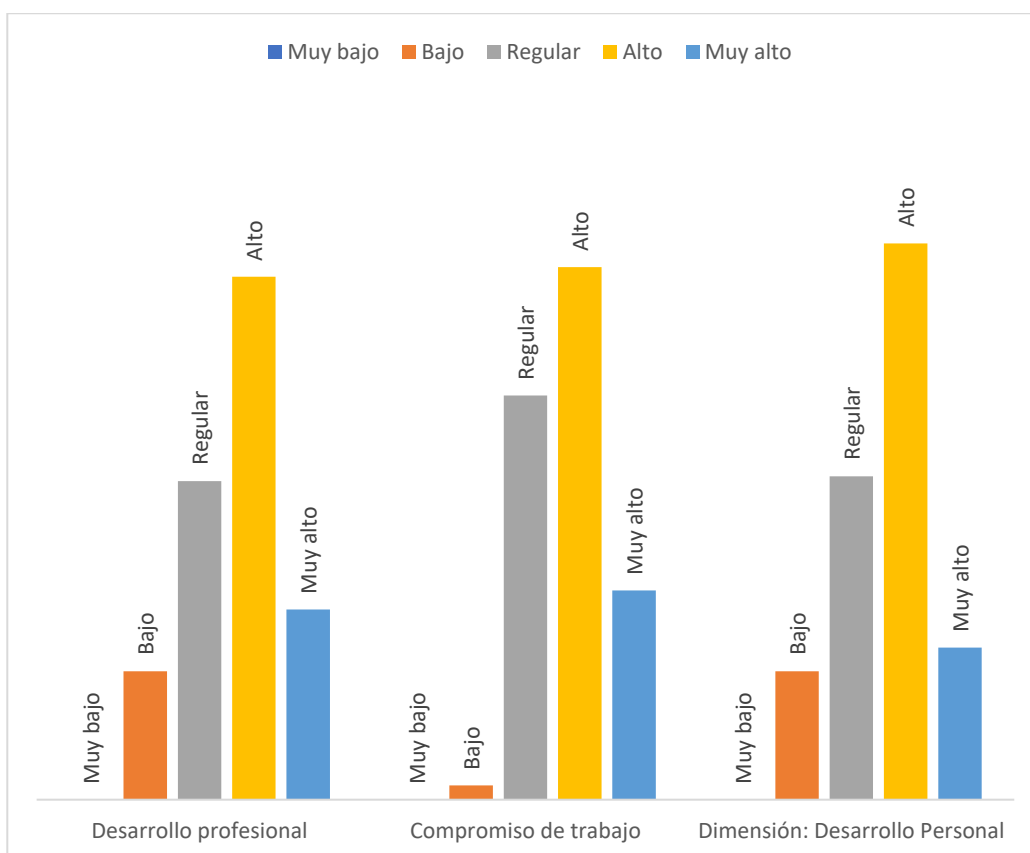
Tabla 12

Resultados de la dimensión desarrollo personal

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Desarrollo profesional	0,00	11,07	27,46	45,08	16,39
Compromiso de trabajo	0,00	1,23	34,84	45,90	18,03
Dimensión: Desarrollo Personal	0,00	11,07	27,87	47,95	13,11

Figura 12

Resultados de la dimensión desarrollo personal



Dimensión: Desarrollo de Tareas

La dimensión desarrollo de tareas, fue evaluada de acuerdo a dos indicadores: satisfecho es su puesto de trabajo y funciones

Los resultados muestran calificaciones mayormente en regular grado, de acuerdo al 51,64 % de calificaciones.

Estos resultados permiten explicar que los trabajadores, mayormente, consideran que, en un 42,62 % en regular grado, se sienten complacidos con la actividad que realizan, se sienten mal con lo que hacen, haciendo su trabajo se sienten bien consigo mismos y la sensación que tienen de su trabajo es que les están explotando.

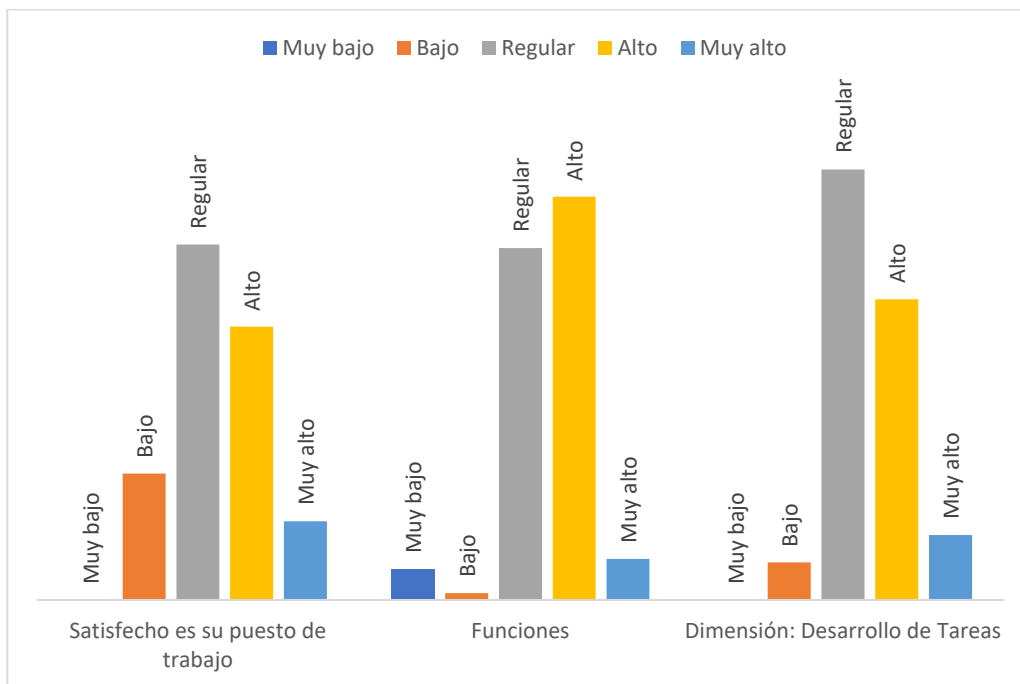
Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 48,36 % en alto grado, indicaron que se sienten realmente útiles con la labor que realizan, sienten que el trabajo que hacen es justo para su manera de ser, las tareas que realizan son tan valiosas como cualquier otra y les gusta el trabajo que realizan.

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

Tabla 13

Resultados de la dimensión desarrollo de tareas

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Satisfecho es su puesto de trabajo	0,00	15,16	42,62	32,79	9,43
Funciones	3,69	0,82	42,21	48,36	4,92
Dimensión: Desarrollo de Tareas	0,00	4,51	51,64	36,07	7,79

Figura 13*Resultados de la dimensión desarrollo de tareas***Dimensión: Relación con la autoridad**

La dimensión relación con la autoridad, fue evaluada de acuerdo a dos indicadores: buen trato del jefe y valoran su trabajo

Los resultados muestran calificaciones mayormente en alto grado, de acuerdo al 51,23 % de calificaciones.

Estos resultados permiten explicar que los trabajadores, mayormente, consideran que, en un 48,77 % en alto grado, que no se sienten a gusto con sus jefes, los jefes valoran el esfuerzo que hacen en su trabajo, son comprensivos, además que en alto grado consideran que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo, la relación que tienen con sus superiores es cordial y es grata la disposición del jefe cuando les realizan alguna consulta sobre su trabajo.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores, de acuerdo a las mayores frecuencias, con un 32,79 % en regular grado, indicaron que sienten que reciben de parte de la empresa mal trato.

La siguiente tabla y figura presentan la información descrita:

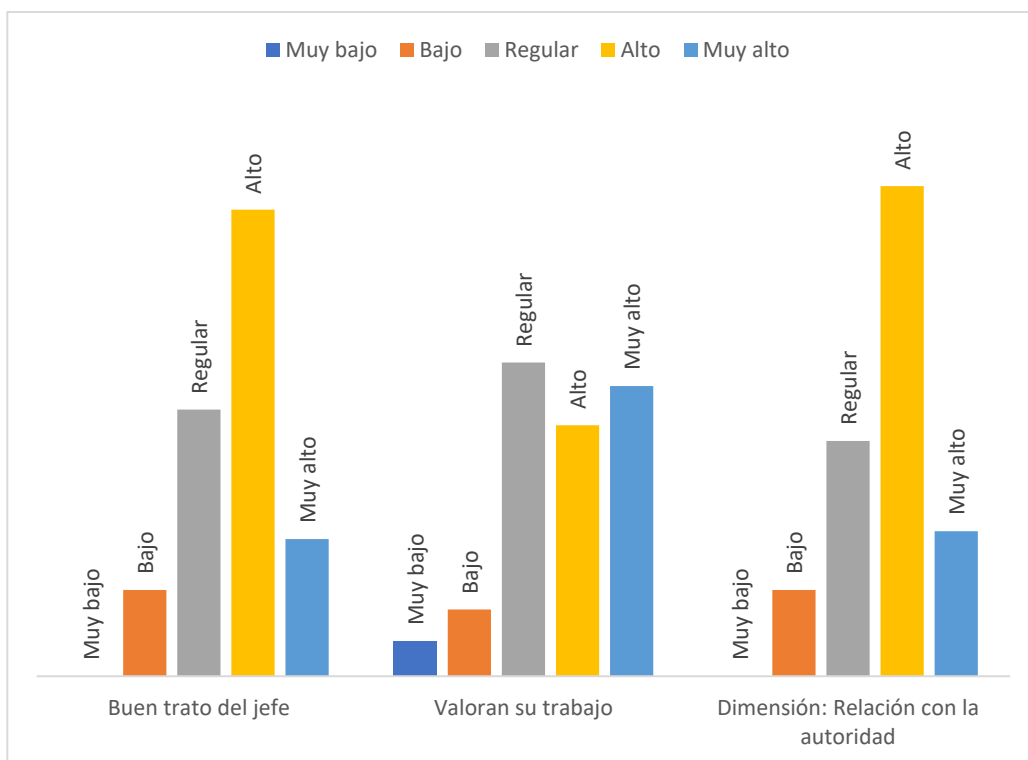
Tabla 14

Resultados de la dimensión relación con la autoridad

	Muy bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy alto (%)
Buen trato del jefe	0,00	9,02	27,87	48,77	14,34
Valoran su trabajo	3,69	6,97	32,79	26,23	30,33
Dimensión: Relación con la autoridad	0,00	9,02	24,59	51,23	15,16

Figura 14

Resultados de la dimensión relación con la autoridad



4.2. Cálculo del coeficiente de alfa de Cronbach

Tabla 15

Resultado de alfa de Cronbach – variable independiente

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,734	17

Como se puede apreciar, el resultado de Alfa de Cronbach tiene un valor α de 0,734, indicando según Vallejo (2007), que el instrumento al ser mayor a 0,7, indica el 70 % de la varianza, esto se debe a que los ítems tendrían relación y coherencia en las respuestas.

Tabla 16

Resultado de Alfa de Cronbach – variable dependiente

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.808	36

En la evaluación de la variable independiente, se observa un valor α de 0,808. Vallejo (2007) Indica que un 80 % de la varianza en total se debe a las respuestas coherentes y la relación de ítems.

4.2.1. Prueba de normalidad

Para determinar la prueba estadística a ejecutar es preciso determinar si existe o no distribución normal. Para ello aplicaremos la prueba de K-S Kolmogorov – Smienov, Romero (2016) no indica que esta se emplea para variables cuantitativas y cuando el tamaño de muestra sea mayor de 50. Para aceptar H_0 el valor de significación estadística (p) deberá ser mayor a 0,05.

Si P-Valor < 0,05 entonces no existe distribución normal

Si P-Valor > 0,05 entonces si existe distribución normal

Tabla 17*Comportamiento de las variables test Kolmogórov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad Salud Ocupacional	0.109	244	0.000
Satisfacción Laboral	0.123	244	0.000

Nota. El comportamiento de datos es No paramétrico* $p < ,05$, por Aldás y Uriel (2017).

Se observa que el estadístico ha obtenido un valor de 0,109 y que el valor de la significación estadística (p) ha sido 0,00, o sea menor de 0,05 y, por tanto, se rechaza la H_0 . Aceptamos la H_1 , que significa que las variables no siguen una distribución normal.

