

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**



**Seguridad y salud ocupacional y su incidencia en la  
satisfacción en el trabajo, Unidad de Gestión Educativa Local,  
Tumbes, 2023**

**Área: Ciencias Sociales**

**Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada.**

**Proyecto de tesis para optar el grado de Maestro en Gestión  
Pública**

**Autor: Bach. Zárate Távara, Heynner Elver**

**Tumbes, 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**



**Seguridad y salud ocupacional y su incidencia en la  
satisfacción en el trabajo, Unidad de Gestión Educativa Local,  
Tumbes, 2023**

**Proyecto de tesis aprobado en forma y estilo por:**

**Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (presidente)**  
**Código ORCID: 0000-0003-0334-2498**

**Dr. Eddy Miguel Aguirre Reyes (secretario)**  
**Código ORCID: 0000-0003-1304-7601**

**Mg. Ecca López, Orlando Sigifredo (vocal)**  
**Código ORCID: 0000-0003-2672-7171**

**Tumbes, 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**



**Seguridad y salud ocupacional y su incidencia en la  
satisfacción en el trabajo, Unidad de Gestión Educativa Local,  
Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es  
original en su contenido y forma:**

**Bach. Zarate Távara, Heynner Elver (Autor)**

**Código ORCID: 0009-0000-8139-044x**

**Mg. Ecca López, Orlando Sigifredo (Asesor)**

**Código ORCID: 0000-0003-2672-7171**

**Tumbes, 2024**

# Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
ESCUELA DE POSGRADO  
Tumbes – Perú

*"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"*

## ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los veintitrés días del mes de julio del dos mil veinticuatro, siendo las dieciséis horas y diez minutos, en modalidad **presencial**, Tumbes en el Auditorio Álvaro Camacho de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional designado con resolución N.º 612-2023/UNTUMBES-EPG-D, del veintidós de diciembre de 2023: Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (presidente), Dr. Eddy Miguel Aguirre Reyes (secretario), además del Mg. Orlando Sigifredo Ecça López (vocal/asesor).

Se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de tesis titulada: "SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, TUMBES, 2023" para optar el grado académico de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA, presentado por el Maestrando HEYNNER ELVER ZARATE TAVARA.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación el jurado según el artículo N° 111 del Reglamento de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Maestrando aprobado con calificativo de **BUENA**

En consecuencia, queda apto, para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes

Siendo las dieciséis horas y cincuenta minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de Público asistente.

Tumbes, 23 de julio de 2024

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete  
**Presidente**  
DNI: 03585602  
Código ORCID: 0000-0003-0334-2498

Dr. Eddy Miguel Aguirre Reyes  
**Secretario**  
DNI: 00218009  
Código ORCID: 0000-0003-1304-7601

Mg. Orlando Sigifredo Ecça López  
**Vocal y Asesor**  
DNI: 02679361  
Código ORCID: 0000-0003-2672-7171

C.c.  
Jurado de Tesis (05),  
Asesor  
Interesado  
Coasesor (es)  
Unidad de Investigación,  
Archivo (director EPG).

## Informe de originalidad Turnitin

# SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, TUMBES, 2023

por Heynner Elver Zarate

Tavara



---

Fecha de entrega: 19-jun-2024 12:40p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2405397236

Nombre del archivo: y\_Satisf.\_Trabajo\_Heynner\_Zarate\_2024-06-04\_-\_trabajar\_-\_TT.docx (276.38K)

Total de palabras: 16213

Total de caracteres: 92294

Mg. Orlando S. Ecce López  
Código ORCID: 0000-0003-2672-7171  
Asesor

# SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, TUMBES, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>18%</b>	<b>19%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b>	<b>9%</b>
Fuente de Internet		
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b>	<b>2%</b>
Fuente de Internet		
<b>3</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b>	<b>2%</b>
Fuente de Internet		
<b>4</b>	<b>dspace.unach.edu.ec</b>	<b>1%</b>
Fuente de Internet		
<b>5</b>	<b>repositorio.upt.edu.pe</b>	<b>1%</b>
Fuente de Internet		
<b>6</b>	<b>www.revistainvecom.org</b>	<b>1%</b>
Fuente de Internet		
<b>7</b>	<b>renati.sunedu.gob.pe</b>	<b>1%</b>
Fuente de Internet		
	 Mg. Orlando S. Ecca López Código ORCID: 0000-0003-2672-7171 Asesor	
<b>8</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe:8080</b>	<b>&lt;1%</b>
Fuente de Internet		

9	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	< 1 %
10	<a href="https://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	< 1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	< 1 %
12	María José Ruá, Patricia Huedo, Manuel Cabeza, Beatriz Saez, Raquel Agost-Felip. "A model to prioritise sustainable urban regeneration in vulnerable areas using SWOT and CAME methodologies", Journal of Housing and the Built Environment, 2021 Publicación	< 1 %
13	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	< 1 %
14	<a href="https://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
15	<a href="https://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
16	<a href="https://www.paho.org">www.paho.org</a> Fuente de Internet	< 1 %
17	<a href="https://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %

  
 Mg. Oriando S. Ecça López  
 Código ORCID: 0000-0003-2672-7171  
 Asesor

18	<p>Fabiola Falconi Agapito, Alfonso Romero Baylon. "Las micro, pequeña y mediana empresa y sus adaptación a la normativa de seguridad y la salud en el trabajo", Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas, 2020</p> <p>Publicación</p>	< 1 %
19	<p>repositorio.utn.edu.ec</p> <p>Fuente de Internet</p>	< 1 %
20	<p>www.ilo.org</p> <p>Fuente de Internet</p>	< 1 %
21	<p>Submitted to Universidad Privada del Norte</p> <p>Trabajo del estudiante</p>	< 1 %
22	<p>oit.org</p> <p>Fuente de Internet</p>	< 1 %

  
 Mg. Orlando S. Ecça López  
 Código ORCID: 0000-0003-2672-7171  
 Asesor

Excluir citas      Activo      Excluir coincidencias < 15 words  
 Excluir bibliografía      Activo

## DEDICATORIA

A nuestro creador, por darme sabiduría y energía para hacer posible esta investigación. Con todo amor y cariño, a mis padres, por confiar en mi persona.

*Heynner Elver*

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional de Tumbes, por su alta formación académica. A mi asesor Mg. Orlando Sigifredo, Ecca López, por su contribución académica.

*Heynner Elver*

## CONTENIDO

CONTENIDO .....	xi
INDICE DE TABLAS .....	xii
INDICE DE ANEXOS .....	xiii
<b>RESUMEN</b> .....	xiv
<b>ABSTRACT</b> .....	xv
I. INTRODUCCIÓN .....	16
II. REVISION DE LA LITERATURA .....	23
2.1. Bases teórico-científicas .....	23
<b>2.1.1. Seguridad y salud ocupacional</b> .....	23
<b>2.1.2. Satisfacción en el trabajo</b> .....	36
2.2. Antecedentes .....	40
2.3 Definición de términos básicos .....	49
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	51
<b>3.1. Hipótesis</b> .....	51
<b>3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis</b> .....	51
<b>3.3 Población, muestra y muestreo</b> .....	52
<b>3.4 Métodos, técnicas e instrumentos</b> .....	54
<b>3.5 Procesamiento y análisis</b> .....	56
3.6 Confiabilidad del instrumento .....	56
3.7 Variables y operacionalización .....	58
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	61
<b>4.1 Resultados</b> .....	61
<b>4.2 Discusión</b> .....	67
V. CONCLUSIONES .....	71
VI. RECOMENDACIONES .....	73
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	74
ANEXOS .....	82

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población laboral de la UGEL, Tumbes.....	53
Tabla 2 Fiabilidad de variable salud y seguridad ocupacional .....	57
Tabla 3 Fiabilidad de variable satisfacción en el trabajo .....	57
Tabla 4 Variable seguridad y salud ocupacional, dimensiones, indicadores e ítems .....	59
Tabla 5 Variable satisfacción en el trabajo, dimensiones, indicadores e ítems .....	60
Tabla 6 Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo.....	61
Tabla 7 Correlación entre seguridad y salud ocupacional y satisfacción en el trabajo.....	62
Tabla 8 Incidencia de las políticas y programas de prevención en la satisfacción en el trabajo.....	63
Tabla 9 Correlación entre las políticas y programas de prevención y la satisfacción en el trabajo .....	64
Tabla 10 Incidencia organización de la prevención en la satisfacción en el trabajo .....	64
Tabla 11 Correlación entre la organización de la prevención y la satisfacción en el trabajo.....	65
Tabla 12 Incidencia del manual de seguridad en la satisfacción en el trabajo .....	66
Tabla 13 Correlación entre el manual de seguridad y la satisfacción en el trabajo .....	67

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	83
Anexo 2. Matriz de operacionalización Seguridad y salud ocupacional .....	84
Anexo 3. Matriz de operacionalización Satisfacción en el trabajo .....	85
Anexo 4. Cuestionario para la Seguridad y Salud Ocupacional .....	86
Anexo 5. Cuestionario Satisfacción en el trabajo .....	88
Anexo 6. Solicitud de autorización para ejecución de tesis.....	90
Anexo 7. Confiabilidad de Seguridad y salud ocupacional.....	91
Anexo 8. Confiabilidad de Satisfacción en el trabajo.....	95
Anexo 9 Matriz de resultados de la encuesta.....	98
Anexo 10. Rango de coeficiente de correlación de Spearman.....	100
Anexo 11 Evidencias de la aplicación de los instrumentos de medición .....	101

## RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023. Para lo cual se realizó una investigación de nivel básico, correlacional, no experimental, cuantitativa, transversal con una población de 30 colaboradores y una muestra por conveniencia, la variable independiente seguridad y salud en el trabajo tuvo como dimensiones las políticas y programas de prevención, la organización de la prevención y los manuales de seguridad, con la variable dependiente satisfacción en el trabajo. Se utilizó el programa SPSS para los procedimientos y análisis de la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados obtenidos para la variable seguridad y salud ocupacional fueron de nivel alto con el 53,3% de las respuestas de los colaboradores, con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo de nivel alto con el 50,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023. La dimensión de las políticas y programas de prevención tuvo como respuesta ante emergencias con un nivel alto del 46,7%. La dimensión sobre la organización de la prevención, observaron respuestas de nivel alto con el 60,0%. La dimensión sobre el manual de seguridad tuvo contestaciones de nivel alto con el 53,3%. La investigación concluyó con la variable seguridad y salud ocupacional cuyas respuestas fueron de nivel alto con el 53,3% de las contestaciones, con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo también de nivel alto con el 50,0%. Demostrando que existió relación directa y significativa entre las variables de estudio sobre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción en el trabajo, con un Rho de Spearman de 0,947 y significancia bilateral aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

**Palabras clave:** Seguridad y salud en el trabajo, políticas y programas de prevención, organización de la prevención, manuales de seguridad, satisfacción en el trabajo

## ABSTRACT

The objective research was to determine the incidence of occupational health and safety on the job satisfaction of employees of the UGEL Tumbes, 2023. For which a basic level, correlational, non-experimental, quantitative, transversal research was carried out. With a population of 30 employees and a convenience sample, the independent variable safety and health at work had as dimensions prevention policies and programs, the organization of prevention and safety manuals, with the dependent variable job satisfaction. . The SPSS program was used for the procedures and analysis of descriptive and inferential statistics. The results obtained for the occupational safety and health variable were of a high level with 53.3% of the employees' responses, with an impact on the job satisfaction variable of a high level with 50.0% of the employees' responses. workers of the UGEL Tumbes, 2023. The dimension of prevention policies and programs responded to emergencies with a high level of 46.7%. The dimension on the organization of prevention, high level responses were observed with 60.0%. The dimension on the safety manual had high level responses with 53.3%. The research concluded with the variable occupational safety and health whose responses were of a high level with 53.3% of the responses, with an impact on the variable job satisfaction also of a high level with 50.0%. Demonstrating that there was a direct and significant relationship between the study variables on occupational health and safety and job satisfaction, with a Spearman's Rho of 0.947 and bilateral significance accepting the working hypothesis for the general objective.

**Keywords:** Safety and health at work, prevention policies and programs, prevention organization, safety manuals, job satisfaction

## I. INTRODUCCIÓN

En un mundo cada vez más dinámico y globalizado, la seguridad y la salud ocupacional (SSO), son temas de creciente relevancia en el ámbito laboral. En el marco de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, se tornan cruciales para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, así como para influir en la satisfacción de los trabajadores, cuyos esfuerzos son fundamentales para el desarrollo y funcionamiento del sector educativo. Este trabajo de tesis, titulado "Seguridad y salud ocupacional y su incidencia en la satisfacción en el trabajo, Unidad de Gestión Educativa Local, Tumbes, 2023," se centra en explorar esta relación fundamental.

Para comprender a fondo la relevancia de este estudio, es imprescindible analizar la situación problemática tanto a nivel internacional, latinoamericano, peruano y local, en este caso, en Tumbes.

A nivel internacional, la preocupación por la seguridad y la salud ocupacional ha sido una constante en la agenda laboral y de derechos humanos. Organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han establecido normativas y directrices con el propósito de promover condiciones laborales seguras y saludables a nivel global. La globalización y la interconexión de las economías han elevado la necesidad de garantizar que los trabajadores sean protegidos de riesgos laborales y puedan ejercer sus labores en ambientes seguros.

En el contexto latinoamericano, la SSO, enfrenta desafíos y particularidades propias de la región. La informalidad laboral, la exposición a riesgos específicos en sectores como la agricultura y la construcción, y la falta de implementación efectiva de normativas son aspectos clave. La satisfacción en el trabajo también se convierte en un tema de interés, dado que la calidad de las condiciones laborales puede influir directamente en el bienestar de los trabajadores y en su productividad.

Estudios y formalización en temas relacionados a la salud y la seguridad ocupacional, en los últimos años en el Ecuador, han tenido un gran avance. La formulación de leyes y normas que permiten controlar y vigilar las condiciones en las que los trabajadores de las empresas públicas y privadas en el país, desempeñan sus labores diariamente, ha procurado crear una cultura de seguridad en las organizaciones. (Carrera et al., 2019, p. 8)

En Perú, se han implementado normativas y regulaciones orientadas a garantizar la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) desempeña un papel crucial en supervisar el cumplimiento de estas normas y en promover la implementación de medidas que garanticen la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, desafíos como la informalidad laboral y el poco acceso a servicios de salud y seguridad persisten en diversas regiones del país.

