

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMBADÉN-
SAN PABLO- CAJAMARCA; EN EL AÑO 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autores:

Miriam Pilar Cruz Paredes
Jhaninna Marily Lozano Castañeda

Asesor:

Mg. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz
Código ORCID: 0000-0002-0422-6037

Cajamarca - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Johanna De Jesus Stephanie Gago Chavez	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Paulo Cesar Cáceres Iglesias	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Cristhian Paul Cespedes Ortiz	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 76 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega tm:oid::1:3091485287




19% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)
- Fuentes de Internet
- Publicaciones

Fuentes principales

- 0%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 19%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

La presente investigación de Tesis se lo dedicamos primeramente a Dios por brindarnos la salud, la energía y la sabiduría suficiente para poder llegar a estos momentos tan importantes de nuestras vidas profesionales.

A mis padres, por haber confiado en mí, por su amor y apoyo incondicional que me brindan, por haberme traído a este mundo inculcándome buenos valores y por brindarme educación.

A mis hermanas quienes son el motivo por el que lucho cada día y poder ser un gran ejemplo para ellas.

A mis abuelitos que me cuidan y me protegen desde el cielo.

Cruz Paredes, Miriam Pilar

Dedicó de todo corazón a mis padres y a mi abuelita por ser un ejemplo de superación, ya que sin el apoyo incondicional de ellos no lo hubiese logrado. A mis tíos y primos por sus grandes consejos que fueron de mucha importancia. A mis abuelitos que ahora brillan desde el cielo sé que desde allí me protegen y están muy orgullosos por cada objetivo que voy logrando.

Lozano Castañeda, Jhaninna Marily

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a nuestro asesor de Tesis Mg. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz por su dedicación, paciencia, y por todo ese apoyo incondicional recibido durante esta etapa de investigación. Su valiosa experiencia y sabiduría han sido cruciales para que esta investigación alcance su culminación exitosa.

A todos nuestros docentes quienes formaron parte de nuestro camino universitario, por habernos transmitido los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí, además a nuestros compañeros los cuales muchos de ellos se convirtieron en nuestros amigos y cómplices, gracias por las horas compartidas, los trabajos realizados y las experiencias vividas.

También agradecemos a nuestra universidad por habernos dado la bienvenida a la vida universitaria, las oportunidades que nos brinda son incomparables.

TABLA DE CONTENIDO

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Resumen	10
Abstract	11
CAPÍTULO I: Introducción	12
1.1.Realidad Problemática	12
1.2.Formulacion del problema	14
1.3.Antecedentes	15
1.4.Bases Teóricas	21
1.5.Objetivos	26
1.6.Hipótesis	27
1.7.Justificación	28
1.8.Importancia	29
CAPÍTULO II: Metodología	30
2.1. Tipo de investigación	30

2.2. Diseño	31
2.3. Población	32
2.4. Muestra	34
2.5. Método	35
2.6. Técnicas	36
2.7. Confiabilidad	37
2.8. Aspectos eticos	38
CAPÍTULO III: Resultados	40
3.1. Tablas descriptivas	40
3.2. Prueba de normalidad	41
3.3. Correlaciones	42
CAPÍTULO IV: Discusión	48
4.1. Limitaciones	51
4.2. Implicancias	52
CONCLUSIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población.....	33
Tabla 2 Escala de la medición del instrumento	37
Tabla 3 Análisis de fiabilidad del instrumento	37
Tabla 4 Rangos de confiabilidad	38
Tabla 5 Clasificación del personal según su rango de edad	40
Tabla 6 Clasificación del personal según el sexo	41
Tabla 7 Prueba de normalidad	41
Tabla 8 Relación entre la salud ocupacional y satisfacción laboral	42
Tabla 9 Relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral.....	43
Tabla 10 Relación entre las políticas de seguridad y satisfacción laboral.....	45
Tabla 11 Relación entre peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño no experimental.....	32
---	----