Es decir que la distribución que tiene la población es distinta a una población que tiene uniforme su comportamiento, no es constante, es anormal.

4.2.2. Comprobación de hipótesis general

La hipótesis plantea:

- H_0 : Los factores de seguridad y salud ocupacional no inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.
- H_1 : Los factores de seguridad y salud ocupacional inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.

Para comprobar la hipótesis se ejecuta la prueba de Rho de Spearman, determinándose a partir de la distribución anormal:

Tabla 18*Correlaciones no paramétrica Rho de Spearman bivariada*

		Seguridad y salud en el trabajo	Satisfacción Laboral
Seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Rho de Spearman	1	.010(**)
	Sig. (bilateral)		0.891
	N	244	244
Satisfacción Laboral	Correlación de Rho de Spearman	.010(**)	1
	Sig. (bilateral)	0.891	
	N	244	244

Nota. Correlaciones entre variables **. $p < ,001$, correlación es significativa. * $p < ,05$.

El valor de significancia calculado es mayor de 0,05, por lo cual se puede explicar que no existe relación significativa entre las variables.

Esto quiere decir que hay una correlación muy leve entre las variables, pero no se aprueba la hipótesis, ya que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, no tienen en su forma de pensar y en su manera de trabajar que la salud ocupacional incide en la satisfacción laboral.

Se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis alterna.

Como se indica en la tabla 2 de análisis general de resultados de la variable factores de seguridad y salud ocupacional, la dimensión condiciones psicosociales, tiene una mayor incidencia en la satisfacción laboral, con un porcentaje de regular un 49,59 % y alto en un 27,46 %; donde indica que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, sienten que la satisfacción laboral se ve afectada por un mayor ritmo de trabajo, menor control, riesgo de ocultar emociones, no aplicar conocimientos sin aprender, gran carga de trabajo y percepción salarial.

A su vez, la dimensión condiciones ergonómicas, también inciden en la satisfacción laboral, con un porcentaje de regular un 24,59 % y alto en un 13,11 %; donde los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna sienten que la

exposición a posturas incómodas, exposición a levantar carga y exposición a movimientos repetitivos, también inciden en la satisfacción laboral.

Así mismo, de la tabla 7 de análisis general de resultados de la variable satisfacción laboral, la dimensión relaciones sociales, tiene una mayor incidencia ya que los trabajadores de la entidad sienten que el ambiente creado por los compañeros de trabajo y la solidaridad, inciden en la satisfacción laboral.

También, la relación con la autoridad, el buen trato con el jefe, el valorar el trabajo y las condiciones físicas y/o materiales como un ambiente de trabajo y comodidades, también incidirían en la satisfacción laboral.

4.2.3. Comprobación de hipótesis específicas

4.2.3.1. Comprobación de hipótesis específica 1

La hipótesis plantea:

- H0: Las condiciones de seguridad no inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.
- H1: Las condiciones de seguridad inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.

El resultado de la prueba Rho-Spearman es:

Tabla 19

Correlaciones no paramétrica Rho-Spearman para la hipótesis específica 1

		Condiciones de Seguridad	Satisfacción Laboral
Condiciones de Seguridad	Coefficiente de correlación	1.000	-0.014
	Sig. (bilateral)		0.826
	N	244	244
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-0.014	1.000

Sig. (bilateral)	0.826	
N	244	244

Nota. Correlaciones entre variables **. $p < ,001$, correlación es significativa. * $p < ,05$.

Se aprecia que el valor de significancia hallado es mayor de 0,05, por lo cual se puede explicar que no existe relación significativa entre las variables.

Así mismo, el coeficiente de correlación es de -0,014, lo que explica una relación inversamente proporcional, es decir que a medida que las condiciones de seguridad van disminuyendo, la satisfacción laboral también disminuye, ya que el resultado obtenido no es significativo, puesto que el valor p (Sig) es mayor a 0,05 (0,826), por lo que los trabajadores de la municipalidad provincial de Tacna, no consideran que una implementación de medidas de seguridad ayuda en su satisfacción laboral, puesto que al ser labores administrativas, consideran que no están sometidos a constante peligro como riesgos de caída o expuestos a algún tipo de maquinaria o herramienta. .

Dado ello, se da por aprobada la hipótesis nula.

4.2.3.2. Comprobación de hipótesis específica 2

La hipótesis plantea:

- H0: Las condiciones higiénicas no inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.
- H1: Las condiciones higiénicas inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.

El resultado de la prueba Rho-Spearman es:

Tabla 20*Correlaciones no paramétrica Rho-Spearman para la hipótesis específica 2*

		Condiciones Higiénicas	Satisfacción Laboral
Condiciones Higiénicas	Coeficiente de correlación	1.000	0.008
	Sig. (bilateral)		0.905
	N	244	244
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.008	1.000
	Sig. (bilateral)	0.905	
	N	244	244

Nota. Correlaciones entre variables **. $p < ,001$, correlación es significativa. * $p < 0,05$.

Se aprecia que el valor de significancia hallado es mayor de 0,05, por lo cual se determina que no existe relación significativa entre las variables; por otro lado, el coeficiente de correlación de 0,008 explica una relación muy baja o nula entre las variables.

De esta manera, da por aprobada la hipótesis nula.

4.2.3.3. Comprobación de hipótesis específica 3

La hipótesis plantea:

- H0: Las condiciones ergonómicas no inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.
- H1: Las condiciones ergonómicas inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.

El resultado de la prueba Rho-Spearman es:

Tabla 21*Correlaciones no paramétrica Rho-Spearman para la hipótesis específica 3*

		Condiciones Ergonómicas	Satisfacción Laboral
Condiciones Ergonómicas	Coeficiente de correlación	1.000	0.046
	Sig. (bilateral)		0.477
	N	244	244
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.046	1.000
	Sig. (bilateral)	0.477	
	N	244	244

Nota. Correlaciones entre variables **. $p < ,001$, correlación es significativa. * $p < ,05$.

El valor de significancia calculado es mayor de 0,05, por lo cual se puede explicar que no existe relación significativa entre las variables.

En tanto, el coeficiente de correlación es de 0,046, lo explica que existe una relación muy baja o nula entre las variables, es decir que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, no consideran que las condiciones ergonómicas sea de vital importancia para su satisfacción laboral; ya que según la tabla 5 de resultados de la dimensión condiciones ergonómicas, los trabajadores de la entidad no están sometidos en su gran mayoría a la exposición de posturas incómodas o exposición a levantar carga, pero si presentan en bajo grado de porcentaje que hay una mayor relevancia en la exposición a movimientos repetitivos.

Es así que se da por aprobada la hipótesis nula.

4.2.3.4. Comprobación de hipótesis específica 4

La hipótesis plantea:

- H0: Las condiciones psicológicas no inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.

- H1: Las condiciones psicológicas inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.

El resultado de la prueba Rho-Spearman es:

Tabla 22

Correlaciones no paramétrica Rho-Spearman para la hipótesis específica 4

		Condiciones Psicosociales	Satisfacción Laboral
Condiciones Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	-0.049
	Sig. (bilateral)		0.450
	N	244	244
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-0.049	1.000
	Sig. (bilateral)	0.450	
	N	244	244

Nota. Correlaciones entre variables **. $p < ,001$, correlación es significativa. * $p < ,05$.

El valor de significancia calculado es mayor de 0,05, con lo cual se puede determinar que no existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación es de -0,049, lo que explica una relación inversamente proporcional, es decir que a medida que las condiciones psicosociales van disminuyendo, la satisfacción laboral también disminuye, ya que el resultado obtenido no es significativo, puesto que el valor p (Sig) es menor a 0,05 (0,450).

Con ello, se da por aprobada la hipótesis nula.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación han demostrado que existen los problemas de factores de seguridad y salud ocupacional se presentan en bajo grado, lo que explica que las condiciones de esta, en términos de seguridad, higiene, ergonomía y psicológico no corresponden a una situación que refleje condiciones poco adecuadas para la labor del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna.

A su vez, se ha identificado que la dimensión de condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales, inciden de manera baja en la satisfacción laboral, esto se llega a identificar acorde a las preguntas realizadas, tales como si se realizaran trabajos con posturas incómodas, levantar o trasladar objetos pesados y la realización de movimientos repetitivos en tiempos cortos.

Así mismo, las condiciones de seguridad y condiciones higiénicas no inciden significativamente en los factores de seguridad y salud ocupacional, debido a que los trabajadores no están expuestos constantemente a riesgos de caídas de un mismo nivel o diferente nivel, no se encuentran expuestos a maquinaria o herramientas, por lo que se genera un porcentaje bajo.

En la variable de satisfacción laboral, la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos, el desarrollo de tareas, no incide en los trabajadores municipales debido a que cuentan con un salario fijo y estipulado, tienen sus expectativas laborales y están de acuerdo con su puesto de trabajo y sus funciones asignadas.

Por otro lado, se ha identificado que los niveles de satisfacción laboral del personal son regulares, lo que explica que en niveles regulares el personal considera que existen condiciones laborales que no satisfacen del todo sus expectativas, tales como las condiciones físicas y/o materiales, además de las relaciones sociales y una regular relación con la autoridad.

Tomando en cuenta estos resultados, la investigación también logró determinar que no existe relación significativa entre las variables, las mismas que presentan una fortaleza de incidencia en muy bajo grado o nulo, y cuyo coeficiente de correlación negativo es indicador que, en los pocos casos suscitados, a medida que existen menos problemas de cumplimiento de los factores de seguridad y salud ocupacional, es posible lograr mejores niveles de satisfacción laboral en el personal de la entidad municipal.

Estos resultados se pueden contrastar con otras investigaciones, como es el caso de Biaoan et al. (2022) en la cual se puede denotar que de manera similar se destaca la importancia de que se cumplan las condiciones de seguridad, requiriendo para ello que se fomente las medidas de prevención, hecho que en la entidad municipal evaluada no supone un problema, pero hace la reflexión que debe fomentarse una cultura adecuada para evitar accidentes de trabajo a partir de una gestión de recursos humanos eficiente.

Por otro lado, en contraste con Migdonio (2017), se puede también evidenciar que el cumplimiento de los factores de seguridad y salud ocupacional, tal como se demostró en la tesis, no solo tienden a incidir sobre la satisfacción, sino también representan un elemento crucial para asegurar rendimientos laborales adecuados, y ello también demanda que la institución realice un seguimiento adecuado sobre el cumplimiento de los mismos, y tal como precisa el autor de la tesis, incluso es preciso que se ejecuten auditorías para asegurar ello. En tal sentido, el cumplimiento de los factores de seguridad y salud ocupacional no solo motiva una mejor satisfacción en el personal, sino también que el desempeño del personal se vea mejorado.

Por otro lado, en contraste con Tiquillahuanca (2021), se demostró que, a diferencia de la tesis desarrollada, existe una relación significativa entre la seguridad y la satisfacción laboral, hecho que se evidenció de forma similar mediante la prueba de Rho-Spearman. En este sentido es notorio que los factores de seguridad y salud ocupacional son sumamente importantes para definir mejores condiciones y satisfacción en el personal para que este pueda desarrollar de forma adecuada la labor asignada.

Asimismo, en contraste con Ordoñez (2017) y como indica su autor, se puede denotar que la buena utilización de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiende a mejorar la satisfacción del personal, hecho que se evidenció mediante un cuestionario a los trabajadores de una empresa de gestión pública con régimen privado.

Por último, se puede resaltar las similitudes con el estudio de Rodríguez (2021), el cual de forma similar ejecutó un estudio de tipo básica, con diseño no experimental y de corte transversal, correlacionando la seguridad y la satisfacción laboral, y demostrando en función de un valor de significancia, a diferencia del estudio, que ambas variables guardan relación significativa, resaltando la importancia de generar condiciones de seguridad, ambientales, y un entorno de trabajo favorable para poder generar inferencias positivas sobre la satisfacción del personal.

CONCLUSIONES

Se determinó que los factores de seguridad y salud ocupacional no inciden de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022, lo cual se demostró de acuerdo a la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia es mayor de 0,05, y una correlación de 0,010 lo cual indica que existe una incidencia baja. En ese sentido, se puede explicar que no necesariamente a medida que existen menos problemas en los factores de seguridad y salud ocupacional estos incidan en la satisfacción de los trabajadores.