En el ámbito específico de Tumbes, la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) tiene un rol vital en la administración y coordinación de la educación en la región. Los docentes, administrativos y personal de apoyo de la UGEL desempeñan un papel esencial en la formación de las nuevas generaciones, por lo que su seguridad y salud ocupacional son fundamentales. La región de Tumbes presenta desafíos adicionales, como la exposición a condiciones climáticas extremas que pueden afectar la satisfacción en el trabajo de los empleados de la UGEL.

La problemática que se aborda en este trabajo de tesis se centra en la incidencia entre la seguridad y salud ocupacional en la UGEL de Tumbes y la satisfacción en el trabajo de su personal. La falta de atención en SSO puede derivar en accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, ausentismo y disminución de la productividad, lo que a su vez afecta la satisfacción en el trabajo. La investigación en este tema es decisiva para identificar las deficiencias y proponer soluciones que mejoren las condiciones laborales en la UGEL de Tumbes y, en última instancia, aumenten la satisfacción de su personal.

Este estudio busca contribuir al fortalecimiento de prácticas de seguridad y salud ocupacional en la UGEL de Tumbes y servir de base para la toma de decisiones

que fomenten un ambiente laboral seguro, saludable y satisfactorio en el ámbito educativo de la región. Para lograrlo, se llevará a cabo una exhaustiva revisión de la literatura, así como la aplicación de encuestas y análisis de datos con el fin de obtener una comprensión integral de esta problemática.

El crear una cultura de seguridad involucra, no únicamente a los profesionales en temas de salud y seguridad ocupacional, sino a los trabajadores y con igual importancia a las áreas administrativas y gerenciales. De ahí que, en distintas publicaciones profesionales, como la norma ISO 45011:2018, o los diferentes decretos promulgados por el Ministerio de Relaciones Laborales en el Ecuador, se menciona la necesidad del manejo de asuntos de salud y seguridad ocupacional de manera transversal en toda la organización. Es decir, todo parte desde las gerencias, que son las encargadas de asignar los recursos necesarios, pasa por las supervisiones, que son las voces que llevan los requerimientos hasta las gerencias, y terminan con la parte operativa que viven la cultura de seguridad y salud en sus actividades diarias, pero como agentes activos, llevando sus sugerencias y sus observaciones hacia los supervisores o técnicos. (Carrera et al., 2019, p. 8)

En un contexto global, la preocupación por la SSO en el espacio laboral ha cobrado gran jerarquía en los últimos decenios. Organismos internacionales como la (OIT) y la (OMS) han promovido la implementación de estándares y políticas que garanticen condiciones laborales seguras y saludables. La globalización y la creciente competencia han aumentado la presión sobre las empresas para mejorar la seguridad en el trabajo y proteger la salud de sus empleados.

En América Latina, la seguridad y salud ocupacional ha experimentado avances significativos, pero los desafíos persisten. La región enfrenta problemas como la falta de implementación efectiva de normativas, la informalidad laboral, y la exposición a riesgos específicos en ciertos sectores, como la agricultura y la construcción. La satisfacción en el trabajo también es un tema relevante en la región, ya que puede estar relacionada con las condiciones laborales.

En el Perú, se han promulgado leyes y regulaciones destinadas a garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores. (MTPE) es la entidad encargada de supervisar el cumplimiento de estas normas. Sin embargo, persisten desafíos como la informalidad laboral y la falta de acceso a servicios de salud y seguridad en algunas regiones.

En el contexto específico de Tumbes, la UGEL es una entidad que administra la educación en la región. La SSO en el ámbito educativo es esencial para garantizar el bienestar de los trabajadores, que incluyen docentes, administrativos y personal de apoyo. Sin embargo, se enfrentan desafíos como la falta de recursos, la necesidad de capacitación en seguridad ocupacional y la adaptación a situaciones específicas de la región, como la exposición a condiciones climáticas extremas.

El problema que se aborda en el trabajo de tesis se centra en la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la UGEL de Tumbes y la satisfacción en el trabajo de personal. Esta incidencia puede verse afectada por diversos factores, como la implementación de medidas de seguridad, la capacitación en riesgos laborales y la disponibilidad de servicios de salud. También puede influir en la retención y el desempeño del personal de la UGEL.

La falta de atención a la seguridad y salud ocupacional puede derivar en accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, ausentismo y disminución de la productividad, lo que, a su vez, afecta la satisfacción en el trabajo. La investigación en este tema es crucial para identificar las deficiencias y proponer soluciones que mejoren las condiciones laborales en la UGEL de Tumbes y, en última instancia, aumenten la satisfacción de su personal.

Este proyecto ofrece una visión general de la realidad problemática a nivel internacional, latinoamericano, peruano y local, proporcionando el contexto necesario para comprender la importancia del estudio de la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores en la UGEL de Tumbes en el año 2023.

Se plantea como problema general, ¿Cuál es la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023?, con los siguientes problemas específicos, 1. ¿Cuál es la incidencia de las políticas y programas de prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes?, 2. ¿Cuál es la incidencia de la organización de la prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes?, 3. ¿Cuál es la incidencia del manual de seguridad en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes?

La investigación titulada "Seguridad y salud ocupacional y su incidencia en la Satisfacción en el trabajo, Unidad de Gestión Educativa Local, Tumbes, 2023" es esencial por diversas razones fundamentales:

La SSO son aspectos primordiales para asegurar un lugar de trabajo seguro y saludable para los trabajadores. La UGEL de Tumbes desempeña un rol vital en el ámbito educativo de la región y es imperativo que su personal cuente con condiciones laborales que preserven su integridad física y emocional. Esta investigación permitirá identificar áreas de mejora y proponer soluciones concretas.

La satisfacción en el trabajo es un factor determinante en la retención y el desempeño de los empleados. La insatisfacción laboral puede llevar a la disminución de la productividad, el ausentismo y la rotación de personal. Por lo tanto, comprender la relación entre la SSO, y la satisfacción en el trabajo es crucial para mejorar el bienestar de los trabajadores y optimizar el funcionamiento de la UGEL.

Una adecuada atención a la seguridad y salud ocupacional no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye a la reducción de costos en atención médica, compensaciones laborales y otros gastos asociados a accidentes y enfermedades ocupacionales. Esta investigación puede contribuir a un uso óptimo de recursos destinados a la atención de la salud de los empleados.

La realización de esta investigación generará una serie de beneficios clave:

Mejora de las condiciones laborales: La identificación de áreas de mejora en seguridad y salud ocupacional permitirá implementar medidas concretas que protejan a los trabajadores de riesgos laborales y promuevan su bienestar.

Aumento de la satisfacción en el trabajo: Al comprender cómo la seguridad y salud ocupacional inciden en la satisfacción laboral, se podrán tomar medidas específicas para mejorar el entorno de trabajo y aumentar la satisfacción de los empleados.

Reducción de riesgos y costos: La prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales contribuirá a la disminución de costos asociados a la atención médica y las compensaciones laborales.

Contribución a la calidad educativa: La satisfacción en el trabajo del personal de la UGEL puede reflejarse en un mejor desempeño en la gestión educativa, lo que a su vez beneficiará a los estudiantes y a la comunidad educativa en general.

Esta investigación beneficia a múltiples partes interesadas:

Trabajadores de la UGEL: La principal beneficiaria es la fuerza laboral de la UGEL de Tumbes, ya que obtendrá un entorno laboral más seguro, saludable y satisfactorio.

Autoridades de la UGEL: Los líderes de la UGEL se beneficiarán al contar con información precisa y recomendaciones para mejorar las condiciones laborales de su personal y en consecuencia, la eficiencia y calidad de los servicios educativos.

Comunidad Educativa: Los estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa en general se benefician al recibir servicios de mejor calidad por parte de la UGEL.

Los principales usuarios de los resultados de esta investigación serán:

Dirección de la UGEL de Tumbes: Los resultados servirán como base para la toma de decisiones y la implementación de medidas concretas en materia de seguridad y salud ocupacional.

Personal de la UGEL: Los trabajadores de la UGEL se beneficiarán al conocer las conclusiones y recomendaciones de la investigación, lo que les permitirá participar activamente en la mejora de sus condiciones laborales.

Instituciones de Salud y Organismos Gubernamentales: Las instituciones de salud y organismos gubernamentales relacionados con la seguridad y salud ocupacional podrán utilizar los resultados de la investigación para promover mejores prácticas y políticas en la región.

La investigación induce a plantear los siguientes objetivos: Determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023. Con los objetivos específicos: 1. Describir la incidencia de las políticas y programas de prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes. 2. Explicar la incidencia de la organización de la prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes. 3. Determinar la incidencia del manual de seguridad en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.

## II. REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1. Bases teórico-científicas

#### 2.1.1. Seguridad y salud ocupacional

Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011)

Esta normatividad, despliega la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), y tiene por objeto promover una cultura de prevención de los riesgos laborales en el país, basada en la responsabilidad del compromiso en materia de prevención de los empleados y la función de control del Estado y la participación de los contribuyentes y sus sindicatos. En este sentido, se puede suponer que diferentes 29 entidades públicas y privadas no tienen suficiente conocimiento de las leyes de salud y seguridad. A través de este documento técnico, el Ministerio de Salud instruye a las empresas e instituciones públicas a asegurar que el monitoreo de la salud de los trabajadores incluya mecanismos y métodos de trabajo, así como buenas prácticas diseñadas para proteger la salud de los trabajadores. Se señala que una gran parte de la población ocupada en los diferentes sectores económicos, públicos o privados enfrenta diversos riesgos laborales por las condiciones inseguras e insalubres en las que se encuentra involucrada en el trabajo, derivados de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. De acuerdo con los resultados obtenidos de la carga de enfermedad y traumatismos en el Perú, en la información sobre enfermedades infecciosas, especialmente enfermedades no transmisibles, mortalidad, morbilidad, duración de la enfermedad, capacidad de salud y pérdida de vida.

La OIT (2022), afirma: “Son todas actividades interdisciplinarias destinadas para incentivar, educar, prevenir, controlar, rehabilitar y rehabilitar a los trabajadores, protegerlos de los riesgos laborales y colocarlos en un entorno laboral adecuado a sus condiciones psicológicas y fisiológicas” (p. 120).

Chamochumbi (2014), manifiesta:

La gestión de seguridad es el centro de atención al ser humano en sus múltiples actividades de trabajo, el trabajo no solo debe producir utilidades económicas a la empresa o el estado, sino que además debe estar rodeado de todas las medidas de seguridad aplicadas al trabajo, debe existir compatibilidad entre las condiciones ambientales, la salud del trabajador y el trabajo como medio de satisfacción y de realización personal. (p. 13)

Por otro lado, OIT (2022), define a la seguridad y salud en el trabajo(SST):

El sector de la salud tiene como objetivo promover y mantener los niveles más altos de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir cualquier daño a la salud causado por las condiciones laborales y los factores de riesgo; detallando el trabajo, teniendo en cuenta sus habilidades y capacidades. (p. 153)

En este sentido, el nombre de cada trabajador y de cada uno de los factores que cambia la seguridad del trabajador también indica que estos costos pueden reducirse mediante inversiones y medidas preventivas de bajo costo, ya que toda empresa debe tener un sistema de salud ocupacional. “La gestión de la seguridad ayuda a proteger la salud de los empleados, contribuye a un mejor desempeño en el trabajo y brinda mayores beneficios como menores costos por accidentes, indemnizaciones, jornada laboral perdida, etc.” (OIT, 2022)

Finalmente, se entiende que la seguridad y salud en el trabajo se refiere al conjunto de normas y métodos que tienen la finalidad de disminuir los niveles de incidencia de accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales de los colaboradores ya sea dentro o fuera de las instalaciones laborales.

Según Vásquez (2011), señala (OIT) “indicó, los siguientes lineamientos para los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional”, describiéndolos:

1. Al evaluar los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, debemos hacer referencia a dos principios relacionados con la productividad". 2. Eficacia de la seguridad: "es una medida del sistema de seguridad y salud ocupacional que cumple con los objetivos marcados en las fases relacionadas con la alerta de accidentes, enfermedades y la mejora de las condiciones de trabajo". 3. Eficiencia de seguridad: "es una medida para que el sistema de seguridad y salud ocupacional invierta en recursos designados para reducir la supresión de riesgos y mejorar las condiciones del lugar de trabajo".

### **Importancia de la seguridad y salud en el trabajo.**

Tabasco (2009), explica "algunos alcances sobre la importancia de mantener una seguridad y salud en el trabajo", describiéndose:

Asegura el cumplimiento de los estándares de las normas nacionales como internacionales. Permite mejorar los niveles de productividad. Busca disminuir los gastos de la empresa y permite aumentar los niveles de rentabilidad de la organización. Mejora la confianza de los colaboradores al desarrollar su trabajo puesto que se sienten seguros en las actividades que desarrollan. Permite motivar o incentivar actitudes de liderazgo entre los colaboradores de una misma área. Transmite una imagen favorable para la empresa tanto de forma interna como externa. "Mejora las relaciones positivas entre los colaboradores de las diferentes áreas de la organización. Permite el ahorro de las primas y seguros que tienen los colaboradores para el desarrollo de sus funciones".

### **Causas de los accidentes laborales.**

Chamocho (2014), explica "las causas de los accidentes laborales varían desde un simple descuido hasta un accidente grave".

Entre las causas más comunes se tiene:

Causas sociales. Estas asociadas a factores de índole psicológico y materiales, en caso uno de estos falle entra en conflicto y puede sufrir un accidente, aquí se tiene a las siguientes causas, como un mal sueldo que genera preocupación y distracción, los conflictos personales dentro y fuera de la empresa, un bajo nivel educativo en las funciones que realiza, una alimentación deficiente disminuye los reflejos del colaborador. (Chamochumbi, 2014)

Causas de la dirección. Está asociada a la responsabilidad y obligación que tiene el empleador al brindarle todas las condiciones necesarias de protección que asegure una labor productiva y segura. Entre las causas tenemos, protección personal, programación o falta de entrenamiento, ambiente de trabajo, falta de iluminación, temperaturas inadecuadas y eliminación de residuos sólidos. (Chamochumbi, 2014)

Causas del trabajador. “Está relacionado cuando el único responsable es el trabajador, los factores asociados a estas causas son: accidentabilidad, posiciones negativas, acciones peligrosas” (Chamochumbi, 2014).

### **Prevención de accidentes laborales.**

La OIT (2022) expone:

“La prevención de accidentes consiste en realizar un conjunto de estudio sistemático que permita recopilar minuciosamente hechos que relacionen las causas y con ellas asumir medidas correctivas correspondientes para que los accidentes no vuelvan a ocurrir”.

Al respecto, Chamochumbi (2014) señala:

Prevenir es actuar antes que aparezcan los problemas o estos se conviertan en estilo de trabajo equivocados. Es importante después de estudiar las innumerables causas y consecuencias de los accidentes. Investigación de

accidentes e incidentes. (p. 92).