RESUMEN

La salud ocupacional promueve y mantiene el bienestar físico y mental de los trabajadores en el entorno laboral, por lo que esta interconectada con la satisfacción laboral, ambas crean un ambiente el cual beneficia tanto a la empresa como a los trabajadores. Por lo tanto esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la salud ocupacional y satisfacción laboral dentro de la municipalidad distrital de Tumbadén, San Pablo- Cajamarca, durante al año 2023. La metodología considerada para este estudio es de enfoque Cuantitativo, presenta un nivel descriptivo-correlacional con un diseño no experimental, de corte transversal, y con método hipotético deductivo, el instrumento utilizado fue un cuestionario creado con 34 ítems, el cual fue previamente validado, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 81,4% la cual es considerada como buena, luego fue aplicado a la muestra contemplada de 30 personas encargadas de la parte administrativa de la municipalidad. El resultado obtenido en la investigación luego de haber aplicado el coeficiente de correlación de Spearman = 0.674 y una significancia de 0,01. Se concluye que existe una relación directa entre la salud ocupacional y satisfacción laboral, con un grado de correlación positiva considerable.

PALABRAS CLAVES: Salud ocupacional, condiciones laborales, políticas de seguridad, peligros y accidentes laborales, satisfacción laboral.

ABSTRACT

Occupational health promotes and maintains the physical and mental well-being of workers in the work environment, so it is interconnected with job satisfaction, both of which create an environment that benefits both the company and the employees. Therefore, the general objective of this research was to determine the relationship between occupational health and job satisfaction in the district municipality of Tumbaden, San Pablo-Cajamarca, during the year 2023. The methodology considered for this study is of quantitative approach, it presents a descriptive-correlational level with a non-experimental design, cross-sectional, and with a hypothetical-deductive method, the instrument used was a questionnaire created with 34 items, which was previously validated, where a Cronbach's Alpha of 81.4% was obtained, which is considered as good, then it was applied to the sample of 30 people in charge of the administrative part of the municipality. The result obtained in the research after having applied the Spearman correlation coefficient = 0.674 and a significance of 0.01. It is concluded that there is a direct relationship between occupational health and job satisfaction, with a considerable degree of positive correlation.

KEY WORDS: Occupational health, working conditions, safety policies, occupational hazards and accidents, job satisfaction.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La investigación hace referencia a la salud ocupacional y satisfacción laboral, que ahora las empresas peruanas tanto públicas como privadas deberían de implementar y tener en cuenta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 con el único objetivo de promover y formar una sociedad apta para la prevención de riesgos laborales y la protección de sus trabajadores a fin de que se genere un ambiente de trabajo seguro y saludable, teniendo como resultado el beneficio propio de los trabajadores y de la misma forma el crecimiento y sostenibilidad de las diferentes empresas (Hernández D. , 2020). La satisfacción laboral hace referencia a la interacción entre el personal y las características del ambiente, donde estas pueden ser extrínseca e intrínseca, extrínseca cuando se ofrecen las prestaciones y el salario que se recibe a cambio, e intrínseca a aquellas tareas designadas a cada puesto y la percepción que se tiene respecto al trabajo que se realiza (Salazar y Ospina, 2019).

En virtud de ello las entidades públicas, consideran a sus trabajadores como personal estratégico, pues su potencial es un talento valioso, es por ello que son considerados una fuente principal para el buen desarrollo de las organizaciones es decir, la salud laboral, la seguridad física, mental y social en la que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la única finalidad de proveer medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos, enfermedades o accidentes, construyendo políticas de trabajo saludables, mediante la expedición de reglamentos, leyes, normas, planes y programas que conduzcan a ello (Matabanchoy, 2020).

Con lo explicado anteriormente a nivel internacional tenemos una investigación en la Municipalidad de Cantón Montalvo, donde como problemática se encontró las extensas

jornadas laborales, es por eso que los trabajadores de esta entidad presentaron elevados porcentajes de estrés laboral, esto debido a que se encontraban laborando bajo presión, además de ello tenían que lidiar con sus superiores, los compañeros de trabajo y las situaciones del hogar, esto afectó la calidad de su desempeño y la productividad laboral que requería el estado (Verdezoto, 2022).