Se estableció que las condiciones de seguridad no inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022, lo cual se determinó conforme a la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia es mayor de 0,05, y una relación negativa de -0,014 indica que existe una incidencia baja. Dado ello, se puede explicar que no necesariamente a medida que existen menos posibilidades de riesgo de caídas y exposición riesgosa a máquinas o herramientas, se pueden lograr mejores niveles de satisfacción laboral.

Se estableció que las condiciones higiénicas no inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022, lo cual se comprobó de acuerdo a la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia es mayor de 0,05, y cuyo resultado de correlación es de 0.008 lo indica que existe una incidencia muy baja. En función de ello, se puede denotar que no necesariamente a medida que existan menos problemas de condiciones higiénicas o exposición a ruidos estos mejoren la satisfacción laboral del personal.

Se determinó que las condiciones ergonómicas no inciden de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022, lo cual se demostró en la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia es mayor de 0,05, y una relación de 0,046 lo cual indica que existe una incidencia baja. Ello explica que no necesariamente a medida que existen menores problemas respecto a la exposición de posturas inadecuadas o levantamiento de carga, se pueda lograr mejores niveles de satisfacción laboral.

Se evidenció que las condiciones psicosociales no inciden de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el

año 2022, lo cual se determinó en función de la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue mayor de 0,05, y cuya relación fue de -0,049 lo cual indica que existe una incidencia baja. En ese sentido, se puede establecer que no necesariamente en caso que exista menor exposición a ritmos de trabajo inadecuados, a cantidades de trabajos en gran cuantía y salarios más adecuados, logre mejores niveles de satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Es preciso que la Municipalidad Provincial de Tacna, mediante su gerencia general, considere coordinar el diseño de un plan de seguridad y salud ocupacional, en coordinación con el área de personal, a fin que este rescate todos los aspectos relativos a las condiciones laborales, recabando información de los diferentes procesos, y a partir de ello diseñar un documento que sea consensuado y socializado con todo el personal, que denote una mayor preocupación por el personal, y con ello se garantice mejores condiciones para una mayor satisfacción laboral, con lo cual el personal estará más consciente de la importancia de cuidar las condiciones laborales y contribuir con el adecuado cumplimiento de los elementos de seguridad.

Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Tacna, mediante su gerencia general, considere incluir en el plan operativo institucional partidas para la adquisición y renovación de equipos y herramientas, a fin de que estas cumplan estrictamente con las normativas de seguridad y no supongan un riesgo.

Es necesario que la Municipalidad Provincial de Tacna, mediante su gerencia general, considere realizar una invitación a las autoridades del ministerio del ambiente para programar charlas y capacitaciones respecto a las medidas de prevención frente a exposiciones a ruidos, químicos, y agentes biológicos o de radiación, a fin de que el personal sepa cómo afrontar posibles situaciones, y con ello en caso de presentarse alguna situación puedan actuar salvaguardando su integridad.

La Municipalidad Provincial de Tacna, mediante su gerencia general, y en coordinación con el área de personal, consideren realizar una visita in situ a cada una de las áreas de la entidad, evaluando las condiciones ergonómicas, en relación a la calidad de indumentaria y materiales que se brindan para que el personal realice su labor, y a partir de ello solicitar la adquisición de sillas, mesas u otros elementos que mejoren las condiciones laborales, y eviten que el personal se vea expuesto a situaciones que resulten en un riesgo para su salud física.

Es importante que la Municipalidad Provincial de Tacna, mediante su gerencia general, considere contratar a un psicólogo organizacional, y que este pueda programar reuniones personalizadas con cada trabajador a fin de realizar las intervenciones necesarias que eviten que el personal se pueda ver afectado a condiciones

psicosociales que impliquen un riesgo para su salud mental, y con ello realizar recomendaciones para afrontar de forma adecuada las diferentes situaciones que puedan presentarse en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldás, J., & Uriel, E. (2017). *Análisis multivariante aplicado con R. 2ª ed.* Paraninfo.
- Aquije Cárdenas, G. A., & Pachas Sotelo, K. R. (2020). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A Chincha – 2019.* Universidad Autónoma de Ica: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/600>
- Badía, R. (1985). *PAHO IRIS.* Obtenido de Salud Ocupacional y Riesgos Laborales: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>
- Benavides, F. G., Merino Salazar, P., Cornelio, C., Assuncao, A. A., Agudelo Suarez, A. A., Amable, M., . . . Vives, A. (2016). *Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe.* SciELO - Brasil: <https://www.scielo.br/j/csp/a/PrLx66CQ7N4tLtG6LVbLyq/?lang=es#>
- Biaoan, S., Xiaoju, L., Anwei, G., & Runxuan, Z. (2022). *The Effect of Occupational Health Risk Perception on Job Satisfaction.* China: Environ Res Public Health.
- Cárdenas, F. (2021). *Los 9 Principios de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.* <https://goo.su/BJIQMR>
- Cernas, D., Mercado, P., & Leon, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *SCIELO*, 0186-1042.
- Clark, A., & Oswald, A. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, vol. 61, 359-381.
- Diario Oficial El Peruano. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Ley N° 29783. El Peruano. (20 de Agosto de 2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. *Diario "El Peruano"*.
- El Peruano. (27 de Abril de 2022). *SCTR: Más de 28 000 accidentes laborales se registraron durante el 2021, indica MTPE.* Diario El Peruano: <https://goo.su/zsfo4jF>
- Estrada, E., Mamani, H., & Chura, J. (2019). *Universidad San Pedro.* <https://revista.usanpedro.edu.pe/index.php/cpd/article/view/384>

- Fierro Arias, L., Simón Díaz, P., Ponce Olivera, R. M., & Arenas Guzmán, R. (2018). *Estudio sobre la satisfacción laboral y la felicidad en médicos dermatólogos*. Bibliografía Latinoamericana - BIBLAT: <https://goo.su/H45sR>
- Frievalds, A., & Niebel, B. (2014). *Ingeniería Industrial. Estudio de tiempos y Movimientos*. México: Novena Edición. Alfa Omega.
- Grau, M., & Moreno, D. (2000). *Seguridad Laboral*. España: Organización Panamericana de la Salud.
- Guillermo, Y. M. (2018). *Acceso Libre a la Información Científica para la Innovación*. ALICIA - CONCYTEC: <https://goo.su/TOS5aw>
- Henao, F. (2010). *Salud ocupacional: conceptos básicos. 2da edición*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico D.F.: Mc Graw-Hill educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación - Sexta edición*. México D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. Metodología de la Investigación: <https://goo.su/TaELVQ>
- HPG SECURITY. (2019). *Norma ISO 45001: Una certificación internacional que reduce el número de accidentes laborales en HPG Security y el Perú*. <https://hpgsecurity.com/2021/01/04/937/>
- Instituto de Ciencias Hegel. (11 de Febrero de 2021). *Seguridad y salud en el trabajo: las normas y los accidentes de trabajo*. Recuperado el 16 de Enero de 2022, de Cambios para evitar los accidentes laborales: <https://hegel.edu.pe/blog/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-las-normas-y-los-accidentes-de-trabajo-en-peru/>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en España. (2015). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España*. <https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad-en-el-trabajo>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Mattenson, M. (2006). *Comportamiento organizacional. (1a ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Kaplan, R., & Norton, D. (1992). *The Balanced Scorecard - Measures that Drive Performance*. Harvard Business Review: <https://hbr.org/1992/01/the-balanced-scorecard-measures-that-drive-performance-2>

- Martha, S. R. (2018). Trabajo infantil y salud ocupacional en Mexico: un desafío para la medicina. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, Vol. 56(Núm.6.). <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=113247>
- Méndez, J. C., & Méndez, M. A. (2021). *El Balanced Scorecard y su efecto en el desempeño de las organizaciones*. Revista Espacios.
- Migdonio, G. (2017). *Análisis de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del puerto comercial de autoridad portuaria de Esmeraldas*. Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Municipalidad Provincial de Tacna. (28 de Abril de 2016). *Portal de Transparencia Estándar*. Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP) 2016 de la Municipalidad Provincial de Tacna: <https://www.munitacna.gob.pe/archivo/download/14324/show/ordenanza-municipal-n-0006-2016>
- Municipalidad Provincial de Tacna. (28 de Diciembre de 2016). *Portal de Transparencia Estándar*. Clasificador de cargos: <https://www.munitacna.gob.pe/archivo/download/14659/show/ordenanza-municipal-n-0037-2016>
- Normas OHSAS 18001. (2012). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional*. <https://norma-ohsas18001.blogspot.com/2012/10/sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud.html>
- OIT. (2014). *Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- OMS. (30 de Noviembre de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- 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*. Tacna: Registro Nacional de Trabajos de Investigación.
- Organización Internacional de Normalización. (6 de Enero de 2016). Normas ISO. *Revista Panorama Contable*, 1-10. Recuperado el 16 de Enero de 2022, de <https://www.iso.org/news/2016/01/Ref2039.html>
- Quispe Flores, R., & Paucar Sullca, S. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. Apuntes

Universitarios:

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/442>

- Ramírez, A. (2012). *SciElo*. Servicios de salud ocupacional: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v73n1/a12v73n1.pdf>
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rodriguez , A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2016). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. Salud & Sociedad: <https://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/819>
- Rodriguez, F. (31 de Diciembre de 2021). *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*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. Diario Correo: <https://diariocorreo.pe/edicion/tacna/se-reportaron-40-accidentes-laborales-por-falta-de-implementos-862007/>
- Sánchez. (2010). *Clima organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos-2010* . Tarapoto. Perú: Universidad Nacional de San Martín.
- Steel Solutions. (01 de diciembre de 2019). *Importancia de la seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.steel.net.co/importancia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Tiquillahuanca, J. (2021). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020*. Lima: Revista Industrial Data. UNMSM.

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicador	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la incidencia de los factores de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la incidencia de los factores de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Los factores de seguridad y salud ocupacional inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Seguridad y Salud Ocupacional</p>	<p>Condiciones de Seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> · Riesgo de caídas al mismo nivel · Riesgo de caídas distinto nivel · Exposición a maquinas o herramientas <p>Condiciones Higiénicas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Exposición a ruido · Exposición a riesgos químicos (respira) · Exposición a riesgos biológicos · Exposición a radiación <p>Condiciones ergonómicas</p>	<p>Tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigación básica o pura <p>Nivel de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descriptiva - correlacional

				<ul style="list-style-type: none"> · Exposición a posturas incómodas · Exposición a levantar carga · Exposición a movimientos repetitivos <p>Condiciones psicosociales</p> <ul style="list-style-type: none"> · Exposición a alto ritmo de trabajo · Exposición a bajo control en el trabajo · Riesgo de esconder emociones · No aplicar conocimientos · No aprender · Alta cantidad de trabajo · Percepción del salario 	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente Satisfacción Laboral	Condiciones físicas y/o materiales	Diseño de investigación - Transversal

<p>a. ¿Cuál es la incidencia de las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022?</p> <p>b. ¿Cuál es la incidencia de las condiciones higiénicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022?</p> <p>c. ¿Cuál es la incidencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022?</p>	<p>a. Medir la incidencia de las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.</p> <p>b. Establecer la incidencia de las condiciones higiénicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.</p> <p>c. Analizar la incidencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.</p>	<p>a. Las condiciones de seguridad inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.</p> <p>b. Las condiciones higiénicas inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.</p> <p>c. Las condiciones ergonómicas inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> · Ambiente de trabajo · Comodidades <p>Beneficios laborales y/o remunerativos</p> <ul style="list-style-type: none"> · Salario · Expectativas laborales <p>Políticas Administrativas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Trato · Horario <p>Relaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> · Clima laboral · Solidaridad <p>Desarrollo Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> · Desarrollo profesional · Compromiso de trabajo <p>Desarrollo de Tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Satisfecho es su puesto de trabajo · Funciones <p>Relación con la autoridad</p> <ul style="list-style-type: none"> · Buen trato del jefe 	
--	---	---	--	--	--

<p>d. ¿Cuál es la incidencia de las condiciones psicológicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022?</p>	<p>d. Determinar la incidencia de las condiciones psicológicas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.</p>	<p>Provincial de Tacna en el año 2022.</p> <p>d. Las condiciones psicológicas inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> · Valoran su trabajo 	
---	---	---	--	--	--

Anexo 2. Fotografías ilustrativas del planteamiento del problema



Oficina de Gerencia de Gestión
Tributaria

En esta oficina se puede visualizar la falta de espacio en los pasadizos, esto debido al hacinamiento de las oficinas y la mala distribución de área.