Dentro de las acciones de prevención se tiene a las inspecciones de seguridad, que consiste en observar sistemáticamente las irregularidades que ocurren en una situación determinada que permite plantear alternativas de solución y desarrollarlo.

La seguridad integral es importante por las siguientes razones:

Se desarrolla y aplica las 24 horas del día. Es aplicable a todo tipo de establecimiento. Sus actividades se aplican más allá de las medidas de prevención, se proyecta durante el antes, durante y después de la emergencia. Permite asumir todos los campos de la seguridad, higiene industrial, protección interna, control de incendios, control de vigilancia, entre otros.

Chamochumbi (2014) alude: “La seguridad integral se apoya en una serie de disciplinas que la ayudan a cumplir sus objetivos, como: la medicina del trabajo, la ergonomía, la psicología aboral, la ingeniería, la arquitectura, la física, la química, la biología” (p. 49).

### **Requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.**

Según la OIT (2022), “la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo implica los siguientes aspectos:

a. Implementar una política de seguridad en las organizaciones. b. Analizar el sistema de gestión de prevención que se desea implementar. c. Delegar responsabilidades y organizar comités de prevención. d. Realizar la evaluación de los riesgos en el establecimiento. e. Proponer y formular metas y objetivos del sistema de prevención de accidentes. f. Elaboración del manual y documentación necesaria que explique la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. g. Supervisar las acciones que se han planificado. h. Crear las condiciones para establecer una comunicación efectiva.

## **Principios fundamentales de la seguridad y salud en el trabajo.**

Según la OIT (2022), los principios principales de la implementación de la SST son:

Asumir el compromiso y desarrollar actitudes de liderazgo ante la seguridad y salud en el trabajo. Exigir la implementación de políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo. Implementar programas de evaluación de riesgos y activar procedimiento de prevención. Buscar colaboradores competentes formados en las actividades que desarrollan para evitar riesgos innecesarios. Implementar medidas de control de riesgos adecuados y eficaces que permitan evitar accidentes. Implantación acciones de supervisión y revisión de procedimientos continuos.

## **Teorías relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.**

Chamochumbi (2014) explica. “existen dos teorías importantes:

Teoría de seguridad profesional. Fue una de las primeras legislaciones que precisaba el pago de compensaciones por accidentes de los colaboradores dentro de las instalaciones y durante el desarrollo de sus funciones, por enfermedad dentro del ejercicio de sus labores y por pérdida de capacidad laboral total o parcial. (Chamochumbi, 2014)

Teoría de seguridad social. Esta teoría explica el interés que deben tener las organizaciones para prevenir los accidentes de los colaboradores en sus lugares de trabajo y no preocuparse solo de la indemnización producto de la ocurrencia ya del accidente. (Chamochumbi, 2014)

En este estudio se considera las siguientes dimensiones que permite medir la variable seguridad y salud en el trabajo, que además son consideradas deficientes en los ambientes laborales de la UGEL Tumbes y que necesitan ser estudiadas.

### **Ambientes de seguridad.**

Anduz et al. (2012), afirman. “Un sistema de SSO, permite la identificación de riesgos, la prevención de peligros y la instalación de los controles necesarios en el lugar de trabajo para prevenir accidentes que puedan ocasionar lesiones” (p.78).

### **Exigencia del puesto.**

Anduz et al. (2012), indican: “La implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional muestra que las organizaciones tienen una clara obligación de reducir los riesgos y mejorar la seguridad en sus organizaciones, y esto los ayuda a sentirse más motivados, efectivos y productivos” (p.159).

### **Distribución de trabajo.**

Anduz et al. (2012) señalan: “consiste en asignar una unidad de trabajo, esta distribución debe ser de acuerdo con los conocimientos, capacidades y habilidades que tienen los colaboradores para desarrollar las actividades por las que han sido designados” (p. 199).

### **Organización de la prevención.**

Chamocho (2014) explica:

La organización de la prevención consiste en delegar funciones específicas y exclusivas a los colaboradores dentro de la empresa con la finalidad de evitar accidentes, asimismo, los colaboradores deben contar con los medios, materiales y las instalaciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones”.

## **Formación profesional.**

Chamocho (2014) indica:

“La formación profesional lo conforman todos los aprendizajes aprendidos en su formación que le brinde las herramientas necesarias para por insertarse en el mundo laboral, en ese sentido, los conocimientos deben ser mejorados y perfeccionados para un mejor desempeño de sus actividades”.

## **Supervisión.**

Chamocho (2014), explica: “Las funciones que competen a un supervisor están relacionadas a verificar las instalaciones, equipos, cumplimiento de procesos que permiten determinar y prever posibles accidentes en los puestos de labores” (p. 39).

## **La organización del trabajo**

Los riesgos en el trabajo, no únicamente se relacionan con las actividades productivas, están presentes en las diferentes áreas de una empresa. Hay factores de riesgo que aparecen particularmente en función de las áreas a las que el trabajador pertenece. Por ejemplo: Distribución de tareas, reparto de funciones y responsabilidades, distribución horaria, velocidad de ejecución, relaciones interpersonales, etc. (Carrera et al., 2019, p. 18)

## **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)**

Según Dedios (2014) dice:

“La implementación de un SGSST cumple un papel importante en lo que a salud en el trabajo y seguridad concierne, siendo una pieza imprescindible para el correcto mejoramiento empresarial sostenible”.

El concepto de SGSST involucra un método de organización para que así

se tomen las acciones necesarias que ayuden a la prevención, mitigación de los peligros y riesgos que puedan producir un daño en la salud y/o perjudicar su bienestar.

Los principales elementos del SGSST según la OIT son los siguientes:

Política y organización: “consiste en que el empleador en conjunto con sus colaboradores redacte en la política de la empresa sobre seguridad y salud en el trabajo, debiendo ser especial para la empresa, adecuada al tamaño y naturaleza de las actividades, comprensible, precisa, comprensible, aprobado por la alta dirección y socializada por todos colaboradores”. (Dedios, 2014)

Planificación y aplicación: “cuando no exista ningún SGSST o cuando la organización este en sus inicios, se debe hacer un examen inicial sobre el sistema realizado por personas competentes indicando los requisitos legales vigentes, identificar, prevenir y en el caso de seguridad y salud se debe realizar una revisión de los riesgos, el resultado debe estar documentado”. (Dedios, 2014)

Evaluación y acciones para mejoras: esta referida la supervisión y medición de resultados con relación con el cumplimiento de los objetivos, política y control de riesgos, generando información para saber si las medidas de prevención y de control son aplicadas y funcionan eficazmente. (Dedios, 2014)

### **Importancia de la SSO**

García (2021),

Al tratar el tema de SSO, “se refiere al estado de condiciones físicas, psicológicas y sociales. Asimismo, a las situaciones en las que puedan verse afectados los trabajadores o posibles enfermedades profesionales que puedan desarrollarse”. Un trabajador que no ha sido atendido y protegido

contra accidentes y/o incidentes prácticamente no puede sentirse satisfecho, cómodo y seguro con su trabajo. Entonces, se ve perjudicada la motivación del colaborador y por lo tanto la rentabilidad y la productividad de la empresa disminuyen.

La SSO es fundamental para que los trabajadores puedan sentirse seguros y motivados, mejorando la productividad e incrementando la rentabilidad de la empresa. La SSO tiene un conjunto de ventajas para la organización, las cuales son las siguientes: Reduce las ausencias laborales. Mejora la productividad e incrementa la rentabilidad de la organización. Aumenta la felicidad, satisfacción de los empleados y mejora la salud. Promueve la fidelización entre los trabajadores y las organizaciones, además establece una conexión entre ambos. Eleva positivamente la imagen corporativa de la organización de forma interna y externa. Evita la rotación de personal e identifica a los profesionales más aptos. Mejora la participación del personal al interior de la empresa y fomenta un buen ambiente laboral; además, aumenta la motivación. Evita la rotación de personal e identifica a los profesionales más aptos. La organización en conjunto se ve beneficiada por la disminución de los costes sociales, sanitarios y también la reducción de indemnización por accidentes. (García J. , 2021)

### **Factores de riesgo referentes a la Seguridad y Salud Ocupacional**

Huamani y Martínez (2017), señalan, “hay una variedad de factores de riesgo y sus clasificaciones, estas clasificaciones se dividen en conjuntos en relación con el impacto que ocasiona en el bienestar y salud del personal”.

Los factores de riesgo se clasifican en:

Químicos: temperaturas extremas, presiones anormales, iluminación, radiaciones ionizantes (rayos x), radiaciones no ionizantes (soldadura), gases. (Huamani y Martinez, 2017)

Biológicos: humos metálicos, polvo orgánico e inorgánico, vapores, polvos

y humos, líquidos (químicos), aerosoles líquidos (neblina, niebla), virus, bacterias, parásitos, hongos. (Huamani y Martínez, 2017)

Ergonómicos: posturas inadecuadas, sobre esfuerzo físico, diseño del puesto de trabajo. (Huamani y Martínez, 2017)

Psicosociales: trabajo monótono, trabajo bajo presión, jornada laboral extensa, nivel de remuneración. (Huamani y Martínez, 2017)

Físicos: alta tensión, iluminación, vibraciones, proyección de partículas, (esmeril, pulidora, sierra, etc.), ruido. (Huamani y Martínez, 2017)

El identificar los mencionados factores de riesgo es un punto de inicio para prevenir los riesgos laborales, debido a que, al identificar los peligros en el trabajo se evaluará los riesgos relacionados con el fin de aplicar medidas para protección y cuidado de la seguridad y salud de todos los que son parte de la empresa. (Huamani y Martínez, 2017)

### **Modelo NTP 182 o Detección automática de Incendios**

Pérez (1984), señala, “Es una herramienta de medición de las condiciones de trabajo presentado por el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, siendo utilizado y reconocido mundialmente”. Este modelo se despliega en seis indicadores que evaluarán las condiciones laborales, describiéndose:

Condiciones de seguridad: se refiere a las situaciones que están identificadas por la maquinaria, equipo o instalaciones, como los siguientes: Equipos y máquinas, Incendios, Herramientas, Espacios de trabajo, Electricidad, Manipulación y transporte. (Pérez,1984)

Contaminantes ambientales: se entiende como tal a los contaminantes químicos, físicos o biológicos que están presentes en diversas actividades y que posteriormente pueden generar enfermedades profesionales, tales como: físicos (ruido, vibraciones y radiaciones), químicos, biológicos.

(Pérez,1984)

Medio ambiente de trabajo: son las características ambientales que se dan en todo trabajo como las condiciones de humedad y temperatura y la iluminación, que por un lado recaen directamente en la comodidad de un puesto de trabajo y por otro lado pueden agravar otros factores, estas características son las siguientes: Iluminación, Condiciones termo-higrométricas. (Pérez,1984)

Exigencias del puesto: se refiere a que todo trabajo implica tanto esfuerzo mental y físico, que condicionara el comienzo de fatiga. Si conocemos con anterioridad el grado de esfuerzo que requiere una tarea, se puede prevenir la fatiga, estas exigencias son: fatiga física, ergonomía del puesto, carga mental. (Pérez,1984)

Organización del trabajo: Incluye factores como la jornada, el ritmo de trabajo y la comunicación con los superiores y compañeros de trabajo, ya que estos factores no solo inciden en la fatiga y las clásicas enfermedades laborales, sino también en la satisfacción y motivación en el trabajo. Los factores se describen más adelante: automatización, status, ritmo de trabajo, estilo de participación y mando, comunicación, jornada de trabajo. (Pérez,1984)

Organización de la prevención: se incluye procedimientos que posibiliten poner en práctica la prevención de riesgos laborales, tales como: legislación, organización dentro de la empresa. (Pérez,1984)

### **Modelo de Sabastizagal**

El modelo de Sabastizagal et al. (2021) “dicen. “es una investigación realizada con el fin de evaluar la fiabilidad y cumplimiento de las interrogantes sobre condiciones de trabajo del cuestionario Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (CTESLAC)”.

En el estudio se presentan cuatro dimensiones para la variable SSO, siendo las:

Condiciones de seguridad: Se hace la medición de la exposición del

colaborador a suelos o pisos inestables, superficies con huecos y/o desniveles y el uso de máquinas e instrumentos. (Sabastizagal et al., 2021)

Condiciones de higiene: Consiste en la medición de la exposición del colaborador al ruido, sustancias químicas nocivas/toxicas, polvo y/o humo, materiales infectados y radiación solar. (Sabastizagal et al., 2021)

Condiciones ergonómicas: Se mide la exposición del trabajador a posturas incómodas o forzadas, levantamiento de materiales pesados y realización de movimientos repetitivos. (Sabastizagal et al., 2021)

Condiciones psicosociales: Esta condición mide si el trabajador se expone a trabajar rápido, control de varias actividades y/o situaciones a la vez, esconder emociones o sentimientos, aplicar sus conocimientos y/o habilidades, aprender nuevos conocimientos, cantidad de trabajo recibido, ayuda de sus superiores, ayuda de sus compañeros y el reconocimiento recibido. (Sabastizagal et al., 2021)

### **Modelo NTP 175 o Evaluación de las condiciones del trabajo**

Este modelo evalúa las Condiciones de Trabajo mediante el método L. E.S.T. desarrollado para el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona.

Para Pérez (1984) “Las condiciones de trabajo son el conjunto de factores relativos al contenido del trabajo y que pueden ocasionar repercusiones en la vida personal y social del trabajador y su salud”

El modelo desarrolla cinco dimensiones con sus respectivos indicadores para evaluar las condiciones de trabajo:

a) Entorno físico: “se refiere a la parte del entorno como estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos y materiales en el trabajo, Este entorno está determinado por: Ambiente térmico, Vibraciones, Ruido, Iluminación”. (Pérez, 1984)

- b) Carga física: “conjunto de exigencias físicas por los que se ve sometido el colaborador al realizar sus actividades durante el horario de trabajo, pudiendo ser: Carga estática, carga dinámica”. (Pérez, 1984)
- c) Carga mental: “cantidad de esfuerzo mental y exigencias al que se ve sujeto el colaborador para hacer frente a sus actividades durante el horario de trabajo, midiéndose con los siguientes indicadores: Apremio de tiempo, complejidad-rapidez, atención, minuciosidad”. (Pérez, 1984)
- d) Aspectos psicosociales: “aquellas condiciones presentes en el plano laboral relacionadas con su entorno social y contenido del trabajo que puede afectar su rendimiento, en las que se considera los siguientes indicadores: iniciativa, status social, comunicaciones, cooperación, identificación con el producto”. (Pérez, 1984)
- e) Tiempo de trabajo:” lapso durante el cual el colaborador está presente su centro laboral, pudiéndose medir por el tipo de horario (fijo, a turnos, etc.) o duración semanal del trabajo”. (Pérez, 1984)

### **2.1.2. Satisfacción en el trabajo**

En tanto la variable satisfacción en el trabajo, se consideró a Chiavenato (2009):

La satisfacción laboral es la actitud de los empleados hacia los servicios prestados por su organización, y está íntimamente ligada al ambiente laboral y al estado emocional de los trabajadores. La importancia de la satisfacción laboral radica en su capacidad para fomentar un clima organizacional positivo, promover la estabilidad emocional y el equilibrio en los empleados, mejorar las habilidades para resolver problemas y, en última instancia, conducir al logro de las metas y objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2009)

En cuanto a la dimensión satisfacción laboral intrínseca por medio del factor motivacional, el concepto de satisfacción es complejo y multifacético, y abarca factores tanto internos como externos que generan resultados óptimos tanto para las personas como para las organizaciones.

“Estos factores son dinámicos y están sujetos a cambios, siendo el nivel de satisfacción directamente proporcional a la fuerza de los factores motivadores. Por el contrario, la falta de motivación puede conducir a la insatisfacción. Los impulsores de la motivación incluyen la realización personal, el sentido de la responsabilidad, el reconocimiento, el crecimiento personal y la autoevaluación del desempeño”. (Chiavenato, 2009)

En cuanto a la segunda dimensión satisfacción laboral extrínseca, también conocido como satisfacción extrínseca, el factor higiénico juega un papel importante. Este factor engloba todo lo relacionado con el contexto organizacional, incluidos los colaboradores, gerentes, instalaciones, ambiente, servicios, valores y principios que guían a la empresa. En esta categoría se incluyen factores como la remuneración, las políticas institucionales, las condiciones sociales, la seguridad laboral, la relación con los gerentes y las relaciones interpersonales. (Chiavenato, 2009)

**Teoría de los dos factores (BI-FACTORIAL)**, planteada por Herzberg (1959), precisa dos factores motivacionales:

**a. Factores higiénicos:** Son los relacionados al contexto del cargo, a cómo se siente la persona con relación a la organización donde trabaja (clima laboral). Ejemplo: salarios y beneficios, ambientes y condiciones de trabajo, relación con los jefes y colegas, etc. Aclarando el autor que, si bien estos factores evitan la insatisfacción, no necesariamente provocan satisfacción. Herzberg (1959)

**b. Factores motivacionales:** son aquellos relacionados con el contenido del cargo. Es decir, al modo en que se siente la persona con el empleo que

posee, por ejemplo, si está progresando en su desempeño, si está relacionándose personalmente, si obtiene reconocimiento y status profesional. Herzberg (1959)

El aspecto de satisfacción intrínseca se refiere a las emociones y sentimientos internos de un individuo, que juegan un papel crucial en sus reacciones y satisfacción general. Elementos como cumplir tareas, ser reconocido y asumir responsabilidades contribuyen positivamente a las organizaciones. (Lopez et al., 2021)

Del mismo modo, los agentes de satisfacción de Herzberg, que se centran en aspectos personales de un individuo, están íntimamente ligados a la satisfacción laboral intrínseca. Estos agentes incluyen el logro de metas personales, asumir la responsabilidad del trabajo propio, la superación personal y recibir reconocimiento por los logros propios. Es imperativo que los gerentes cultiven este tipo de actitudes para potenciar el progreso de la organización. Además, estos agentes intrínsecos que conducen a la satisfacción laboral son significativos en la actualidad ya que el bienestar del personal es fundamental para el éxito de las instituciones. (Lopez et al., 2021)

La satisfacción extrínseca “está determinada por factores externos en el entorno laboral, incluidos el salario, los estándares organizacionales, los recursos, las relaciones interpersonales y la seguridad laboral” (Rosales et al., 2017).

Este tipo de satisfacción laboral “es similar al concepto de agentes ambientales o insatisfacción de Herzberg, que no se considera esencial, pero sigue siendo importante. Estos factores ambientales abarcan el estado de un individuo dentro de una organización, como el salario, las condiciones de trabajo, el estatus social, la seguridad laboral y las relaciones con los compañeros de trabajo” (Prademas et al., 2021) (Rosales et al., 2017)

En la sociedad actual, “los recursos humanos son de suma importancia dentro de las organizaciones, lo que lleva a un enfoque en los factores extrínsecos que pueden impactar significativamente a los empleados. Estos factores incluyen la remuneración, las relaciones sociales, el clima interpersonal y la relación con el liderazgo”. (López et al., 2021)

Esto incluye características tanto externas como internas que contribuyen a la percepción que uno tiene de su entorno. Las respuestas a estas experiencias están influenciadas por varios factores y puntos de vista, lo que resulta en reacciones positivas o negativas (Cruvinel et al., 2018).

Asimismo, “La percepción de satisfacción laboral es una medida del contento o descontento que siente un individuo en su lugar de trabajo. Esta percepción está influenciada por varios rasgos y atributos personales de un individuo. Es posible que un empleado se sienta satisfecho en su puesto mientras que otro empleado con el mismo trabajo no puede”. (Cruvinel et al., 2018)

“Esta disparidad se puede atribuir a factores tanto internos como externos que afectan la percepción que tiene el individuo de su trabajo”. (Cruvinel et al., 2018)

El estado de satisfacción laboral se puede caracterizar como una sensación de integración, comodidad y motivación dentro de una organización, donde los aportes de uno son valorados y reflejados en el logro de las metas y proyectos de la entidad (Sánchez y García, 2017). Adicionalmente, la satisfacción laboral implica una relación recíproca entre los empleados y su entorno laboral, donde se evalúa la alineación de las expectativas y los resultados percibidos. (Sánchez y García, 2017)

Newstrom (2011), afirma:

La satisfacción laboral tiene iimpacto ambiental, siendo parte de la

satisfacción de la vida. La naturaleza del ambiente de un empleado fuera de su trabajo influye indirectamente en sus sentimientos respecto de éste. De manera similar, como el empleo constituye una parte significativa de la vida de muchos trabajadores, la satisfacción laboral influye en la satisfacción general de la vida. El resultado es un efecto de derrame en ambas direcciones, entre la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida. En consecuencia, los directivos necesitan vigilar no sólo el trabajo y su ambiente inmediato, sino también las actitudes de sus empleados hacia otros aspectos de la vida.

## **2.2. Antecedentes**

### **Internacional**

Jordan (2024)

El presente trabajo ha sido elaborado bajo la línea de investigación Ingeniería, Industria y Producción y se centra en la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, basado en los requisitos establecidos en la Norma ISO 45001:2018. La investigación surge de la necesidad de promover un ambiente sano, seguro y confortable. Se aplicó una metodología de campo el uso de una lista de verificación diseñada para evaluar el nivel de cumplimiento de cada apartado de la norma. Los resultados iniciales revelaron un nivel de cumplimiento global del 17%, principalmente debido a la falta de justificación documental en los procesos y a la incipiente implementación de actividades relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Para lo cual, se elaboró un manual de la SST, el mismo que involucró la elaboración de los requisitos esenciales de la Norma. La implementación de los mismos tuvo un impacto significativo en la mejora de la gestión de la SST, para asegurar el cumplimiento continuo de los requisitos de la norma y garantizar un entorno laboral seguro y saludable. (Jordan, 2024)

### Vizuite y Bayas (2023)

Salud ocupacional y satisfacción laboral en el personal de las unidades médicas del sector público. El objetivo fue determinar la incidencia de la salud ocupacional en la satisfacción laboral para mejorar el ambiente organizacional en el personal de las unidades médicas del sector público. La metodología fue de tipo no experimental y enfoque cuantitativo, la técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento fue unificado del cuestionario de Criterios de Calidad en la promoción de la salud en el trabajo y de la Escala General de Satisfacción cuya confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,79. La población estuvo conformada por 1023 personas, mientras que la muestra calculada fue de 82 individuos. Obtuvieron resultados, reflejando que existe una mayoría femenina, con una formación académica de tercer nivel, los encuestados opinan que casi nunca existe estrategia y compromiso de la dirección, de igual modo, en recursos humanos y organización de trabajo, los resultados son similares en planificación de la promoción de la salud en el trabajo, de hecho, según Pearson existe una correlación significativa directa de 0,788. Concluyeron, la salud ocupacional está relacionada directamente con los aspectos que generan compromiso y determinan la satisfacción laboral.

### Morillo (2023)

Evaluación de las políticas de seguridad y salud ocupacional implementadas por el departamento de recursos humanos de la sede de la Procuraduría General de la República, año 2021. Este estudio trata sobre las políticas de seguridad y salud ocupacional, donde se planteó evaluar la eficiencia de los principios y normas de seguridad laboral que se ejecutan en este importante organismo del Estado". "Mediante este estudio busca realizar un análisis para considerar las situaciones que representen riesgos de seguridad en cuanto a la salud de los colaboradores, con el fin de plantear medidas correctivas de mejora que conduzcan a mitigar los efectos y riesgos de inseguridad que en cuanto salud puedan ocurrir a los colaboradores en el desempeño de sus labores. Estudio de tipo descriptivo, considerando el método cualitativo, deductivo e inductiva, así como la técnica de observación,

encuestas y entrevistas para recaudar las informaciones que permitirán cumplir los objetivos trazados. El motivo de la investigación surge ante la inquietud de conocer las políticas de seguridad y salud de los colaboradores de la PGR como entidad del Estado, ya que este tema es de vital importancia en las empresas, porque el cumplimiento de políticas adecuadas contribuye a reducir la rotación de empleados, gastos médicos, en fin, representan un beneficio para el empleado y la empresa. (Morillo, 2023)

Ordoñez (2023)

Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral. Hoy en día las organizaciones le prestan gran atención a su talento humano, ya que actualmente son considerados como una ventaja competitiva para alcanzar sus objetivos. Debido a esto, las organizaciones han tomado en consideración el estudio de los riesgos psicosociales que pueden presentarse dentro de estas y pudieran estar afectando con el desenvolvimiento de labores de sus trabajadores, por lo cual conocer y detectar los riesgos psicosociales dentro de la organización tienen el propósito de garantizar que sus trabajadores se sientan satisfechos con el rol que cumple dentro de estas y por ende se traduzca en alcanzar mayores niveles de producción y rendimiento.

Loor et al. (2023)

El presente artículo hace referencia a un estudio que se propuso analizar las perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023 en el contexto específico de Ecuador, a través de una revisión sistemática, siendo las fuentes de datos Google Académico y Science Direct, en las cuales se realizó la búsqueda para identificar artículos, trabajos de investigación y ensayos, especialmente sustentados en el ámbito latinoamericano y del Ecuador, en un período comprendido entre 2019 y 2023. Para el registro de síntesis de estudios incluidos se aplicó el protocolo PRISMA con el cual se seleccionaron 16 documentos. Los hallazgos clave revelan que se destaca

la gestión, políticas de seguridad, normas de calidad, evaluación de riesgos, planificación de seguridad, entre otros, como componentes claros en las perspectivas orientadas a la seguridad y salud ocupacional; no obstante, aunque el mejoramiento del ambiente laboral se reviste dentro de la consideración de las mejoras a las políticas de seguridad y salud para los trabajadores, se hace propicio un camino más claro hacia las nociones específicas que den cuenta de las acciones y estrategias con las cuales sea posible optimizar los entornos para quienes laboran en ellos. (Loor et al., 2023)

Loayza y Moreira, (2023)

Se abordó un estudio con el objetivo de analizar los riesgos laborales en el personal musical de la Orquesta Sinfónica de Loja, mediante la aplicación de una encuesta y revisión de matriz de riesgos, que permita la elaboración de un programa de “Estrategias de promoción y prevención en seguridad y salud” con la finalidad de ser implementado y disminuya el daño en los músicos. Se aplicó un enfoque mixto, de alcance descriptivo y correlacional, de corte transversal, y diseño no experimental. Se aplicó una encuesta a una población de 55 músicos y mediante de criterios de selección se obtuvo una muestra de 43 participantes. Se analizó, además, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos lo que permitió contrastar lo encontrado en la encuesta. Se encontró que los hombres están mayormente expuestos a los riesgos mecánicos, que toda la población no está obligada a usar equipo de protección individual, que más de la mitad de la población está expuesta a ruido en su jornada laboral, que mantienen posturas forzadas, que realizan movimientos repetitivos inherentes a sus actividades, existiendo relación estadísticamente significativa entre el puesto de trabajo y la posición que mantiene el músico. Los músicos infirieron tener un buen estado de salud auto percibido, sin embargo, revelan haber presentado molestias y dolores músculo esqueléticos. Con relación a los hallazgos se determinaron estrategias de promoción y prevención con la finalidad de minimizar los riesgos y peligros como la evaluación de riesgos y de salud, capacitación en seguridad y salud a los músicos, dotarlos de equipo de protección. (Loayza y

Moreira, 2023)

Llumiquina (2020) en su investigación:

Propuesta de medidas de control de riesgos laborales debido a las condiciones ambientales de trabajo y la carga postural en el personal del observatorio astronómico de la Escuela Politécnica Nacional, con el propósito de alcanzar recomendaciones que disminuyan los riesgos laborales debido a las condiciones climatológicas y de carga postural de los trabajadores. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. En sus conclusiones, explica que el riesgo de iluminación es moderado y necesita acciones correctivas por parte de la empresa, el nivel de ruido es moderado afectando la salud del personal y las actividades que se desarrollan en el taller. En ese sentido, la propuesta que de iluminación incluye un cambio de luminarias sobre el área donde los colaboradores desarrollan sus funciones. Finalmente, se concluye en este estudio que un buen desempeño laboral requiere de condiciones mínimas tanto de materiales, tecnológicas y de seguridad que la empresa tiene que proveer a los colaboradores de la empresa.

López (2019)

Realizó una investigación titulada Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ferrecentro Chinchiná en el año 2019, con el propósito de diseñar un sistema GSS. Estudio de nivel descriptivo y analítico, realizada con una información que presentaron los colaboradores de la empresa. Los resultados muestran que el operador tiene una postura incorrecta mientras realiza las funciones por las que fue contratado, lo que provoca dolor lumbar y trastornos musculoesqueléticos que afectan su salud física. “Además, las condiciones de trabajo hacen que el personal se encuentra expuesto a lesiones en las extremidades superiores e inferiores, provocando agotamiento físico y mental y descompensación, debido al desconocimiento de las medidas de seguridad para realizar el trabajo de forma segura para su cuerpo”. “Finalmente, la

calificación de riesgo da una condición material de 7.5%, por lo que la empresa debe aumentar su porcentaje de calificación para lograr una calificación aceptable mientras implementa acciones y acciones correctivas”.