Oficina de Gerencia de Desarrollo
Urbano

Se puede visualizar un apilamiento de archivos en estructuras inestables.



Oficina de Archivo Tributario

El archivo general de la oficina de tributaria, se encuentra con poco espacio y en hacinamiento lo que dificulta el circular por los pasadizos.



Oficina de Sub Gerencia de Recaudaciones

Se puede visualizar una mala conexión de cables, siendo estás un riesgo para los trabajadores.

Anexo 3. Documentos de apoyo para el planteamiento del problema



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Seguridad y Salud en el Trabajo

INFORME N° 06-2023-SST/OGGRH/MPT/TACNA

REG. ID: 049428

A: ING. SANDRA PATRICIA ASCENCIO LEON
Seguridad y Salud en el Trabajo
DE: ING. FERNANDO ALBERTO MANRIQUE ORTEGA
Apoyo Administrativo Técnico "B"

Presente:

Asunto: Informe de Observaciones y/o Evaluación de riesgos

FECHA: Tacna, 31 de Marzo del 2023

Mediante la presente me dirijo a Ud. para saludarla cordialmente y en referencia a lo mencionado se elabora el Informe de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de informar la evaluación realizada el día 30 de marzo del 2023. Para ello se realizó un recorrido por las diferentes áreas de la Sub Gerencia de Planeamiento Urbano y Catastro.

Durante la evaluación realizada, se pudo observar que en la mayoría de áreas de trabajo, hay dificultad para evacuar, debiéndose a que las vías de circulación y evacuación son estrechas para la cantidad de personas que laboran en el área y los cables eléctricos están dispersos en el suelo, los cuales podrían generar accidentes ante un suceso de emergencia. Y se encontró algunas fallencias que aquí en este informe se detallará con la evidencia fotográfica correspondiente de las mismas para controlar, mitigar y realizar una vigilancia constante para la seguridad de los trabajadores.



03-04-23

1. ALCANCE

El presente informe es para la verificación y evaluación de riesgos de áreas de trabajo de la Sub Gerencia de Planeamiento Urbano y Catastro, realizado el día 30 de marzo del 2023, referente a Seguridad y Salud Ocupacional.

2. CONCLUSIONES

- Durante los recorridos realizados se constató observaciones en temas de Seguridad y Salud Ocupacional, las cuales fueron evidenciadas mediante fotografías que se ejecutó como parte de prevención como, por ejemplo:

2.1 SUB. GERENCIA DE PLANEAMIENTO URBANO Y CATASTRO

2.1.1 Área Legal de la Gerencia de Desarrollo Urbano:

- Cables expuestos y desordenados en el suelo.
- Cable eléctrico para encender la computadora encintado con cinta aislante que al momento de ser enchufado genera chispas.
- Documentación expuesta y al costado de corrientes eléctricas.

2.1.2 Unidad de Adjudicaciones - Promuvi (Programa Municipal de Vivienda):

- Se presenció que en las ventanillas de atención al público hay dificultad para comunicarse a través de los orificios, siendo inadecuados, por lo tanto, los empleadores se tienen que inclinar al orificio inferior para ser escuchados y atender al público, teniendo una inapropiada postura y exponiéndose a ser contagiados de Covid-19.
- En la mayoría de áreas de trabajo se halló cables desordenados y dispersos en el suelo, los cuales podrían provocar tropezones o caídas.
- Se observó un ventilador sin funcionamiento cerca de un estante, conectado a la corriente en un stock eléctrico en mal estado.
- Se encontró un televisor en la parte superior de una columna en una Zona segura en caso de Sismos.
- Se observó hacinamiento en la mayoría de áreas de trabajo, ocasionando dificultad para evacuar por las vías de circulación ante un suceso de emergencia.



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Seguridad y Salud en el Trabajo

2.1.3 Catastro

- Se halló cables desordenados y dispersos en el suelo, los cuales podrían provocar tropezones o caídas.
- Se encontró documentación en el suelo, obstruyendo la libre circulación en casos de emergencia.

3. RECOMENDACIONES

- Las recomendaciones para levantar las observaciones mencionadas en las conclusiones, se indican las siguientes:

3.1 SUB. GERENCIA DE PLANEAMIENTO URBANO Y CATASTRO

3.1.1 Área Legal de la Gerencia de Desarrollo Urbano:

- Se recomienda reordenar los cables mediante canaletas para evitar tropezos o caídas.
- Renovar el cable eléctrico para encender la computadora por uno nuevo.
- Reubicar los documentos y evitar colocarlos cerca de corrientes eléctricas.

3.1.2 Unidad de Adjudicaciones - Promuvi (Programa Municipal de Vivienda):

- Se recomienda nuevos orificios para las ventanillas en la zona central y/o implementación de un micrófono para evitar acercamiento cercano y mejorar la comunicación entre empleador y público.
- Reordenar los cables y colocación de canaletas.
- Retirar el ventilador o reubicarlo con un adecuado stock eléctrico.
- Se recomienda reordenar los escritorios y tener una distancia moderada entre empleadores para evitar obstrucción en las vías de evacuación ante un suceso de emergencia.
- Retirar o reubicar el televisor a una zona adecuada para su uso.

3.1.3 Catastro

- Reordenar los cables mediante canaletas para evitar tropezos o caídas.
- Retirar la documentación del suelo y reubicarla a un lugar adecuado.

Imagen N° 04



Imagen N° 05

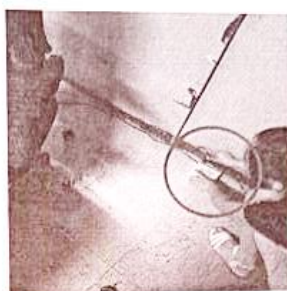


Imagen N° 04 y 05

Cable eléctrico para encender la computadora encintado con cinta aislante que, al momento de enchufarse, éste genera chispas

Imagen N° 06



Imagen N° 07

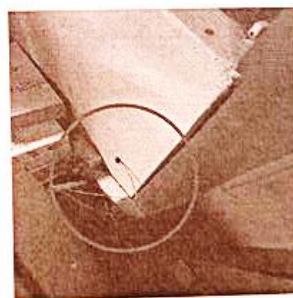


Imagen N° 06 y 07

Documentación expuesta y cerca a una corriente eléctrica



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Seguridad y Salud en el Trabajo

Imagen N° 34



Imagen N° 34

Documentación en el piso
obstaculizando vías de circulación

ING. FERNANDO ALBERTO MANRIQUE ORTEGA
Apoyo Administrativo Técnico "B"

Anexo 4. Propuesta de mejora en base a resultados de la tesis

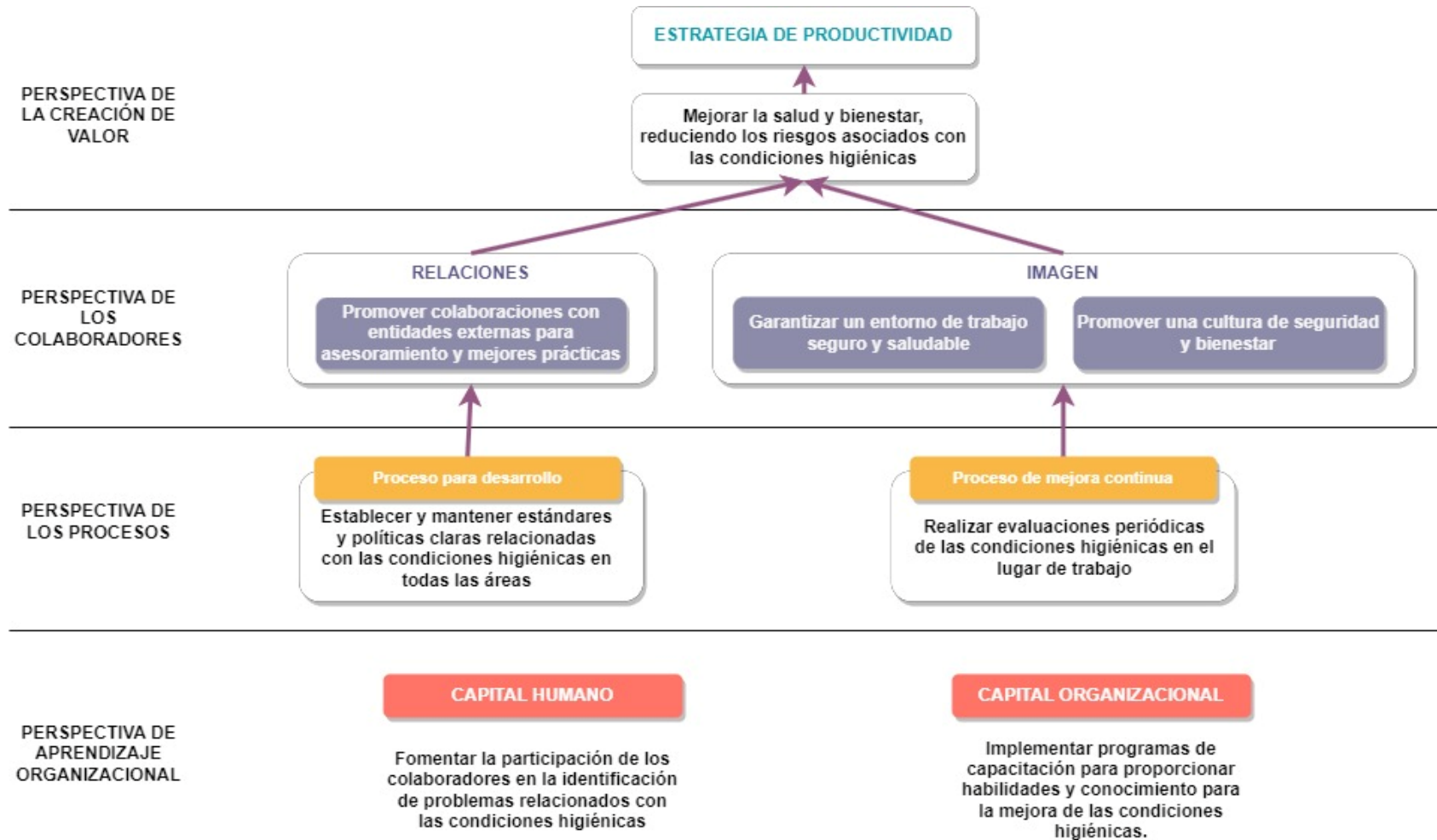
Posteriormente a la identificación y análisis de los resultados, se plantea una propuesta de mejora como etapa final de la tesis “Factores de Seguridad y su incidencia con la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022”. Durante la investigación, se evaluaron específicamente los trabajadores inscritos dentro del CAP-P, quienes formaron parte del estudio. Se identificaron dimensiones que presentaron bajos resultados, evidenciando un rendimiento inferior al deseado en ambas variables. Estas dimensiones se convierten en el enfoque principal para la propuesta de mejora, ya que requieren ser fortalecidas para asegurar un entorno laboral más seguro y satisfactorio.

La propuesta debe ser viable y efectiva, es decir que sea una solución que pueda ser implementada en la institución y que tenga el potencial de mejorar la situación actual. Por ello se optó por utilizar la herramienta de gestión organizacional, Balanced Scorecard (BSC) que permite mediante su aplicación medir y monitorear el rendimiento en relación con los objetivos estratégicos o política pública implementada.

Para Kaplan y Norton (1992) el BSC es una herramienta que permite conectar el logro de los objetivos estratégicos planteados a largo plazo con las actividades cotidianas de una entidad. En consecuencia, Méndez y Méndez (2021) consideran que implementarlo traerá consigo una mejora en la comunicación, especialmente en los departamentos encargados de la recolección de los datos analizados en la presente tesis, y permitirá una reestructuración de las estrategias en situaciones críticas debido a las demandas cada vez más exigentes del mercado en las operaciones organizacionales.