## **Nacional**

Rodriguez y Rodriguez (2023)

Diagnóstico de costos en seguridad y salud ocupacional para la mejora de la productividad en una empresa ubicada en la región La Libertad. El objetivo fue evaluar cómo al implementar diferentes herramientas y metodologías de ingeniería mejorará la capacidad de producción en una entidad de seguridad y salud ocupacional ubicada en la Libertad. Para abordar estas causas, se aplicaron herramientas de mejora como Diagrama de Gantt, Kanban, Documentos logísticos, Mapa de riesgos, 5S. También se realizó un análisis económico a través del flujo de caja, que demostró la viabilidad y factibilidad del proyecto en el área. Los resultados indicaron un VAN de S/20,377.24, TIR del 93%, B/C de S/4.63 y PRI de 2 años, lo que confirmó la factibilidad del proyecto, mejorando la productividad y una reducción significativa en la pérdida monetaria de la empresa, obteniendo un beneficio significativo en el área de seguridad y salud ocupacional. En resumen, se determinó, que el implementar diferentes herramientas y metodologías de ingeniería en una empresa de la Libertad fue factible económicamente.

Soto (2023)

Responsabilidad social interna y su incidencia en las relaciones laborales de la municipalidad distrital de Huaura, 2022. El estudio se realizó con el propósito de señalar la relación entre la responsabilidad social interna con las relaciones laborales en la entidad edil del distrito de Huaura, se trabajó con un diseño no experimental, de tipo descriptivo y un enfoque cuantitativo, la muestra en estudio estuvo conformada por 170 colaboradores administrativos, consideramos las variables responsabilidad social interna y

relaciones laborales. Los instrumentos que se aplicaron fueron la encuesta sobre responsabilidad social interna y otra sobre relaciones laborales de Estefany Thalía Gil Valverde (2021) y adaptadas por la tesista. Los resultados nos permiten conocer que el 67.6% del personal edil sostiene que mantienen buenas relaciones laborales, influenciado por la gestión de la integración (66.5%), la seguridad y salud ocupacional (70.0%), el desarrollo personal (65.3%) y la comunicación organizacional (66.5%), existiendo un nivel de significancia de 0.00 y una correlación estadísticamente alta. Conclusión: Los resultados permiten demostrar la relación positiva significativa entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales en los trabajadores de la entidad municipal en estudio.

Vega, (2022)

Trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una universidad privada de Lima, 2022. Tuvo por propósito determinar la relación existente entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022, para lo cual, recurrió a un tipo de investigación básica, caracterizada por poseer un enfoque cuantitativo, siendo de nivel correlacional. La muestra seleccionada fue de 90 colaboradores, quienes dieron respuesta a los instrumentos que se les presento. Los resultados revelaron, la existencia de una asociación significativa y alta entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022, siendo los valores expresados en estos resultados  $r_s = 0.899$  y un  $p = 0.000$ . El trabajo concluye señalando que la seguridad de la salud física y la seguridad de trabajo saludable presente una relación alta y significativa con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022, no siendo el caso el de la dimensión la seguridad laboral y financiera la cual presenta una asociación muy por debajo de las otras dimensiones, siendo el Rho igual 0.691.

Rodríguez (2021) en su tesis titulada:

“La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019”. Su objetivo fue determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital. El empleó una metodología de tipo básica, cuyo diseño es no experimental y de corte transversal, como también de nivel explicativo, empleando como técnica la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario. Los resultados permitieron concluir que la seguridad y salud ocupacional influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna, 2019, demostrándose según el valor de significancia calculado menor de 0,05 y el R-cuadrado que indica que la seguridad y salud ocupacional pueden influenciar sobre la satisfacción de los trabajadores en un 85,3%. De este modo se denota que las condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, medio ambiente de trabajo, las exigencias del puesto de trabajo, la organización del trabajo y la organización del trabajo en su conjunto pueden determinar inferencia sobre la satisfacción del trabajador.

Briones (2021) en su tesis:

Gestión de la seguridad y salud ocupacional para aumentar la satisfacción laboral en la empresa eventual Servís, 2020. la investigación tuvo como meta, poner en evidencia que el desarrollo de un plan de gestión seguridad y salud ocupacional aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Eventual Servís. Tipo de investigación aplicada, descriptiva, diseño preexperimental con preprueba y post test a un solo grupo de estudio, en una población de 24 colaboradores. Las conclusiones es que, el 50% de los trabajadores de la empresa Eventual Servís manifiestan que el plan de seguridad y salud en el trabajo se encuentra en un nivel regular, el 20,8% en u nivel pobre y el 20,8% manifiestan que no se aplica el SGSST. Es decir, el 41.7% considera que se halla en tienen un nivel pobre, logrando impactar

negativamente en el lugar de trabajo. El 54.2% de los trabajadores refieren, que la dimensión compromiso e involucramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo está en un nivel pobre, el 25% refieren en nivel regular y el 20,8% manifiestan que no se aplica. Es decir, tienen un nivel de pobre a no cumplimiento (75%), lo cual da a conocer que, se halla en el intervalo de rango muy bajo, impactando de manera negativa en el logro de los KPI's de la empresa. Donde se sugiere contratar personal externo especializado en SSO por un lapso de seis meses para asegurar una implementación exitosa, esta puede mantenerse a través de un plan anual mucho mejor estructurado y de largo plazo.

## **Local**

Salguero (2023)

Gestión de la infraestructura y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Tumbes, 2023. El objetivo de la investigación fue determinar de qué manera la gestión de la infraestructura influye en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL, 2023. La variable infraestructura tuvo como dimensiones las edificaciones, la habitabilidad y funcionabilidad, la seguridad y el equipamiento. La investigación fue de tipo aplicada, cuantitativa, transversal, correlacional, no experimental, con una población de treinta trabajadores y una muestra no probabilística. Se utilizó la técnica de la encuesta con un instrumento compuesto por 20 preguntas en escala de Likert: 1: Muy Malo, 2: Malo, 3: Regular, 4: Bueno y 5: Muy bueno, aplicado a los trabajadores de los trabajadores administrativos. El procesamiento se realizó con el apoyo del programa SPSS. Los resultados indicaron la existencia de una influencia positiva y significativa para las variables infraestructura y satisfacción laboral del 73,3% con un Rho de Spearman de 0,962. Para las dimensiones de las edificaciones, la habitabilidad y funcionabilidad, la seguridad y el equipamiento tuvieron respuestas positivas con una influencia de nivel medio y aceptables coeficientes Rho de Spearman para cada una de ellas. La investigación concluyó con la existencia de una incidencia significativa y positiva entre las variables de

estudio, aceptando las hipótesis de trabajo para el objetivo general y los específicos.

### **2.3 Definición de términos básicos**

Accidente de trabajo

‘Es accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional con ocasión o por consecuencia del trabajo’ (Carrera et al., 2019, p. 12).

Bonificación.

“Es la cantidad de dinero añadida a lo que una persona debe cobrar por el desempeño de las funciones que realiza dentro de una organización y que está estipulado en el contrato que celebran”.

Incentivos.

“Es un premio o recompensa económica que se otorga u otorga a una persona a cambio de realizar más trabajo o lograr un mejor resultado en un trabajo o actividad en particular”.

Evento que da lugar a un accidente o tiene el potencial de conducir a un accidente también se lo puede considerar como un casi-accidente.

Prevención.

“Son las acciones que permite anticiparse, adelantarse, actuar para evitar que ocurra algo que no queremos que pase, es brindar las condiciones necesarias que garantice seguridad a las labores de los colaboradores”.

Seguridad.

“La seguridad es la sensación de total confianza que se tiene en algo o alguien al momento de desarrollar sus funciones”.

Salud ocupacional.

“Es aquella actividad que promueve la protección de la salud de las personas activas, intentando controlar los accidentes y enfermedades

causados por el desempeño laboral y reduciendo los riesgos”.

Capacitación.

“El proceso permite adaptar la formación a un conocimiento determinado, capaz de modificar el comportamiento de las personas y la organización a la que pertenecen”.

## **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **3.1. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

La incidencia de la seguridad y salud ocupacional es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023.

#### **Hipótesis específicas:**

1. La incidencia de las políticas y programas de prevención es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.
2. La incidencia de la organización de la prevención es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes,
3. La incidencia del manual de seguridad es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.

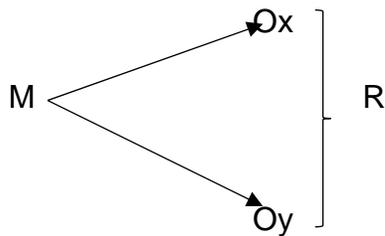
### **3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis**

Hernández et al. (2014) indican

“Los estudios descriptivos indagan acerca de los elementos característicos que poseen los individuos, grupos poblacionales, comunidades u otros fenómenos motivos de estudio, con el fin de determinar y describir su comportamiento y correlacional porqué la intención fue describir o sustentar la asociación entre dos o más variables significativas, a través de coeficientes de correlación, los

cuales son índices matemáticos que brindan información respecto al nivel e intensidad asociativa entre dos o más variables”.

La investigación sobre la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023; está enfocada en un diseño no experimental, de corte transversal, de tipo cuantitativa, aplicada y correlacional, presentándose el esquema siguiente:



Donde:

M : Muestra

Ox : Variable 1: Seguridad y salud ocupacional

Oy : Variable 2: Satisfacción en el trabajo

R : Relación entre variables

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación”. (Carrasco, 2019)

En el presente estudio la población estuvo constituida por 30 trabajadores administrativos comprendidos por directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, en la condición de nombrados y contratados, según los registros del Área de Personal de la UGEL de Tumbes, 2023. (Tabla 1)

**Tabla 1**

*Población laboral de la UGEL, Tumbes*

Categoría laboral	N° Trabajadores
Directivos	2
Profesionales	11
Técnicos	12
Auxiliares	5
Total	30

Fuente: Área de Personal, UGEL Tumbes, 2023.

## **Muestra**

Según García (2016) indica. “Es un subconjunto de la población sobre la cual se realizará alguna medición que permitirá conclusiones generalizables a toda la población” (p. 130).

La muestra del presente estudio fue censal o intencional porque los elementos considerados fueron el mismo número de trabajadores que conformaron la población es decir 30 trabajadores administrativos de la UGEL, Tumbes.

## **Muestreo**

Carrasco (2019) precisa:

“Es la técnica que permite seleccionar muestras adecuadas de una población de estudio. El muestreo debe conducir a la obtención de una muestra representativa de la población de donde proviene, esta condición establece que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser incluida en la muestra. El estudio de selección de muestras, en sí constituye todo un estudio pormenorizado, que no atañe al estudio en este texto”.

La encuesta se realizará mediante la aplicación del instrumento basado en dos cuestionarios a la hora de ingreso del personal a la UGEL Tumbes, se realizaron en las primeras horas de la mañana, un cuestionario para variable seguridad y salud ocupacional con quince preguntas y la satisfacción en el trabajo compuesto por veinte preguntas, ambos en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

### **3.4 Métodos, técnicas e instrumentos**

#### **Métodos**

##### **Método inductivo**

Método empleado tanto en la recolección de la información, así como en la elaboración del marco teórico al establecerse las categorías y dimensiones de la variable seguridad y salud ocupacional y la satisfacción en el trabajo, facilitando un tratamiento a la información desde la concepción básica hasta la formulación de las conclusiones.

##### **Método deductivo**

Siguiendo un proceso sintético analítico ya que se presentaron conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extraerán conclusiones o consecuencias en las que se aplicaron; o se examinaron casos particulares. En la investigación se explicó la teoría de las variables de la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción en el trabajo, sus dimensiones e indicadores.

##### **Método cuantitativo**

Su propósito fue explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogieron y analizaron datos cuantitativos sobre las variables y sus dimensiones sobre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción en el trabajo al emplearse la escala de Likert en sus preguntas.

## **Técnica**

Según Bernal (2016), se emplearon las siguientes técnicas:

**Documental**, “técnica que permitió revisar, analizar y cuestionar la literatura de los textos, revistas e informes técnicos y administrativos y en artículos científicos; relacionados con las variables de estudio; esta información fue compilada utilizando la ficha bibliográfica”.

### **Encuesta**

“Es un procedimiento de la investigación, la cual consiste en obtener información de las personas encuestadas, mediante el uso de cuestionarios, diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (Bernal, 2016).

“Técnica que empleada en la recopilación de los datos mediante un cuestionario dirigido a la unidad de análisis de la muestra por investigar, la elección de esta técnica nos facilitó la recolección de datos cuantitativos y cualitativos derivados del muestreo”. (Anexo 4, 5, 6 y 11)

## **Instrumentos**

Falcón y Herrera (2005) indican "son dispositivos o formatos (en papel o digital), que se emplea para obtener, registrar o almacenar información" (p. 12). Empleándose:

Fichas bibliográficas, “Se utilizaron en la registración de la información de la literatura de las variables”

Libreta de apuntes, “para la consignación de las ocurrencias y/o situaciones en el lugar y momento de la ejecución del proyecto”.

Cuestionario, se emplearon dos cuestionarios con 15 y 20 preguntas para cada

una de las variables en estudio, en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). (Anexo 4 y 5)

### **3.5 Procesamiento y análisis**

#### **Procesamiento**

Después de aplicación de la encuesta al grupo de estudio se procedió a tabular los datos en hojas Excel para importarlas al programa SPSS y obtener las tablas de frecuencias absolutas y relativas, el p-valor, el coeficiente de correlación Rho de Spearman utilizado para variables categóricas, estos resultados permitieron determinar la incidencia entre variables, la prueba de hipótesis y la correlación entre variables, para luego someterlas a un análisis científico. (Anexo 9 y 10)

#### **Análisis**

El análisis estadístico se efectuó en lo descriptivo e inferencial, asimismo se empleó el análisis cualitativo y cuantitativo, fundamentándose en sus bases teórico - científicas y antecedentes que permitieron determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023.

### **3.6 Confiabilidad del instrumento**

Para la confiabilidad del instrumento tomaremos la implementación de una prueba piloto compuesta de quince colaboradores de la UGEL Tumbes, mediante la utilización del coeficiente Alfa de Cronbach que mide la consistencia interna de la prueba y su aplicación en otra realidad que deben resultar iguales o parecidas las respuestas.