Seguridad y Salud Ocupacional: Dimensión de condiciones higiénicas

Balance Score Card



Perspectiva	Obj. Estratégico	KPI	Fórmula	Ud. de Medida	↑ ↓	F. de Medida	KPI Óptimo	KPI Tolerable	KPI Deficiente
Creación de valor	Promover una cultura de seguridad y bienestar al garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los colaboradores	Mejorar la salud y bienestar, reduciendo los riesgos asociados con las condiciones higiénicas	(# de colaboradores que se encuentran satisfechos con las medidas tomadas para condiciones higiénicas implementadas / Total de colaboradores) *	%	↑	Semestral	60	50	40
			100						
Colaboradores	Desarrollar un entorno laboral seguro a través de la promoción de alianzas con entidades externas y la creación de una cultura de	Promover colaboraciones con entidades externas para asesoramiento y mejores prácticas	Alianzas realizadas con entidades externas	#	↑	Bimestral	4	2	0
		Garantizar un entorno de	(# de accidentes laborales relacionados a	%	↓	Semestral	15	20	30

	seguridad y bienestar	trabajo seguro y saludable	condiciones laborales / Total de accidentes laborales) * 100						
		Promover una cultura de seguridad y bienestar	(# de colaboradores que participan de actividades relacionadas a la seguridad y bienestar / Total de colaboradores) *100	%	↑	Mensual	60	50	40
Procesos	Establecer un sistema de gestión de condiciones higiénicas y garantizar el cumplimiento de las mismas	Establecer y mantener estándares y políticas claras relacionadas con las condiciones higiénicas en todas las áreas	Supervisiones para verificación de cumplimiento de estándares y políticas implementadas	#	↑	Bimestral	2	1	0
		Realizar evaluaciones	# de evaluaciones realizadas de las	#	↑	Anual	4	2	1

		periódicas de las condiciones higiénicas en el lugar de trabajo	condiciones higiénicas en el lugar de trabajo						
Aprendizaje organizacional	Impulsar una cultura participativa para la mejora continua de las condiciones higiénicas	Fomentar la participación de los colaboradores en la identificación de problemas relacionados con las condiciones higiénicas	# de sugerencias realizadas por los colaboradores	#	↑	Mensual	20	10	5
		Implementar programas de capacitación para proporcionar habilidades y conocimientos para la mejora de las	(# de colaboradores que participan de las capacitaciones/ Total de colaboradores) *100	%	↑	Semestral	80	60	50

condiciones
higiénicas

Perspectiva de la Creación de Valor

Mejorar la Salud y Bienestar, Reduciendo los Riesgos Asociados con las Condiciones Higiénicas. Realizar encuestas periódicas para medir el nivel de satisfacción de los colaboradores con respecto a las condiciones higiénicas en el lugar de trabajo.

Perspectiva de los Colaboradores

Promover Colaboraciones con Entidades Externas para Asesoramiento y Mejores Prácticas. Registrar y realizar seguimiento al número de colaboraciones con las entidades externas con el objetivo de establecer lazos institucionales para mejora de las condiciones higiénicas.

Garantizar un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable. Registrar y realizar seguimiento a los incidentes laborales relacionados a las condiciones higiénicas para reducir el número a lo largo del tiempo.

Promover una Cultura de Seguridad y Bienestar. Medir el nivel de participación de los colaboradores en las actividades relacionadas con la seguridad y el bienestar, sean charlas, capacitaciones, eventos de promoción de salud u otros.

Perspectiva de los Procesos

Establecer y Mantener Estándares y Políticas Claras Relacionadas con las Condiciones Higiénicas en Todas las Áreas. Desarrollar estándares y políticas relacionadas a las condiciones higiénicas como procedimientos de limpieza y desinfección, manejo de sustancias, uso de equipos de protección personas u otros. Realizar seguimiento y actualizarlos según sea necesario.

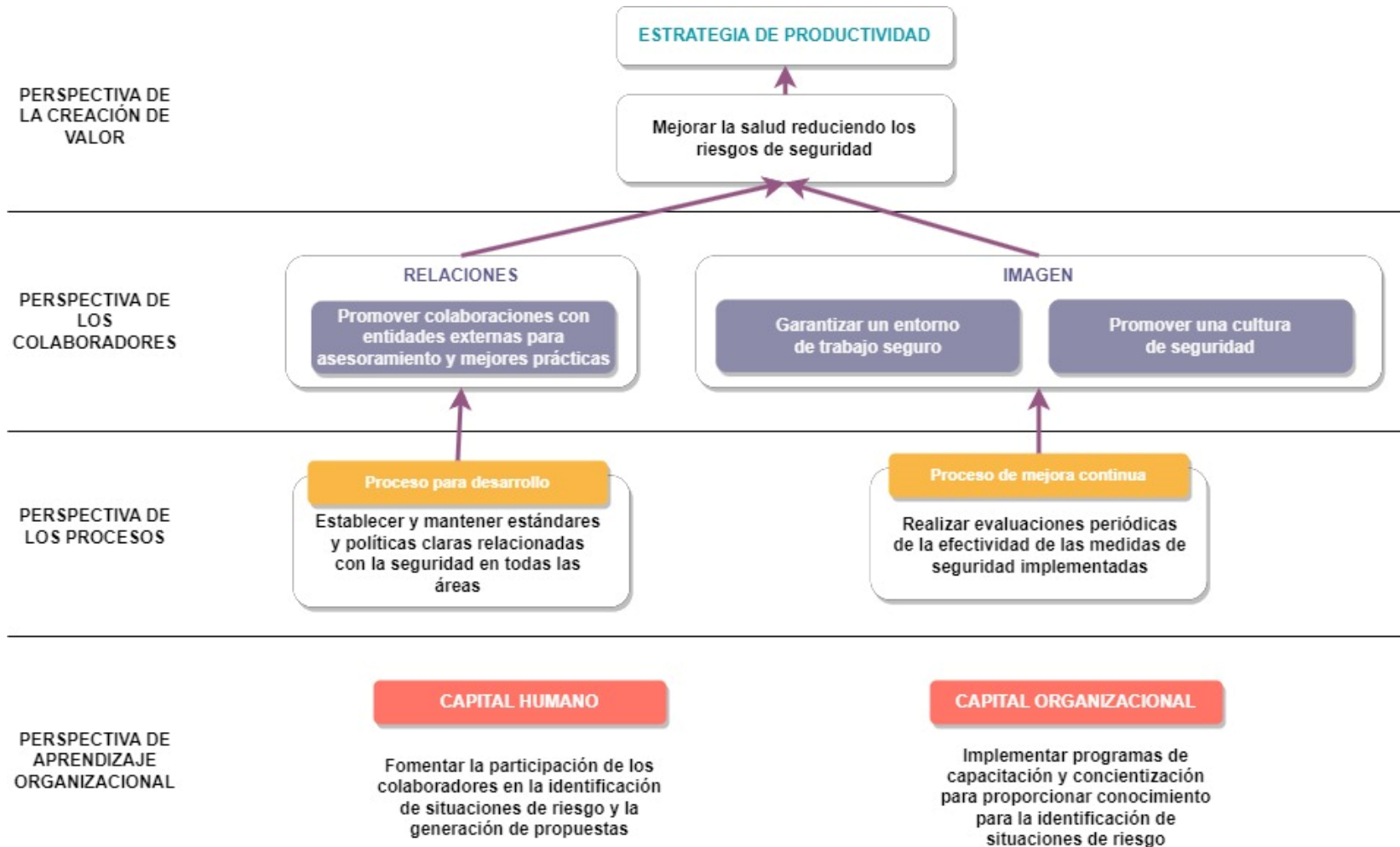
Realizar Evaluaciones Periódicas de las Condiciones Higiénicas en el Lugar de Trabajo. Establecer un programa regular de evaluación para las condiciones higiénicas en las áreas de trabajo y realizar seguimiento para que se realizan de manera periódica.

Perspectiva organizacional

Fomentar la Participación de los Colaboradores en la Identificación de Problemas Relacionados con las Condiciones Higiénicas. Establecer un sistema de sugerencia como un buzón de sugerencias donde los colaboradores puedan compartir sus propuestas para mejora de las condiciones higiénicas.

Implementar Programas de Capacitación para Proporcionar Habilidades y Conocimiento para la Mejora de las Condiciones Higiénicas. Realizar seguimiento al número de colaboradores que recibieron capacitación ya sea programas internos, sesiones externas o cursos en línea, con el objetivo de aumentar el porcentaje de colaboradores que poseen capacitación para mejorar las condiciones higiénicas en la empresa.

Seguridad y Salud Ocupacional: Dimensión de condiciones de seguridad
Balance Score Card



Perspectiva	Obj. Estratégico	KPI	Fórmula	Ud. de Medida	↑ ↓	F. de Medida	KPI Óptimo	KPI Tolerable	KPI Deficiente
Creación de valor	Promover una cultura de seguridad y bienestar al garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los colaboradores	Mejorar la salud reduciendo los riesgos de seguridad	(# de colaboradores que se encuentran satisfechos con las medidas para condiciones de seguridad implementadas / Total de colaboradores) * 100	%	↑	Semestral	60	50	40
Colaboradores	Desarrollar un entorno laboral seguro a través de la promoción de alianzas con entidades externas y la creación de una cultura de	Promover colaboraciones con entidades externas para asesoramiento y mejores prácticas	Alianzas realizadas con entidades externas	#	↑	Bimestral	4	2	0
		Garantizar un entorno de trabajo seguro	(# de accidentes laborales relacionados a condiciones de	%	↓	Semestral	15	20	30

	seguridad y bienestar		seguridad / Total de accidentes laborales) * 100						
		Promover una cultura de seguridad	(# de colaboradores que participan de actividades relacionadas a la implementación de seguridad / Total de colaboradores) *100	%	↑	Mensual	60	50	40
Procesos	Establecer un sistema de gestión de condiciones higiénicas y garantizar el cumplimiento de las mismas	Establecer y mantener estándares y políticas claras relacionadas con la seguridad en todas las áreas	Supervisiones para verificación de cumplimiento de estándares y políticas implementadas	#	↑	Bimestral	2	1	0
		Realizar evaluaciones periódicas de la	# de evaluaciones realizadas de las condiciones de	#	↑	Anual	4	2	1

		efectividad de las medidas de seguridad implementadas	seguridad en el lugar de trabajo						
Aprendizaje organizacional	Impulsar una cultura participativa para la mejora continua de las condiciones higiénicas	Fomentar la participación de los colaboradores en la identificación de situaciones de riesgo y la generación de propuestas	# de sugerencias realizadas por los colaboradores	#	↑	Mensual	20	10	5
		Implementar programas de capacitación y concientización para proporcionar conocimiento para la identificación	(# de colaboradores que participan de las capacitaciones/ Total de colaboradores) *100	%	↑	Semestral	80	60	50

de situaciones
de riesgo

Perspectiva de la Creación de Valor

Mejorar la Salud Reduciendo los Riesgos de seguridad. Realizar encuestas periódicas para medir el nivel de satisfacción de los colaboradores con respecto a las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo.

Perspectiva de los Colaboradores

Promover Colaboraciones con Entidades Externas para Asesoramiento y Mejores Prácticas. Registrar y realizar seguimiento al número de colaboraciones con las entidades externas con el objetivo de establecer lazos institucionales para mejora de las condiciones de seguridad.

Garantizar un Entorno de Trabajo Seguro. Registrar y realizar seguimiento a los incidentes laborales relacionados a las condiciones de seguridad para reducir el número a lo largo del tiempo.

Promover una Cultura de Seguridad. Medir el nivel de participación de los colaboradores en las actividades relacionadas con la seguridad, sean charlas, capacitaciones, eventos de promoción de salud u otros.

Perspectiva de los Procesos

Establecer y Mantener Estándares y Políticas Claras Relacionadas con la Seguridad en Todas las Áreas. Desarrollar estándares y políticas relacionadas a las condiciones de seguridad como señales de peligro, barandas en las escaleras u otros. Realizar seguimiento y actualizarlos según sea necesario.