Hernandez et al. (2014)

De acuerdo con las instrucciones de los autores los resultados del cálculo del coeficiente se pueden apreciar mediante la siguiente escala de valores que para los niveles de 0,53 a menos tenemos una confiabilidad débil, de 0,54 a 0,59 Confiabilidad baja, de 0,60 a 0,65 Confiable, de 0,66 a 0,71 Muy confiable, de 0,72 a 0,99 Excelente confiabilidad 1,0 Confiabilidad perfecta.

Los resultados de la prueba piloto producto de la aplicación al cuestionario elaborado en escala de Likert, para medir los datos de la variable seguridad y salud ocupacional mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach resultó 0,972 para las quince preguntas, niveles de excelente confiabilidad, aceptables para el desarrollo de la investigación. Para la variable satisfacción en el trabajo resultó con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,912 de nivel aceptable, para las veinte preguntas. (Tabla 2 y 3) (Anexo 7 y 8)

**Tabla 2**

*Fiabilidad de variable salud y seguridad ocupacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	15

**Fuente: Prueba Piloto**

**Tabla 3**

*Fiabilidad de variable satisfacción en el trabajo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	20

**Fuente: Prueba Piloto**

### **3.7 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Seguridad y salud ocupacional**

##### **Definición conceptual**

“Este es el derecho básico de todos los trabajadores y tiene como objetivo prevenir accidentes y enfermedades profesionales” (Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), 2020)

##### **Definición operacional**

Los datos para la variable seguridad y salud ocupacional fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por quince preguntas en escala de Likert, aplicadas a los colaboradores de la UGEL Tumbes. (Tabla 4) (Anexo 1, 2 y 3)

##### **Dimensiones**

Políticas y programas de prevención

Indicadores: Preparación, evacuación y respuesta ante emergencias.

Organización de la prevención

Indicadores: Normas y reglamentos internos en materia SST.

Manual de seguridad

Indicadores: Función y responsabilidad (MOF) por puesto laboral

**Tabla 4***Variable seguridad y salud ocupacional, dimensiones, indicadores e ítems*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Políticas y programas de prevención	Preparación, evacuación y respuesta ante emergencias.	1,2,3,4,5
Organización de la prevención	Indicadores: Normas y reglamentos internos en materia SST.	6,7,8,9,10
Manual de seguridad	Función y responsabilidad (MOF) por puesto laboral	11,12,13,14,15

Fuente: Cuestionario

**Variable 2: Satisfacción en el trabajo****Definición conceptual**

Es la actitud de cada empleado hacia los servicios prestados por la organización. El concepto está fuertemente entrelazado con el ambiente de trabajo y las emociones del empleado dentro de la institución. La satisfacción laboral es importante porque puede mejorar el clima organizacional general, promover la estabilidad emocional, mejorar las habilidades para resolver problemas y, en última instancia, conducir al logro de las metas y objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2009)

**Definición operacional**

Los datos para la variable seguridad y salud ocupacional serán obtenidos mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por veinte ítems en escala de Likert, aplicadas tipo entrevista a la muestra intencional de 30 colaboradores de la UGEL Tumbes. (Tabla 5) (Anexo 1, 2 y 3)

## Dimensiones

### Satisfacción laboral intrínseca

Indicadores: responsabilidad, crecimiento, reconocimiento, autoevaluación de desempeño.

### Satisfacción laboral extrínseca

Indicadores: políticas de la institución, relación interpersonal, relación con los directivos remuneración condiciones sociales.

**Tabla 5**

*Variable satisfacción en el trabajo, dimensiones, indicadores e ítems*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	
Satisfacción intrínseca	laboral	Responsabilidad	
		Crecimiento.	16, 17, 18, 19,
		Reconocimiento.	20, 21, 22, 23,
		Autoevaluación de desempeño.	24, 25,
Satisfacción extrínseca	laboral	Políticas de la institución. Relación interpersonal. Relación con los directivos. Remuneración. Condiciones.	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35

**Fuente: Cuestionario**

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados

**Para el objetivo general:** Determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023.

**Tabla 6**

Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo

Nivel	Seguridad y salud ocupacional			Satisfacción en el trabajo		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	55 a 75	16	53.3	74 a 100	15	50.0
Media	35 a 54	8	26.7	47 a 73	6	20.0
Baja	15 a 34	6	20.0	20 a 46	9	30.0
	Totales	30	100.0	Totales	30	100.0

Fuente: Encuesta.

Los resultados de la variable seguridad y salud ocupacional fueron de nivel alto con el 53,3% de las respuestas de los colaboradores, para el nivel medio se obtuvieron respuestas del 26,75 y para el nivel bajo con el 20,0% de ellas, con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo de nivel alto con el 50,0% para el nivel bajo con el 30,0% y para el nivel medio con el 20,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023.

**Prueba de hipótesis para el objetivo general:** La incidencia de la seguridad y salud ocupacional es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023.

Resultados que los podemos corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,947 con significancia de 0,000 lo cual nos indicó la existencia de una relación de asociatividad muy alta entre las variables seguridad y salud ocupacional y la satisfacción en el trabajo. En consecuencia, se acepta la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

**Tabla 7**

*Correlación entre seguridad y salud ocupacional y satisfacción en el trabajo*

Rho de Spearman		Seguridad y salud ocupacional	Satisfacción en el trabajo
Seguridad y salud ocupacional	Coeficiente de correlación		,947**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		30
Satisfacción en el trabajo	Coeficiente de correlación	,947**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	

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

Fuente: Encuesta

**Para el objetivo específico 1:** Describir la incidencia de las políticas y programas de prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.

**Tabla 8**

*Incidencia de las políticas y programas de prevención en la satisfacción en el trabajo*

Nivel	Políticas y programas de prevención			Satisfacción en el trabajo		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	14	46.7	74 a 100	15	50.0
Media	12 a 18	9	30.0	47 a 73	6	20.0
Baja	5 a 11	7	23.3	20 a 46	9	30.0
	Totales	30	100.0	Totales	30	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión que midió la incidencia de las políticas y programas de prevención tuvo como indicadores la preparación, evacuación y respuesta ante emergencias con un nivel de respuestas de nivel alto con el 46,7% para el nivel medio con el 30,0% y para el nivel bajo con el 23,3% con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo de nivel alto con el 50,0% para el nivel bajo con el 30,0% y para el nivel medio con el 20,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1:** La incidencia de las políticas y programas de prevención es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.

Los resultados obtenidos para el objetivo específico uno, los podemos comprobar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,913 con significancia bilateral de 0,000 lo cual nos indicó la existencia de una relación directa y positiva muy alta en la incidencia de la dimensión políticas y programas de prevención en la variable

satisfacción en el trabajo. En consecuencia, se acepta la hipótesis de trabajo para el objetivo específico uno.

**Tabla 9**

*Correlación entre las políticas y programas de prevención y la satisfacción en el trabajo*

Rho de Spearman		Políticas y Programas de Prevención	Satisfacción en el trabajo
Políticas y Programas de Prevención	Coeficiente de correlación		,913**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		30
Satisfacción en el trabajo	Coeficiente de correlación	,913**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	

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

Fuente: Encuesta

**Para el objetivo específico 2:** Explicar la incidencia de la organización de la prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.

**Tabla 10**

*Incidencia organización de la prevención en la satisfacción en el trabajo*

Nivel	Organización de la prevención			Satisfacción en el trabajo		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	18	60.0	74 a 100	15	50.0
Media	12 a 18	8	26.7	47 a 73	6	20.0
Baja	5 a 11	4	13.3	20 a 46	9	30.0
Totales		30	100.0	Totales	30	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión sobre la organización de la prevención con los indicadores sobre las normas y reglamentos internos en materia de seguridad de seguridad y salud ocupacional tuvo respuestas de nivel alto con el 60,0% de ellas, para el nivel medio fueron del 26,7% y para el nivel bajo con el 13,3% con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo de nivel alto con el 50,0% para el nivel bajo con el 30,0% y para el nivel medio con el 20,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2:** La incidencia de la organización de la prevención es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023.

**Tabla 11**

*Correlación entre la organización de la prevención y la satisfacción en el trabajo*

	Rho de Spearman	Organización prevención	Satisfacción en el trabajo
Organización de la prevención	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N		,941** ,000 30
Satisfacción en el trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,941** ,000 30	

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

Fuente: Encuesta

La incidencia de la dimensión organización de la prevención en la variable satisfacción en el trabajo se comprobó mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,941 con la ayuda del programa SPSS, indicando la existencia de una relación positiva muy alta entre la dimensión de la organización de la prevención y la variable

satisfacción en el trabajo y significativa por tener un  $p < 0.05$ ; En consecuencia, se acepta la hipótesis de trabajo para el objetivo específico dos.

**Para el objetivo específico 3:** Determinar la incidencia del manual de seguridad en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.

**Tabla 12**

*Incidencia del manual de seguridad en la satisfacción en el trabajo*

Nivel	Manual de seguridad			Satisfacción en el trabajo		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	19 a 25	16	53.3	74 a 100	15	50.0
Media	12 a 18	9	30.0	47 a 73	6	20.0
Baja	5 a 11	5	16.7	20 a 46	9	30.0
	Totales	30	100.0	Totales	30	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión sobre el manual de seguridad con los indicadores sobre las funciones y responsabilidades del Manual de Organización y Funciones (MOF) por puesto laboral tuvieron contestaciones de los colaboradores de nivel alto con el 53,3% para el nivel medio con el 30,0% y para el nivel bajo con el 16,7% con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo de nivel alto con el 50,0% para el nivel bajo con el 30,0% y para el nivel medio con el 20,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3:** La incidencia del manual de seguridad es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023.

Los resultados de la incidencia del manual de seguridad los podemos corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,913 con significancia bilateral de 0,000 mostrando la relación directa y positiva muy alta entre la dimensión del manual de seguridad y la variable satisfacción en el trabajo. En consecuencia, se acepta la

hipótesis de trabajo para el objetivo específico tres.

**Tabla 13**

*Correlación entre el manual de seguridad y la satisfacción en el trabajo*

Rho de Spearman		Manual de Seguridad	Satisfacción en el trabajo
Manual de Seguridad	Coeficiente de correlación		,913**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		30
Satisfacción en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,913**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	

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

Fuente: Encuesta

## 4.2 Discusión

Respecto al objetivo general de determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023. Los resultados de la variable seguridad y salud ocupacional fueron de nivel alto con el 53,3% de las respuestas de los colaboradores, con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo de nivel alto con el 50,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023. Demostrando que existió relación directa y significativa entre las variables de estudio sobre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción en el trabajo, aceptando la hipótesis de trabajo par el objetivo general. Los resultados coinciden con la investigación realizada por Vizquete y Bayas (2023) sobre Salud ocupacional y satisfacción laboral en el personal de las unidades médicas

del sector público. Tesis de Maestría de la Universidad de Ambato. Los cuales obtuvieron resultados, según el método de Pearson existe una correlación significativa directa de 0,788. Se concluye que, la salud ocupacional está relacionada directamente con los aspectos que generan compromiso y determinan la satisfacción laboral. También se obtuvieron similitudes con los estudios de Llumiquinga (2020) en su investigación sobre la Propuesta de medidas de control de riesgos laborales debido a las condiciones ambientales de trabajo y la carga postural en el personal del observatorio astronómico de la Escuela Politécnica Nacional, con el propósito de alcanzar recomendaciones que disminuyan los riesgos laborales debido a las condiciones climatológicas y de carga postural de los trabajadores. Donde se concluye que un buen desempeño laboral requiere de condiciones mínimas tanto de materiales, tecnológicas y de seguridad que la empresa tiene que proveer a los colaboradores de la empresa. También existen coincidencias con Rodríguez (2021) en su tesis titulada “La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019”. De este modo se denota que las condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, medio ambiente de trabajo, las exigencias del puesto de trabajo, la organización del trabajo y la organización del trabajo en su conjunto pueden determinar inferencia sobre la satisfacción del trabajador.

En cuanto al objetivo específico 1, describir la incidencia de las políticas y programas de prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes. La dimensión que midió la incidencia de las políticas y programas de prevención tuvo como indicadores la preparación, evacuación y respuesta ante emergencias con un nivel de respuestas de nivel alto con el 46,7% con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo de nivel alto con el 50,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023. Los resultados los podemos comprobar con el coeficiente Rho de Spearman de 0,913 lo cual nos indicó la existencia de una relación directa y positiva en la incidencia de la dimensión políticas y programas de prevención en la variable satisfacción en el trabajo. En consecuencia, se acepta la hipótesis de trabajo para el objetivo específico uno. Existen similitudes

con la investigación de Loor et al. (2023) sobre el análisis de las perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023 en el contexto específico de Ecuador, los hallazgos de las mejoras en las políticas de seguridad y salud para los trabajadores, se hace propicio un camino más claro hacia las nociones específicas que den cuenta de las acciones y estrategias con las cuales sea posible optimizar los entornos para quienes laboran en ellos.

Al explicar la incidencia de la organización de la prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes. La dimensión sobre la organización de la prevención con los indicadores sobre las normas y reglamentos internos en materia de seguridad y salud ocupacional tuvo respuestas de nivel alto con el 60,0% de ellas, con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo de nivel alto con el 50,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023. Estos resultados se comprobaron mediante el coeficiente Rho de Spearman de 0,941 con la ayuda del programa SPSS, indicando la existencia de una relación alta, directa y positiva y en consecuencia, se acepta la hipótesis de trabajo para el objetivo específico dos. Existen coincidencias con los estudios de Rodríguez (2021) en su tesis titulada “La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019”. Concluyendo que las condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, medio ambiente de trabajo, las exigencias del puesto de trabajo, la organización del trabajo y la organización del trabajo en su conjunto pueden determinar inferencia sobre la satisfacción del trabajador.