Realizar Evaluaciones Periódicas de la Efectividad de las Medidas de Seguridad Implementadas. Establecer un programa regular de evaluación para las condiciones de seguridad en las áreas de trabajo y realizar seguimiento para que se realizan de manera periódica.

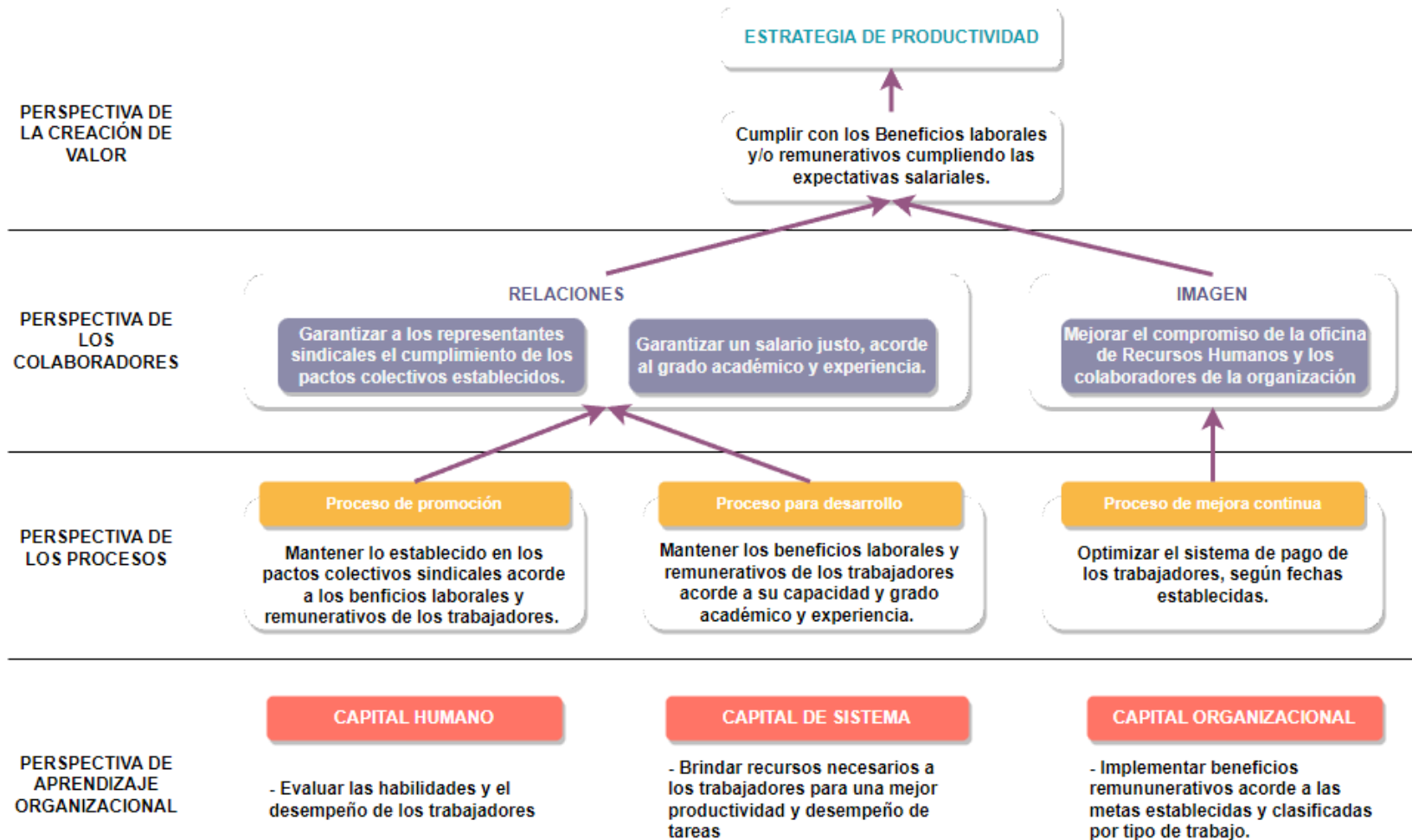
Perspectiva organizacional

Fomentar la Participación de los Colaboradores en la Identificación de Situaciones de Riesgo y la Generación de Propuestas. Establecer un sistema de sugerencia como un buzón de sugerencias donde los colaboradores puedan compartir sus propuestas para mejora de las condiciones de seguridad.

Implementar Programas de Capacitación y Concientización para Proporcionar Conocimiento para la Identificación de Situaciones de Riesgo. Realizar seguimiento al número de colaboradores que recibieron capacitación ya sea programas internos, sesiones externas o cursos en línea, con el objetivo de aumentar el porcentaje de colaboradores que poseen capacitación para mejorar las condiciones de seguridad en la empresa.

Satisfacción laboral: Dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos

Balance Score Card



Perspectiva	Obj. Estratégico	KPI	Fórmula	Ud. de Medida	↑ ↓	F. de Medida	KPI Óptimo	KPI Tolerable	KPI Deficiente
Creación de valor	Garantizar a los trabajadores la remuneración justa acorde a sus capacidades y habilidades, mejorando la productividad y eficiencia.	Cumplir con los beneficios laborales y/o remunerativos cumpliendo las expectativas salariales.	(# de beneficios salariales cumplidos / Total de beneficios salariales aprobados por pacto colectivo) *100	%	↑	Anual	60	50	40
Colaboradores	Promover una buena relación entre el trabajador y la organización para brindarles la confianza necesaria de	Garantizar a los representantes sindicales el cumplimiento de los pactos colectivos establecidos.	(# de pactos colectivos cumplidos / Total de pactos colectivos aprobados) *100	%	↑	Anual	50	40	30

	que si se cumplirá lo ya estipulado por reuniones sindicales.	Garantizar un salario justo, acorde al grado académico y experiencia.	Total de puestos de trabajo con remuneración justa.	%	↑	Trimestral	60	50	40
		Mejorar el compromiso de la oficina de Recursos Humanos y los colaboradores de la organización	(# de colaboradores satisfechos con la Gerencia de Recursos Humanos / Total de empleados) * 100	%	↑	Anual	70	60	50
Procesos	Implementar mejoras para el cumplimiento a tiempo de los beneficios laborales y/o remunerativos de los colaboradores,	Mantener lo establecido en los pactos colectivos sindicales acorde a los beneficios laborales y remunerativos	Total de cambios de los beneficios remunerativos de los grupos sindicales.	#	↑	Gestión	0	2	1

	para generar una mayor productividad y compromiso	de los trabajadores. Mantener los beneficios laborales y remunerativos de los trabajadores acorde a su capacidad y grado académico y experiencia.	(# de colaboradores satisfechos con su salario/ Total de colaboradores) * 100	%	↑	Anual	90	80	70
		Optimizar el sistema de pago de los trabajadores, según fechas establecidas.	(# de colaboradores satisfechos con el tiempo de pago / Total de empleados) * 100	%	↑	Anual	80	70	60
Aprendizaje organizacional	Aumentar las habilidades y capacidades de los colaboradores,	Evaluar las habilidades y el desempeño de los trabajadores	(# de colaboradores eficientes / Total de empleados) * 100	%	↑	Trimestral	70	60	50

impulsándolos a la innovación y desarrollo.	Brindar recursos necesarios a los trabajadores para una mejor productividad y desempeño de tareas	(# de colaboradores satisfechos con los recursos brindados / Total de empleados) * 100	%	↑	Mensual	80	70	60
	Implementar beneficios remunerativos acorde a las metas establecidas y clasificadas por tipo de trabajo.	Total de Oficinas comprometidas al cumplimiento de metas.	#	↑	Anual	5	4	3

Perspectiva de la Creación de Valor

Cumplir con los Beneficios Laborales y/o Remunerativos Cumpliendo las Expectativas Salariales. Realizar una evaluación de los beneficios salariales a los trabajadores que se encuentren inscritos, y dar cumplimiento a los pactos colectivos sindicales.

Perspectiva de los Colaboradores

Garantizar a los Representantes Sindicales el Cumplimiento de los Pactos Colectivos Establecidos. Fortalecer el compromiso de la oficina general de recursos humanos con los representantes de los trabajadores, para así generar confianza y lograr una mejor comunicación.

Garantizar un Salario Justo, Acorde al Grado Académico y Experiencia. Realizar una correcta selección de personal y distribución de puestos de trabajo acorde a las capacidades intelectuales, experiencia laboral, cargo de confianza y carga laboral.

Mejorar el Compromiso de la Oficina de Recursos Humanos y los Colaboradores de la Organización. Mejorar la relación de los trabajadores con la oficina de recursos humanos, mediante la atención a sus necesidades y/o quejas, junto con la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social.

Perspectiva de los Procesos

Mantener lo Establecido en los Pactos Colectivos Sindicales Acorde a los Beneficios Laborales y Remunerativos de los Trabajadores. Revisar todos los puntos establecidos y acordados en los pactos colectivos sindicales, para su cumplimiento en relación con el presupuesto anual de la organización.

Mantener los Beneficios Laborales y Remunerativos de los Trabajadores Acorde a su Capacidad, Grado Académico y Experiencia. Beneficiar de manera justa a los colaboradores, en relación con el grado académico, experiencia laboral para garantizar una correcta respuesta.

Optimizar el Sistema de Pago de los Trabajadores, Según Fechas Establecidas. No pasar de las fechas estipuladas para el pago salarial mensual, dándole prioridad en las oficinas a las que les corresponde según proceso, participando la Oficina de Planillas, Contabilidad y Tesorería.

Perspectiva organizacional

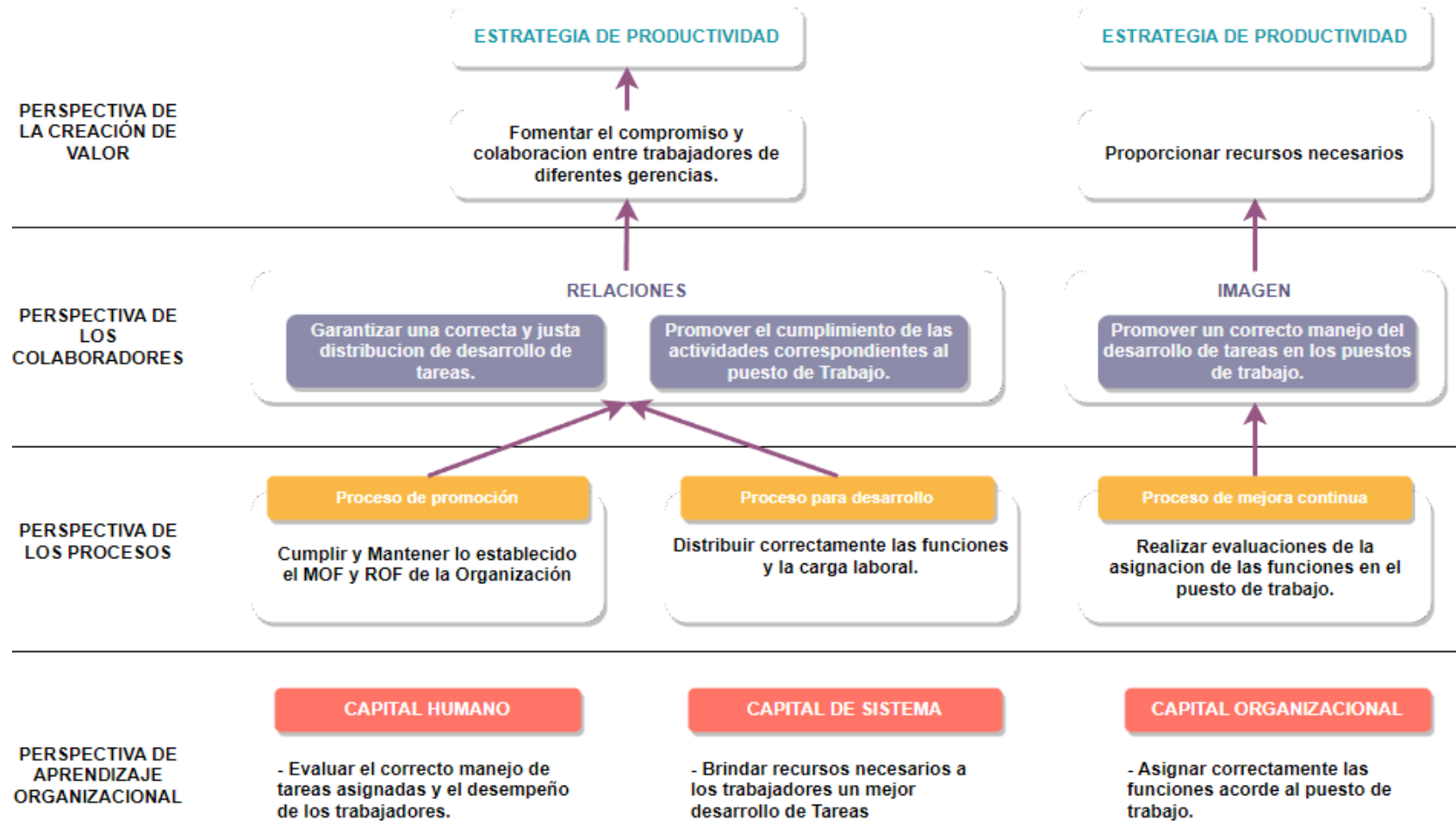
Evaluar las Habilidades y el Desempeño de los Trabajadores. Establecer una buena relación de los gerentes de cada Unidad y sus trabajadores, para generar informes de evaluación de desempeño y garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas.