En lo concerniente al objetivo específico 3, determinar la incidencia del manual de seguridad en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes. La dimensión sobre el manual de seguridad con los indicadores sobre las funciones y responsabilidades del Manual de Organización y Funciones (MOF) por puesto laboral tuvieron contestaciones de los colaboradores de nivel alto con el 53,3% con una

incidencia en la variable satisfacción del trabajo de nivel alto con el 50,0% para el nivel bajo con el 30,0% y para el nivel medio con el 20,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023. Resultados de la incidencia del manual de seguridad los podemos corroborar con el Rho de Spearman de 0,913 mostrando la relación directa y positiva entre la dimensión del manual de seguridad y la variable satisfacción en el trabajo. En consecuencia, se acepta la hipótesis de trabajo para el objetivo específico tres. Con los estudios realizados por Jordan, (2024) existen coincidencias cuyo trabajo se centró en la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, basado en los requisitos establecidos en la Norma ISO 45001:2018. La investigación surge de la necesidad de promover un ambiente sano, seguro y confortable en el laboratorio de producción industrial de la carrera de Agroindustria de la UTC. Se debe continuar con la implementación de acciones de mejora y promover una cultura sólida de prevención y control de riesgos, para asegurar el cumplimiento continuo de los requisitos de la norma y garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

## V. CONCLUSIONES

1. Los resultados de la variable seguridad y salud ocupacional fueron de nivel alto con el 53,3% de las respuestas de los colaboradores, con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo también de nivel alto con el 50,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023. Demostrando que existió relación directa y significativa entre las variables de estudio sobre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción en el trabajo, con un Rho de Spearman de 0,947 y significancia bilateral aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.
2. La dimensión que midió la incidencia de las políticas y programas de prevención tuvo como indicadores la preparación, evacuación y respuesta ante emergencias con un nivel de respuestas de nivel alto con el 46,7% con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo del 50,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023. Los resultados fueron comprobados por el Rho de Spearman de 0,913 lo cual nos indicó la existencia de una relación directa y positiva en la incidencia de la dimensión políticas y programas de prevención en la variable satisfacción en el trabajo. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de trabajo para el objetivo específico uno.
3. La dimensión sobre la organización de la prevención con los indicadores sobre las normas y reglamentos internos en materia de seguridad de seguridad y salud ocupacional tuvo respuestas de nivel alto con el 60,0% de ellas, con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo del 50,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023. Resultados que se comprobaron mediante el Rho de Spearman de 0,941 con la ayuda del programa SPSS, indicando la existencia de una relación alta, directa y positiva y en consecuencia, se aceptó la hipótesis de trabajo para el objetivo específico dos.
4. La dimensión sobre el manual de seguridad con los indicadores sobre las funciones

y responsabilidades del Manual de Organización y Funciones (MOF) por puesto laboral tuvieron contestaciones de los colaboradores de nivel alto con el 53,3% con una incidencia en la variable satisfacción del trabajo del 50,0% de las contestaciones de los trabajadores de la UGEL Tumbes, 2023. Resultados corroborados con el Rho de Spearman de 0,913 mostrando la relación directa y positiva entre la dimensión del manual de seguridad y la variable satisfacción en el trabajo. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de trabajo para el objetivo específico tres.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.Elaborar y poner en práctica políticas claras y detalladas de seguridad y salud ocupacional (SSO) que se alineen con las normativas nacionales e internacionales. Estas políticas deben ser aprobadas y respaldadas por la alta dirección para asegurar su implementación efectiva.
- 2.Implementar programas de capacitación continua para todo el personal sobre temas de seguridad y salud ocupacional. Estos programas deben incluir formación sobre la identificación de riesgos, primeros auxilios, y procedimientos de emergencia.
- 3.Realizar evaluaciones de riesgos periódicas y proactivas para identificar posibles peligros en el lugar de trabajo y establecer medidas preventivas adecuadas.
- 4.Formar comités de seguridad y salud ocupacional en cada área de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Estos comités deben estar compuestos por representantes de los empleados y de la dirección.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N., y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1(18), 63.
- Alles, M. (2008). *Formación, capacitación, desarrollo*. México: Granica.
- Anduz, y., Doria, B., Puga, R., Requena, D., y Rodriguez, R. (2012). *Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional*. Guyana: OHSAS. file:///H:/Mi%20unidad/Proyectos%202023/Incidencia%20%20SSO%20y%20D esempe%C3%B1o%20laboral%20Munic.Prov.Tumbes%20Cruzado/2.Huerta %20Minaya,%20Eva%20Julieta%20U.Aut%C3%B3noma.pdf
- Angamarca, T. (2017). *Los sistemas de gestión documental para las secretarías y su aporte en el nivel de satisfacción de los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo*. Babahoyo: Universidad Técnica de Bahahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3381/P-UTB-FCJSE-SEBGUE-000018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, H. (2001). *Principios de organización y dirección*. México: Ediciones ciencia y técnica.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2020). ¿Que es seguridad y y salud en el trabajo? <https://www.servir.gob.pe/sst/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Balantra, D. I., Ramirez, M. S., y Zuluaga, M. A. (2023). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 y la resolución 0312 de 2019 en la empresa CONSTRU CABEZAS S.A.S*. Colombia: Universidad Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/1671>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogota. <http://n9.cl/z9jvc>.
- Briones, U. K. (2021). *Gestión de la seguridad y salud ocupacional para aumentar la satisfacción laboral en la empresa eventual Servis, 2020*. Pimentel, Perú:

Universidad Señor de Sipán.

- Carpio, R., y Villalobos, A. (2021). Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral. *Revista de ciencias administrativas y financieras de la seguridad social*, 9(1), 71-90.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592001000100006](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006)
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor San Marcos.  
[https://sisbiblio.unah.edu.pe/opac\\_css/index.php?lvl=notice\\_display&id=490](https://sisbiblio.unah.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=490)
- Carrasco, I. (enero-junio de 2019). Población. *Notas de Población N° 108* • enero-junio de 2019, 108.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44679/1/S1900093\\_Carrasco\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44679/1/S1900093_Carrasco_es.pdf)
- Carrera, A. E., Rivadeneira, P. C., Navarrete, A. E. y Paredes, E. A. (2019). *Seguridad y salud ocupacional*. Guayaquil, Ecuador: Ediciones Grupo Compás .
- Chamochumbi, C. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Universidad Inca Garcilaso. Lima.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (Segunda ed.)*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: (2ª ed.). Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill 4a. ed.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Chiavenato, I. (2002). *Interacción entre personas y organizaciones en administración de recursos humanos (5ª ed.)*. Mc Graw-Hill. México: 5a. Mc Graw Hill.
- Collado, S. (2008). *Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo*. *Revista de dirección y administración de empresas*, 15, 91-117.

- Congreso de la República del Perú. (s.f.). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N° 29783. (año). Perú. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>
- Cruvinel, V., Capel, J., Mendonga, M., y Porto, c. (2018). Life satisfaction and positive and negative feelings of workers: a systematic review protocol. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 6(13), 139-168. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/545/5450130>
- Davis, K., y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México:: Mc Graw Hill.
- Dedios, C. (2014). *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: Aplicación de los principios en el Perú*. Piura: Universidad de Piura.
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque*. Mexico: Pearson.
- Falcon, H., y Herrera, J. (2005). *Análisis del ato estadístico (Guía didáctica)*. Caracas: . Venezuela: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del rendimiento laboral: Una exploración*. México: Teseo.
- García, D. J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Bogotá , Colombia: Ediciones de la U.
- García, J. (2021). *Seguridad y salud ocupacional y su relación con la productividad del personal de obra de la empresa constructora VYV Contratistas Generales de la ciudad de Tacna en el año 2020*:. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Gomez, A. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador*. *Archivos de prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 1-8. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.01>
- Hernández, R., Fernández, C.,y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez, S. R., y Mendoza, C. (2018).. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill. <https://n9.cl/br1sy>.

- Huamani, M., y Martinez, A. (2017). Identificación de peligros y evaluación de riesgos en la empresa racionalización empresarial S.A. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín.
- Inga, F., y Rodriguez, C. (2019). 312-318.
- Jordan, M. W. (2024). Diseño de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018. Riobamba: UCV. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12323/1/TESIS%20DAVID%20JORDAN%20FINALIZADA-signed.pdf>
- Landa, C. (2020). Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019. Piura: Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N° 005-2012 TR, Reglamento de Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso de la República del Perú 26 de julio de 2011).
- Llacsahuanga, C. M., y Navarro, V. E. (2023). Seguridad e higiene y clima organizacional en los colaboradores de la empresa H&G Asociados S.A.C, Miguel Checa - Sullana, 2022. Sullana: UCV.
- Llumiquirena, H. (2020). Propuesta de medidas de control de riesgos laborales debido a las condiciones ambientales de trabajo y la carga postural en el personal del observatorio astronómico de la Escuela Politécnica Nacional. Ecuador: Escuela Politécnica Nacional EPN. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/21298>
- Loayza, M. J., y Moreira, M. E. (2023). Desarrollo de un programa de estrategias de promoción y prevención. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 41(31). doi:<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/646/785>
- Lloor, M. M., Mendoza, C. M., y Alcivar, C. M. (2023). Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023. *Revista Invecom*, 4(2). doi:<https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3054/277>
- Lopez, B. (2019). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en

- la empresa Ferreccentro Chinchiná en el año 2019. Manizales: Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Manizales]. Repositorio Institucional UTM. <https://docplayer.es/170051522-Dise>
- Lopez, B., Aragon , J., Muñoz, M., Madris, S., y Tornell, I. (2021). Quality of work- life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*,, 21(2), 316-325.
- López, C., Peña, M., y Chavez, G. (2021).. Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. *VinculaTégica*,, 7(2), 1142-1152. doi:<https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>.
- Luengo, C., y Montoya, P. (2020). Condiciones de trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*,, 66(259), 69-80. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
- Meyer, J., y Allen, N. (1984). Testing the "Side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- MINTRA. (2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783). Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción Social. <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educación.
- Muchtadin, M., y Chaerudin, C. (2020). Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction, Work Motivation Toward Organizational Citizenship Behavior. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*,, 1(6), 930-944. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i6.470>
- OIT. (1998). Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. [https://pe.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210PE91215G0&p=Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo.+\(a%C3%B1o\).+Declaraci%C3%B3n+de+la+OIT+sobre+los+principios+y+derechos+fundamentales+en+el+tr](https://pe.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210PE91215G0&p=Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo.+(a%C3%B1o).+Declaraci%C3%B3n+de+la+OIT+sobre+los+principios+y+derechos+fundamentales+en+el+tr)

- abajo.+T%C3%ADtulo+de+la+publicaci%C3%B3n+en+it%C3%
- OIT. (2019). Temas relacionados al trabajo. SST. Organización Internacional del Trabajo. (2019)., Ginebra. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm#:~:text=Los%20objetivos%20principales%20de%20la,temas%20relacionados%20con%20el%20trabajo>.
- OIT. (2022). Se necesita una protección más eficaz para los denunciantes de irregularidades del sector público. Organización Mundial del Trabajo (2022, octubre). [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_858322/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_858322/lang-es/index.htm)
- Ortega, R. N. (2023). Diseño de un sistema de gestión del conocimiento para la comprensión y optimización de procesos en la empresa Gladys Teresa Ramirez Rojas. Colombia: UNIANDES. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/67772>
- Pereira, M., Gutierrez, G., Sardi, H., & Villamil, P. (2008). Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados. Cuadernos latinoamericanos de administración,, 4(6), 69-105. <https://www.redalyc.org/pdf/4096/40963434.pdf>
- Pérez, P. J. (1984). Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral. México: OIT. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>
- Prademas, D, Oyanedel, J., Da Costya, S., Rubio, A., y Páez, D. (2021). Subjective Well-Being and Its Intrinsic and Extrinsic Motivational Correlates in High Performance Executives: A Study in Chilean Managers Empirically Revisiting the Bifactor Model. Revisiting the Bifactor Model. International journal of environmental research and public health, 18(15). doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18158082>
- Quispe, C. E. (2023). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 para el GAD Mira. Mira Carchi Ecuador: Universidad Técnica del Norte .

<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13536>

- Rivas, L., y Gutierrez, F. (2022). Analisis comparativo de las politicas de seguridad ocupacional en america latina. *Revista latinoamericana de slud y trabajo*.
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson . Educación.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. R., y Coulter, M. (2010). *Administracion*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S.,yCoulter, M. (2005). *Administración (8ª ed.)*. Pearson. México: Pearson
- Rodríguez, F. F. (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, Perú: Universidad Privada de Tacna.
- Rosales, G., Rodai, A., Chumbi, V., y Buñay, R. (2017). Analysis of Job Satisfaction and Professional Academic Performance of Graduates in Psychology from a University in Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), 1-24. doi:<https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13>.
- Sabastizagal, I., Vives, A., Astete, J., Burgos, M., Ruiz, D. G., & Benavides, F. (2021). Fiabilidad y cumplimiento de las preguntas sobre condiciones de trabajo incluidas en el cuestionario CTESLAC: resultados del estudio sobre condiciones de seguridad y salud en el Perú.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Sánchez, M. G., y García, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.
- Sangama, M. (2019). Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. Rumisapa: Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.
- Solier, R. (2020). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020. Ayacucho: Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.pe/handle/20.500.12692/47638>
- Sousa, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Martins, M., Moura, L., yMesquita, R. (2021).

- Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. *Enfermería legal*, 20(2), 453-491.
- Tabasco, M. (2009). *Seguridad y salud en el trabajo*. Mexico: Ediciones de la U.
- Valero, L., y Riaño, M. (2020). Teletrabajo: gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos labores*, 1(23), 1-12. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>
- Valles, P. R. (2023). Modelo de un sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en la normativa nacional vigente, para reducir los riesgos en el trabajo y/o enfermedades profesionales en construcciones Cranbegal Cía. Ltda. "Su Ferretero". Ibarra Ecuador: Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13744>
- Vela, R. (2022). Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C. Tarapoto – 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95883>
- Vizquete, J., y Bayas, T. (2023). Salud ocupacional y satisfacción laboral en el personal de las unidades médicas del sector público. Ambato: (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

### Título: Seguridad y salud ocupacional y su incidencia en la satisfacción en el trabajo, Unidad de Gestión Educativa Local, Tumbes, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Tipo
<p>¿Cuál es la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia de las políticas y programas de prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia de la organización de la prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes?</p> <p>3. ¿Cuál es la incidencia del manual de seguridad en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes?</p>	<p>Determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Describir la incidencia de las políticas y programas de prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.</p> <p>2. Explicar la incidencia de la organización de la prevención en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.</p> <p>3. Determinar la incidencia del manual de seguridad en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.</p>	<p>La incidencia de la seguridad y salud ocupacional es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. La incidencia de las políticas y programas de prevención es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.</p> <p>2. La incidencia de la organización de la prevención es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.</p> <p>3. La incidencia del manual de seguridad es positiva y significativa en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Seguridad y salud ocupacional</p> <p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción en el trabajo</p>	<p>Población: Personal y colaboradores que laboran en la UGEL Tumbes, 2023. N = 30</p> <p>Muestra: De tipo intencional por convenir a los intereses de la investigación. n = 30</p>	<p>Aplicada</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p>

## Anexo 2. Matriz de operacionalización Seguridad y salud ocupacional

**Título: Seguridad y salud ocupacional y su incidencia en la satisfacción en el trabajo, Unidad de Gestión Educativa Local, Tumbes, 2023**

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Pregunta
Seguridad y Salud Ocupacional	“Este es el derecho básico de todos los trabajadores y tiene como objetivo prevenir accidentes y enfermedades profesionales” (Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), 2020)	Los datos para la variable seguridad y salud ocupacional fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por quince preguntas en escala de Likert, aplicadas tipo entrevista a la muestra censal de 30 a los colaboradores de la UGEL Tumbes.	Políticas y programas de prevención	Preparación, evacuación y respuesta ante emergencias.	1, 2, 3, 4, 5
			Organización de la prevención	Normas y reglamentos internos en materia SST.	6, 7, 8,9,10
			Manual de seguridad	Función y responsabilidad (MOF) por puesto laboral.	11, 12,13,14,15



#### Anexo 4. Cuestionario para la Seguridad y Salud Ocupacional

Estimado colaborador, el presente estudio tiene como objetivo: Determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la UGEL Tumbes, 2023. Por lo cual es imprescindible su participación, por ello le invitamos a contestar las siguientes afirmaciones relacionadas seguridad y salud ocupacional, calificando a cada pregunta de acuerdo a los cinco niveles de escala de Likert.