Brindar Recursos Necesarios a los Trabajadores para una Mejor Productividad y Desempeño de Tareas. Realizar un cuadro de necesidades por Gerencia, para su posterior evaluación y revisión de los materiales o equipos brindados para la realización de las funciones.

Implementar Beneficios Remunerativos Acorde a las Metas Establecidas y Clasificadas por Tipo de Trabajo. Generar metas en las oficinas de atención al público que generan ingresos en la organización, para motivarlos a un mejor desempeño y productividad.

Satisfacción laboral: Dimensión de desarrollo de tareas

Balance Score Card



Perspectiva	Obj. Estratégico	KPI	Fórmula	Ud. de Medida	↑ ↓	F. de Medida	KPI Óptimo	KPI Tolerable	KPI Deficiente
Creación de valor	Promover las relaciones interpersonales de los colaboradores de diferentes oficinas para un mejor manejo de las actividades.	Fomentar el compromiso y colaboración entre trabajadores de diferentes gerencias.	(# de colaboradores satisfechos con el entorno de trabajo / Total de trabajadores) *100	%	↑	Anual	60	50	40
		Proporcionar recursos necesarios	(# de colaboradores satisfechos con el material de trabajo / Total de trabajadores) *100	%	↑	Anual	60	50	40
Colaboradores	Garantizar la disminución del estrés de carga laboral, distribuyendo correctamente las responsabilidades.	Garantizar una correcta y justa distribución de desarrollo de tareas.	(# de colaborades satisfechos con su tarea asignada / Total de trabajadores) *100	%	↑	Trimestral	50	40	30

		Promover el cumplimiento de las actividades correspondientes al puesto de Trabajo.	(# de colaboradores que cumplieron con sus funciones / Total de trabajadores) *100	%	↑	Trimestral	80	70	50
		Promover un correcto manejo del desarrollo de tareas en los puestos de trabajo.	(# de colaboradores eficientes / Total de empleados) * 100	%	↑	Trimestral	70	60	50
Procesos	Implementar medidas de supervisión de puestos de trabajo y actividades distribuidas, para un correcto control de carga laboral	Cumplir y Mantener lo establecido el MOF y ROF de la Organización	(% del Total de actividades realizadas según el MOF y ROF.	#	↑	Anual	90	70	50
		Distribuir correctamente las funciones y la carga laboral.	(# de colaboradores satisfechos con sus funciones/ Total de	%	↑	Trimestral	70	60	60

			colaboradores) * 100						
		Realizar evaluaciones de la asignación de las funciones en el puesto de trabajo.	(# de colaboradores satisfechos con la distribución de funciones y actividades / Total de empleados) * 100	%	↑	Trimestral	80	70	60
		Evaluar el correcto manejo de tareas asignadas y el desempeño de los trabajadores.	(# de colaboradore con mejor desempeño / Total de empleados) * 100	%	↑	Trimestral	70	60	50
Aprendizaje organizacional	Facilitar los recursos necesarios para un correcto manejo de actividades acorde a las funciones de trabajo establecidas.	Brindar recursos necesarios a los trabajadores un mejor desarrollo de Tareas	(# de colaboradores satisfechos con los recursos brindados / Total de empleados) * 100	%	↑	Trimestral	70	60	50

Asignar correctamente las funciones acordes al puesto de trabajo.	(# de colaboradores satisfechos con la distribución de funciones y actividades / Total de empleados) * 100	%	↑	Trimestral	80	70	60
---	--	---	---	------------	----	----	----

Perspectiva de la Creación de Valor

Fomentar el Compromiso y Colaboración entre Trabajadores de Diferentes Gerencias. Motivar a las relaciones interpersonales de los trabajadores entre diferentes oficinas para un mejor desempeño de las actividades y optimización de las tareas, logrando brindar así la ayuda necesaria a sus compañeros.

Proporcionar Recursos Necesarios. Consultar a los trabajadores sobre las necesidades de equipos y materiales para lograr el desempeño óptimo de sus funciones.

Perspectiva de los Colaboradores

Garantizar una Correcta y Justa Distribución de Desarrollo de Tareas. Distribuir de manera justa las tareas a realizar acorde al personal disponible en el puesto.

Promover el Cumplimiento de las Actividades Correspondientes al Puesto de Trabajo. Cumplir con los plazos establecidos según el tipo de tarea asignada, evitando el silencio administrativo positivo perjudicial para la organización.

Promover un Correcto Manejo del Desarrollo de Tareas en los Puestos de Trabajo. Seguir los lineamientos establecidos según requerimiento de los documentos para su correcto cumplimiento y atención.

Perspectiva de los Procesos

Cumplir y Mantener lo Establecido en el MOF Y ROF de la Organización. Distribuir de manera correcta las tareas a realizar, acorde a las funciones establecidas para cada trabajador y el cargo que ocupa, delegando así responsabilidades y aumentar el compromiso de los colaboradores.

Distribuir Correctamente las Funciones y la Carga Laboral. Verificar las funciones establecidas para cada trabajador y distribuir de manera justa la carga laboral.

Realizar Evaluaciones de la Asignación de las Funciones en el Puesto De Trabajo. Informar mediante el Gerente de cada oficina, la asignación de funciones a los colaboradores según puesto laboral, para una mejor organización.

Perspectiva organizacional

Evaluar el Correcto Manejo de Tareas Asignadas y el Desempeño de los Trabajadores. Inspeccionar periódicamente el cumplimiento de las tareas asignadas a los colaboradores, esto mediante un informe mensual de actividades realizadas, con el fin de ver su avance y productividad.

Brindar Recursos Necesarios a los Trabajadores para un Mejor Desarrollo de Tareas. Realizar un cuadro de necesidades por Gerencia, para su posterior evaluación y revisión de los materiales o equipos brindados para la realización de las funciones.

Asignar Correctamente las Funciones Acorde al Puesto de Trabajo. Revisar y evaluar las necesidades de las oficinas y hacer un requerimiento de personal cubriendo estas deficiencias, con el fin de que la oficina sea más productiva.

Anexo 5. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO

**“FACTORES DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TACNA, 2022”**

Número: _____

PERFIL DE TRABAJADOR		
Unidad orgánica a la que pertenece:		
Condición laboral:	1. Empleado de confianza 2. Servidor público	(1) (2)
Sexo:	1. Hombre 2. Mujer	(1) (2)
Grado de Instrucción:	1. Titulado 2. Bachiller 3. Técnico 4. Superior Universitaria 5. Secundaria Completa	(1) (2) (3) (4) (5)
Experiencia general:	1. Hasta un año 2. De dos a cinco años 3. De seis a nueve años 4. Más de diez años	(1) (2) (3) (4)

CUESTIONARIO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Basado en Benavides et al. (2016), "Cuestionario Básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en Latinoamérica y el Caribe (CTESLAC)"

Estimado trabajador, la presente encuesta tiene como finalidad recopilar información sobre la Seguridad y Salud que usted tiene en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Tacna. Para lo cual agradecemos marque con una "X" sobre la opción que considere la más adecuada, la respectiva encuesta es de carácter anónimo y el procedimiento será reservado, por ello es que le pedimos sinceridad en su respuesta:

- 1: Nunca
- 2: Muy pocas veces
- 3: Algunas veces
- 4. Muchas veces
- 5: Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	GRADO DE CUMPLIMIENTO				
			1	2	3	4	5
Condiciones de Seguridad	Riesgo de caídas al mismo nivel	¿Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocar una caída?	1	2	3	4	5
	Riesgo de caídas distinto nivel	¿Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocar una caída?	1	2	3	4	5
	Exposición a maquinas o herramientas	¿Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocar daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.)?	1	2	3	4	5
Condiciones Higiénicas	Exposición a ruido	¿Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?	1	2	3	4	5
	Exposición a riesgos químicos (respira)	¿Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?	1	2	3	4	5
	Exposición a riesgos biológicos	¿Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?	1	2	3	4	5

	Exposición a radiación	¿Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.)?	1	2	3	4	5
Condiciones ergonómicas	Exposición a posturas incómodas	¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?	1	2	3	4	5
	Exposición a levantar carga	¿Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?	1	2	3	4	5
	Exposición a movimientos repetitivos	¿Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos?	1	2	3	4	5
Condiciones psicosociales	Exposición a alto ritmo de trabajo	¿Tiene que trabajar muy rápido?	1	2	3	4	5
	Exposición a bajo control en el trabajo	¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?	1	2	3	4	5
	Riesgo de esconder emociones	¿Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?	1	2	3	4	5
	No aplicar conocimientos	¿Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?	1	2	3	4	5
	No aprender	¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?	1	2	3	4	5
	Alta cantidad de trabajo	¿Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?	1	2	3	4	5
	Percepción del salario	¿Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización de su trabajo?	1	2	3	4	5

GRACIAS

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Basado en Guillermo (2018), "La escala de satisfacción laboral – SL-SPC" de Sonia Palma Carrillo (1999).

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información sobre la Satisfacción Laboral que usted tiene en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Tacna. Para lo cual agradecemos marque con una "X" sobre la opción que considere la más adecuada, la respectiva encuesta es de carácter anónimo y el procedimiento será reservado, por ello es que le pedimos sinceridad en su respuesta:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Indeciso
- 4. De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	GRADO DE CUMPLIMIENTO				
			1	2	3	4	5
Condiciones físicas y/o materiales	Ambiente de trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
		El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
		En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	1	2	3	4	5
	Comodidades	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
		Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	1	2	3	4	5
Beneficios laborales y/o remunerativos	Salario	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
	Expectativas laborales	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
		Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	1	2	3	4	5
Políticas Administrativas	Trato	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	1	2	3	4	5
	Horario	Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
		El horario de trabajo me resulta incómodo	1	2	3	4	5

Relaciones sociales	Clima laboral	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
		Me agradan trabajar con mis compañeros	1	2	3	4	5
		Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
	Solidaridad	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
Desarrollo Personal	Desarrollo profesional	Mi trabajo me hace sentir realizado.	1	2	3	4	5
		Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	1	2	3	4	5
		Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	2	3	4	5
	Compromiso de trabajo	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
		Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	1	2	3	4	5
Desarrollo de Tareas	Satisfecho es su puesto de trabajo	Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
		Me siento mal con lo que hago	1	2	3	4	5
		Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)	1	2	3	4	5
		La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	1	2	3	4	5
	Funciones	Me siento realmente útil con la labor que realizo	1	2	3	4	5
		Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
		¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?	1	2	3	4	5
		Mi trabajo me aburre.	1	2	3	4	5
		Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
Relación con la autoridad	Buen trato del jefe	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)	1	2	3	4	5
		Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5
		Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)	1	2	3	4	5
		¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?	1	2	3	4	5
		La relación que tengo con mis superiores es cordial.	1	2	3	4	5
		Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	1	2	3	4	5
	Valoran su trabajo	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	1	2	3	4	5