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) y responda cada una de las interrogantes o afirmaciones de acuerdo al siguiente cuadro:

Nunca N	Casi nunca CN	A veces AV	Casi siempre CS	Siempre S
1	2	3	4	5

N.º	Ítems de Seguridad y Salud Ocupacional	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensiones1: Políticas y programas de prevención</b>						
1	Desde su punto de vista, considera que la UGEL, Tumbes trabaja de manera planificada el programa de SST.	1	2	3	4	5
2	Considera que la UGEL, Tumbes facilita los recursos necesarios para que se desarrollen los programas de SST.	1	2	3	4	5
3	La UGEL, Tumbes en la cual Ud. trabaja cuenta con la documentación referida a la política y objetivos de la SST.	1	2	3	4	5
4	Ud. Conoce las políticas y objetivos de SST de la UGEL, Tumbes en la cual labora.	1	2	3	4	5
5	¿La UGEL, Tumbes promueve una cultura de seguridad entre los empleados?	1	2	3	4	5
<b>Dimensiones 2: Organización de la prevención</b>						
6	En la UGEL, Tumbes donde trabaja Ud. Considera que el Comité de SST realiza de manera eficiente su trabajo.	1	2	3	4	5
7	Considera Ud. que las reuniones y acuerdos registrados en el libro de actas, han generado disminuir los riesgos y accidentes laborales.	1	2	3	4	5
8	En su centro de labores, considera que es importante la capacitación al personal para la respuesta a emergencias.	1	2	3	4	5

9	Cree Ud. Que la UGEL, Tumbes realiza los simulacros necesarios para preparar a todo el personal en caso de emergencias.	1	2	3	4	5
10	¿La UGEL, Tumbes promueve una cultura de seguridad entre los empleados?	1	2	3	4	5
<b>Dimensiones 3: Manual de seguridad</b>						
11	Con qué frecuencia se le informa acerca de las normas y reglamentos internos que tiene la UGEL, Tumbes en SST.	1	2	3	4	5
12	Ud. Utiliza de manera responsable los equipos de protección personal que le ha brindado la UGEL, Tumbes.	1	2	3	4	5
13	En su centro de trabajo Ud. considera que existe personal calificado para realizar labores de acuerdo a su puesto laboral.	1	2	3	4	5
14	Con qué frecuencia se realizan auditorias de SST en su centro de labores.	1	2	3	4	5
15	¿Siente que la UGEL, Tumbes promueve un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados?	1	2	3	4	5

**Muchas gracias**

### Anexo 5. Cuestionario Satisfacción en el trabajo

Estimado colaborador, el presente estudio tiene como objetivo: identificar la relación existente entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción en el trabajo en la UGEL Tumbes, 2023, por lo cual es imprescindible su participación, por ello le invitamos a contestar las siguientes afirmaciones relacionadas a la satisfacción en el trabajo, calificando a cada pregunta de acuerdo a los cinco niveles de escala de Likert.

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) y responda cada una de las interrogantes o afirmaciones de acuerdo al siguiente cuadro:

Nunca N	Casi nunca CN	A veces AV	Casi siempre CS	Siempre S
1	2	3	4	5

Nº	Ítems de Satisfacción en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión: Satisfacción laboral intrínseca</b>						
1	Tienes reconocimiento por cumplir con las metas	1	2	3	4	5
2	Eliges tu propia forma de trabajo	1	2	3	4	5
3	Está cómodo con la responsabilidad que te asignan	1	2	3	4	5
4	Tienes la posibilidad de desarrollar tus capacidades	1	2	3	4	5
5	Toman atención a las sugerencias que haces	1	2	3	4	5
6	Disfrutas realizar tus labores en el trabajo	1	2	3	4	5
7	Las tareas que te asignan son interesantes	1	2	3	4	5
8	Sientes felicidad por los resultados que obtienes en tu trabajo	1	2	3	4	5
9	Consideras que tu trabajo te permite un desarrollo personal	1	2	3	4	5
10	Después de cada jornada te autoevalúas.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Satisfacción laboral extrínseca</b>						
11	Recibes los mismos beneficios que otros regímenes laborales	1	2	3	4	5

12	Se fomenta un buen clima laboral	1	2	3	4	5
13	Cuentas con las herramientas adecuadas para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
14	Te agrada trabajar con tus compañeros	1	2	3	4	5
15	Las instalaciones donde trabajas es confortable.	1	2	3	4	5
16	Siente usted comodidad por su horario laboral.	1	2	3	4	5
17	Es grata la disposición de la gerencia cuando le haces alguna consulta sobre tu trabajo.	1	2	3	4	5
18	Te generan confianza la relación laboral con los gestores.	1	2	3	4	5
19	Posees estabilidad laboral en el trabajo.	1	2	3	4	5
20	La condición de contrato crea discriminación en el trabajo.	1	2	3	4	5

**Muchas gracias**

## Anexo 6. Solicitud de autorización para ejecución de tesis

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Tumbes, 18 octubre 2023

**Carta N° 06 – 2023/ HEZI**

Señor: Prof. Yessica Maceda Garrido

**Directora de Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes**

Ciudad.

Asunto: Autorización para ejecución de tesis



Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de la Universidad Nacional de Tumbes, tiene como objetivo optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, para tal propósito debe cumplir con un requisito académico de presentar un proyecto de tesis: **"Seguridad y salud ocupacional y su incidencia en la satisfacción en el trabajo, Unidad de Gestión Educativa Local, Tumbes, 2023"** y en efecto desarrollarlo. Siendo necesario para su ejecución, acopiar información de la PEA de su población laboral. Asimismo, brindarme facilidades para la oportuna aplicación de instrumentos de recolección de datos: observación, encuestas y otros instrumentos de campo conexos a la investigación.

Para este propósito, solicito a usted Señora Directora la debida autorización para obtener la información solicitada y las facilidades para aplicar las técnicas de campo y recopilar otra información pertinente de su representada, de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación y alcanzar mi objetivo académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

  
Bach. Heynner Elver Zarate Tavera  
Código ORCID: Tesista

## Anexo 7. Confiabilidad de Seguridad y salud ocupacional

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	15

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Desde su punto de vista, considera que la UGEL, Tumbes de manera planificada el programa de SST.	59.40	124.257	0.997	0.967
2.Considera que la UGEL, Tumbes facilita los recursos necesarios para que se desarrollen los programas de SST.	59.40	124.257	0.997	0.967

3.La UGEL, Tumbes en la cual Ud. trabaja cuenta con la documentación referida a la política y objetivos de la SST.	59.40	124.257	0.997	0.967
4.Ud. Conoce las políticas y objetivos de SST de la UGEL, Tumbes en la cual labora.	59.40	124.257	0.997	0.967
5. ¿La UGEL, Tumbes promueve una cultura de seguridad entre los empleados?	59.40	124.257	0.997	0.967
6.En la UGEL, Tumbes donde trabaja Ud. Considera que el Comité de SST realiza de manera eficiente su trabajo.	59.40	124.257	0.997	0.967
7.Considera Ud. que las reuniones y acuerdos registrados en el libro de actas, han generado disminuir los riesgos y accidentes laborales.	59.40	124.257	0.997	0.967
8. En su centro de labores, considera que es importante la capacitación al personal para la respuesta a emergencias.	59.33	151.238	-0.226	0.983

9.Cree Ud. Que la UGEL, Tumbes realiza los simulacros necesarios para preparar a todo el personal en caso de emergencias.	59.33	140.381	0.360	0.977
10. ¿La UGEL, Tumbes promueve una cultura de seguridad entre los empleados?	58.93	152.781	-0.430	0.982
11.Con qué frecuencia se le informa acerca de las normas y reglamentos internos que tiene la UGEL, Tumbes en SST.	59.40	124.257	0.997	0.967
12.Ud. Utiliza de manera responsable los equipos de protección personal que le ha brindado la UGEL, Tumbes	59.40	124.257	0.997	0.967
13.En su centro de trabajo Ud. considera que existe personal calificado para realizar labores de acuerdo a su puesto laboral.	59.40	124.257	0.997	0.967
14.Con qué frecuencia se realizan auditorias de SST en su centro de labores.	59.40	124.257	0.997	0.967

15. ¿Siente que la UGEL, Tumbes promueve un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados?	59.40	124.257	0.997	0.967
---	-------	---------	-------	-------

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
63.60	147.829	12.158	15

## Anexo 8. Confiabilidad de Satisfacción en el trabajo

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
16. Tienes reconocimiento por cumplir con las metas.	80.60	107.686	0.958	0.897
17. Eliges tu propia forma de trabajo.	80.47	135.695	-0.435	0.925
18. Está cómodo con la responsabilidad que te asignan.	80.60	107.686	0.958	0.897
19. Tienes la posibilidad de desarrollar tus capacidades.	80.60	107.686	0.958	0.897
20. Toman atención a las sugerencias que haces.	80.53	119.981	0.472	0.909
21. Disfrutas realizar tus labores en el trabajo.	80.53	119.981	0.472	0.909

22. Las tareas que te asignan son interesantes	80.20	126.743	0.064	0.919
23. Sientes felicidad por los resultados que obtienes en tu trabajo.	81.13	124.124	0.142	0.919
24. Consideras que tu trabajo te permite un desarrollo personal.	80.20	126.743	0.064	0.919
25. Después de cada jornada te autoevalúas.	80.60	107.686	0.958	0.897
26. Recibes los mismos beneficios que otros regímenes laborales.	80.60	107.686	0.958	0.897
27. Se fomenta un buen clima laboral.	80.60	107.686	0.958	0.897
28. Cuentas con las herramientas adecuadas para realizar su trabajo.	80.60	107.686	0.958	0.897
29. Te agrada trabajar con tus compañeros.	80.60	107.686	0.958	0.897
30. Las instalaciones donde trabajas e confortables.	80.60	107.686	0.958	0.897
31. Siente usted comodidad por su horario laboral.	80.60	107.686	0.958	0.897

32.Es grata la disposición de la gerencia cuando le haces alguna consulta sobre tu trabajo.	80.53	133.552	-0.317	0.923
33.Te generan confianza la relación laboral con los gestores.	80.53	119.981	0.472	0.909
34. Posees estabilidad laboral en el trabajo.	80.53	133.552	-0.317	0.923
35.La condición de contrato crea discriminación en el trabajo.	80.53	119.981	0.472	0.909

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
84,80	128,886	11,353	20

### Anexo 9 Matriz de resultados de la encuesta

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	
7	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
9	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	
12	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
18	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5		
21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	
22	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
26	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	
27	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	

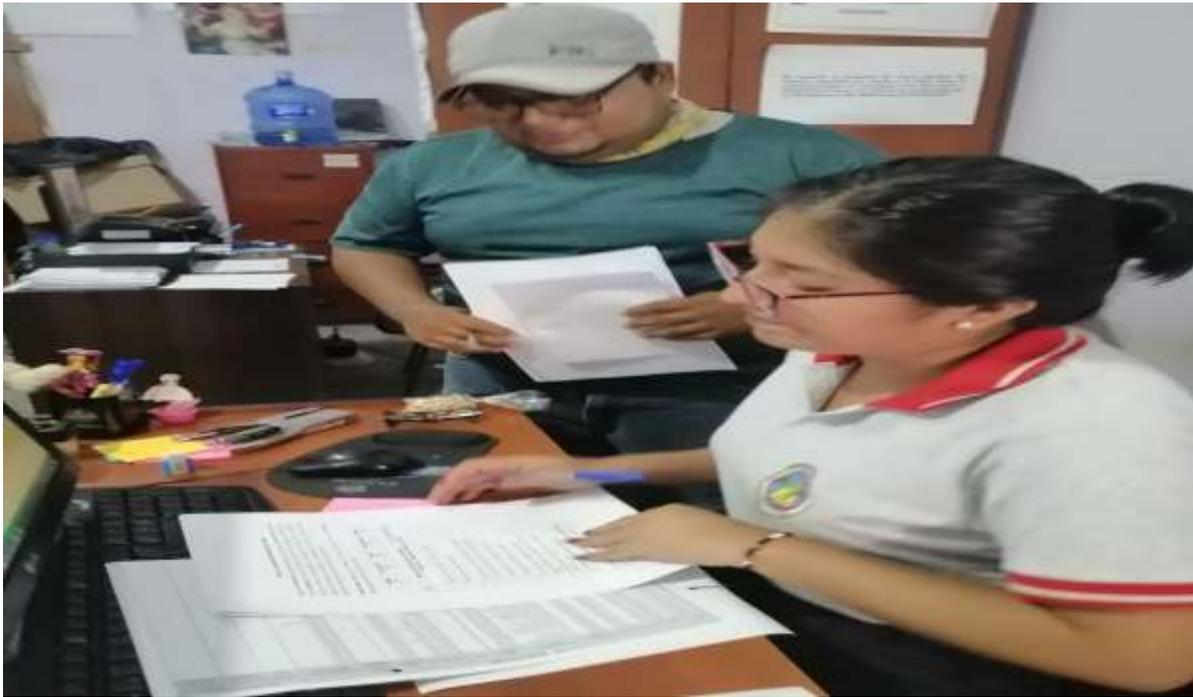
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4		
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4

#### Anexo 10. Rango de coeficiente de correlación de Spearman

<b>Valor</b>	<b>Nivel de correlación</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
-0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta.
-0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta.
-0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada.
-0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja.
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja.
0	Correlación nula.
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja.
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada.
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta.
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Spearman, (1927)

## Anexo 11 Evidencias de la aplicación de los instrumentos de medición



Toma fotográfica 1: Tesista brindando instrucciones en el llenado de encuestas



Toma fotográfica 2: Tesista explicando el propósito del instrumento de medición.