GRACIAS

**Anexo 6. Documento de autorización para llevar a cabo encuesta a los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna**

Tacna, 19 de agosto del 2022

CARTA N° 280 -2022-GGRH/TACNA

Sr (a).
INQUILLA SANTOS, BETSY NICOL
SALCEDO CHOQUEHUANCA, KETTY GABRIELA

Tacna

Presente.-

ASUNTO: REMITO INFORMACION SOLICITADA

REF. : CARTA DE FECHA 26 DE JULIO DEL 2022

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y en atención a la referencia se remite respuesta **AUTORIZANDO** a lo solicitado, cumpliendo estrictamente con las recomendaciones mediante INFORME N° 189-2022-MVA-UGSST-GGRH/MPT emitida por la Unidad de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que precisa que:

1. Contar con dosis completa de vacunación (1ra dosis, 2da dosis, y dosis de refuerzo), la misma que deberá presentar a la Unidad de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
2. Lavado de manos y desinfección de manos al ingreso al centro de labores.
3. Uso correcto de la doble mascarilla durante la jornada laboral o una mascarilla KN95.
4. Mantener el distanciamiento de 1 metro.
5. Indicar fecha de toma de encuesta, la misma que deberá ser coordinada con la Gerencia de Gestión de Recursos Humanos.
6. Indicar las áreas/unidades y/o Gerencia aplicar las encuestas.
7. Solicitar permiso y/o comunicar al jefe inmediato del área antes de iniciar el proceso, a fin de no interrumpir las labores y/o atención de los servicios públicos.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

Abog. EMBILITO E. CALDERON URRICOLA
GERENTE DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

ADJUNTO:
INFORME N° 189-2022-MVA-UGSST-GGRH/MPT

CC. Archivo

Anexo 7. Documentos de soporte del proceso de trámite de tesis



UPT
FACULTAD DE INGENIERIA

Sin fines de lucro

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

RESOLUCION DE DECANATO Nro. 126-D-2022-FAING/UPT
Tacna, 18 de marzo de 2022

VISTO:

La solicitud de las Bachilleres en Ingeniería Industrial: **INQUILLA SANTOS, Betsy Nicol y SALCEDO CHOQUEHUANCA, Ketty Gabriela**, mediante la cual solicitan la aprobación del Plan de Tesis titulado "**SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA EN EL AÑO 2021**".

El Informe del Jurado Evaluador en el que opina favorablemente al Plan de Tesis presentado por las recurrentes.

CONSIDERANDO:

Que, las Bachilleres cumplen con los requisitos exigidos en el Reglamento para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales en la Universidad Privada de Tacna.

De conformidad a la Directiva No. 002-2021-FAING/UPT y al Art. 37 del Reglamento para la obtención del Grado de Bachiller, Título Profesional y Títulos de Segunda Especialidad Profesional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE TESIS titulado "SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA EN EL AÑO 2021", para las Bachilleres: INQUILLA SANTOS, Betsy Nicol y SALCEDO CHOQUEHUANCA, Ketty Gabriela, para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial.

ARTICULO SEGUNDO.- Designar como Docente ASESOR para el desarrollo del Plan de Tesis al Mtro. Sam Michael Espinoza Vidaurre.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Firmado por

ARCADIO ATENCIO VARGAS

Reason:
Location:

CN = ARCADIO ATENCIO VARGAS
O = UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
T = DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA
SerialNumber = DNI:30401606
C = PE

DISTRIBUCION:

- Asesor - Interesadas - Archivo

yma

Reg. No. 26686.

Universidad Privada de Tacna – Facultad de Ingeniería

Central : 427212, Anexo 408 - Correo Electrónico: ingenieria@upt.edu.pe

Campus Capanique – Pocolay, Apartado postal: 126, Tacna – Perú



UPT
FACULTAD DE INGENIERIA

Sin fines de lucro

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

RESOLUCIÓN DE DECANATO Nro. 1158-D-2022-FAING/UPT

Tacna, 28 de noviembre de 2022

VISTO:

El Informe s/n del Asesor de tesis y la solicitud de las Bachilleres en Ingeniería Industrial: **INQUILLA SANTOS, Betsy Nicol y SALCEDO CHOQUEHUANCA, Ketty Gabriela**.

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de Decanato Nro. 126-D-2022-FAING/UPT de fecha 18 de marzo de 2022, se aprueba el Plan de Tesis titulado "**SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA EN EL AÑO 2021**", para las Bachilleres: **INQUILLA SANTOS, Betsy Nicol y SALCEDO CHOQUEHUANCA, Ketty Gabriela**, para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial; designándose como Asesor al Mtro. Sam Michael Espinoza Vidaurre.

Que, mediante el Informe del visto, el Asesor de Tesis y las Bachilleres antes mencionadas solicitan la modificación del Título del Plan de Tesis mencionado en el primer considerando, debido a motivos de enfoque de la investigación; quedando el Título de la siguiente manera: "**FACTORES DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022**".

Que, con Oficio Nro. 00121-2022-UPT-EPII de fecha 24 de noviembre de 2022, el Coordinador de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial, da conformidad a la modificación del Título del Plan de Tesis.

Estando a las atribuciones conferidas al Señor Decano por el Estatuto y Reglamento General de la Universidad Privada de Tacna.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- MODIFICAR el Título del Plan de tesis mencionado en la Resolución de Decanato Nro. 126-D-2022-FAING/UPT; quedando el Título de la siguiente manera: "**FACTORES DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022**", para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Secretaría Académico Administrativa de la Facultad de Ingeniería y la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DR. NORIBAL JORGE ZEGARRA ALVARADO
Decano de la Facultad de Ingeniería

DISTRIBUCION:

- Asesor (Mtro. Sam Espinoza) - Interesadas - Archivo
yma

Reg. 30925.

Universidad Privada de Tacna – Facultad de Ingeniería
Central : 427212, Anexo 408 - Correo Electrónico : ingenieria@upt.edu.pe
Campus Capanique – Pocollay, Apartado postal: 126, Tacna – Perú



Sin fines de lucro

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

RESOLUCIÓN DE DECANATO Nro. 393-D-2023-FAING/ UPT
Tacna, 15 de mayo de 2023

VISTO:

La solicitud de las Bachilleres en Ingeniería Industrial: **INQUILLA SANTOS, Betsy Nicol y SALCEDO CHOQUEHUANCA, Ketty Gabriela** y el Informe Nro. 001-2023-SMEV-FAING/ UPT del Asesor del Plan de Tesis.

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de Decanato Nro. 126-D-2022-FAING/ UPT de fecha 18 de marzo de 2022, se aprueba el Plan de Tesis titulado "**SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA EN EL AÑO 2021**", para las Bachilleres: **INQUILLA SANTOS, Betsy Nicol y SALCEDO CHOQUEHUANCA, Ketty Gabriela**, para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial; designándose como Asesor al Mtro. Sam Michael Espinoza Vidaurre.

Que, mediante Resolución de Decanato Nro. 1158-D-2022-FAING/ UPT de fecha 28 de noviembre de 2022 se modifica el Título del Plan de tesis mencionado en la Resolución de Decanato Nro. 126-D-2022-FAING/ UPT; quedando el Título de la siguiente manera: "**FACTORES DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022**", para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial.

Que, a través del documento del visto, las Bachilleres solicitan ampliación por 03 meses para la culminación del desarrollo del Plan de Tesis.

Que, con Informe Nro. Informe Nro. 001-2023-SMEV-FAING/ UPT del Asesor del Plan de Tesis, manifiesta que el avance del Plan de Tesis se encuentra en un 90%, solicitando se amplíe el plazo por 03 meses para la culminación del mismo.

Que, con Informe Nro. 00057-2023-UPT-EPII, el Director (e) de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial, da conformidad a la solicitud de ampliación.

Estando a las atribuciones conferidas al Señor Decano por la Ley Universitaria y Estatuto de la Universidad Privada de Tacna.


SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Ampliar, en vías de regularización, por 03 meses el plazo de desarrollo del Plan de Tesis titulado "FACTORES DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022, para las Bachilleres: INQUILLA SANTOS, Betsy Nicol y SALCEDO CHOQUEHUANCA, Ketty Gabriela, para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial, a partir del 19 de marzo hasta el 18 de junio de 2023.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Ampliar la Asesoría del Plan de Tesis mencionado en el Artículo Primero, por el mismo lapso de tiempo al Docente Dr. Sam Michael Espinoza Vidaurre.

Regístrese, comuníquese y archívese.




DR. NORIBAL JORGE ZEGARRA ALVARADO
Decano Facultad de Ingeniería

DISTRIBUCION

- Asesor (Dr. Espinoza V) - Interesadas - Archivo
yma

Reg.13284.

Universidad Privada de Tacna – Facultad de Ingeniería

Central : 427212, Anexo 408 - Correo Electrónico: ingenieria@upt.edu.pe

Campus Capanique – Pocollay, Apartado postal: 126, Tacna – Perú



UPT
FACULTAD DE INGENIERIA

Sin fines de lucro

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

RESOLUCIÓN DE DECANATO Nro. 454-D-2023-FAING/UPT

Tacna, 06 de junio de 2023

VISTO:

La solicitud de las Bachilleres en Ingeniería Industrial: **INQUILLA SANTOS, Betsy Nicol y SALCEDO CHOQUEHUANCA, Ketty Gabriela**, mediante la cual solicitan la designación de un **JURADO DICTAMINADOR** de tesis; y el proveído del Director (e) de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial.

CONSIDERANDO:

Que, las recurrentes cumplen con los requisitos y procedimientos del Reglamento de Grados y Títulos.

Que, con Resolución de Decanato Nro. 126-D-2022-FAING/ UPT de fecha 18 de marzo de 2022, se aprueba el Plan de Tesis titulado "**SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA EN EL AÑO 2021**", para las Bachilleres: **INQUILLA SANTOS, Betsy Nicol y SALCEDO CHOQUEHUANCA, Ketty Gabriela**, para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial; designándose como Asesor al Mtro. Sam Michael Espinoza Vidaurre.

Que, mediante Resolución de Decanato Nro. 1158-D-2022-FAING/ UPT de fecha 28 de noviembre de 2022 se modifica el Título del Plan de tesis mencionado en la Resolución de Decanato Nro. 126-D-2022-FAING/ UPT; quedando el Título de la siguiente manera: "**FACTORES DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022**", para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial.

Que, a través de la Resolución de Decanato Nro. 393-D-2023-FAING/ UPT de fecha 15 de mayo de 2023, se amplía en vías de regularización, por 03 meses el plazo de desarrollo del Plan de Tesis antes mencionado, del 19 de marzo hasta el 18 de junio de 2023.

Que, con Informe favorable del Asesor, el Director (e) de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial, con Oficio Nro. 0076-2023-UPT-EPII designa al Jurado Dictaminador.

De conformidad al Art. 47 del Reglamento para la obtención del Grado de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Designar como miembros del **JURADO DICTAMINADOR** del Informe Final del desarrollo del Plan de tesis titulado: "**FACTORES DE SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022**", para las Bachilleres: **INQUILLA SANTOS, Betsy Nicol y SALCEDO CHOQUEHUANCA, Ketty Gabriela**, para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial; a los siguientes Docentes de la FAING:

- Mtro. **JAIME LIZARDO CARPIO CAMACHO**
- Mtro. **ERNESTO ALESSANDRO LEO ROSSI**

ARTÍCULO SEGUNDO.- Alcanzar a cada Docente del Jurado Dictaminador la Tesis en forma digital para su revisión.

ARTÍCULO TERCERO.- Fijar plazo máximo de 15 días hábiles, a partir de la fecha, para que los miembros del Jurado, en forma digital, emitan individualmente su dictamen crítico y fundamentado sobre el trabajo.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DR. NORIBAL JORGE ZEGARRA ALVARADO
Decano de la Facultad de Ingeniería

DISTRIBUCIÓN:
- Jurados (02) - Interesadas - Archivo
yma

Reg. 15514.

Universidad Privada de Tacna – Facultad de Ingeniería
Central : 427212, Anexo 408 - Correo Electrónico: ingenieria@upt.edu.pe
Campus Capanique – Pocollay, Apartado postal: 126, Tacna – Perú