En fundamento de ello, también es el caso de las entidades públicas a nivel nacional donde se logra evidenciar las siguientes problemáticas: El salario, el nivel académico y la experiencia obtenida, ya que para que exista un buen nivel de satisfacción laboral es crucial proporcionar a los trabajadores un salario adecuado el cual les genere motivación en el trabajo, por otro lado el nivel académico tiene presenta un dominio positivo, donde las empresas ofrecen capacitaciones constantes el personal el cual ayuda a exhibir su máximo potencial, por otro lado la experiencia obtenida es otro factor muy importante ya que debido a ello se ve como se muestra si es más eficiente o productivo el empleado (Cardenas y Santos, 2021).

De igual forma a nivel nacional La Municipalidad Distrital de San Bartolo, ubicado a 60.5 kilómetros de la ciudad de Cajamarca, se evidencia que existen algunos factores que afectan el bienestar y la salud ocupacional de sus colaboradores, pues estos no cuentan con los equipos y espacios suficientes para que los empleados desarrollen las funciones, los colaboradores desconocen los términos de seguridad y salud ocupacional, además de ello el personal del área administrativa desconocen totalmente las medidas para prevenir enfermedades ocupacionales que pueden surgir dentro de las actividades y funciones que realizan (Vergara, 2022).

Las entidades públicas Cajamarquinas no se muestran indiferentes ante esta situación pues en la Municipalidad Distrital La Florida-San Miguel-Cajamarca no se cuenta con un área de seguridad y salud en el trabajo para prevenir y reducir accidentes, pues hace falta las medidas de seguridad, la señalización para que de esta manera se pueda prevenir cualquier emergencia, por otro lado el personal de la gerencia de gestión ambiental no utiliza la indumentaria adecuada y desconocen totalmente el sistema de seguridad y salud en el trabajo (Diaz, 2021).

1.2. Formulación del problema

La empresa en estudio es una organización pública del estado Peruano, se trata de la Municipalidad Distrital de Tumbadén, perteneciente a la provincia de San Pablo del departamento de Cajamarca, actualmente la Municipalidad como gobierno local es liderada por sus autoridades conformadas por el Alcalde el Sr. Nilo Francisco Cáceres Lozano y sus 5 regidores. El distrito se encuentra ubicado a 1 hora y 30 minutos de la ciudad de Cajamarca, la gestión municipal está organizada por la alcaldía, una gerencia, subgerencias y oficinas, tal y como se muestra en el Anexo 5, cada una de ellas tienen metas y objetivos que alcanzar de acuerdo a los objetivos institucionales que complementa su razón de ser el cual es gobernar el distrito en mención.

Así pues, la salud ocupacional y la satisfacción laboral en el desarrollo de objetivos de una entidad pública son muy importantes. Sin embargo el grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en relación con sus actividades laborales es deficiente, pues hoy en día esta entidad no es indiferente a las enfermedades ocupacionales o accidentes laborales que surgen dentro de ella.

Todo esto está impactando los resultados esperados de la institución, lo que nos lleva a la imperiosa necesidad de abordar la salud ocupacional de manera holística. En este sentido, es fundamental integrar aspectos como la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo, las políticas de seguridad y salud en el entorno laboral, así como los riesgos y accidentes que surgen dentro de ella. En resumen, se trata de examinar la salud ocupacional desde una perspectiva que valore la satisfacción del trabajador como un pilar esencial.

1.3. Antecedentes

Por lo tanto, es necesario tener en cuenta investigaciones realizadas a nivel internacional:

Un estudio realizado por Zambrano (2022), tuvo como objetivo abarcar una investigación sobre la salud laboral del personal en Jipijapa- Manabí-Ecuador. La metodología utilizada tuvo un enfoque cuali-cuantitativo, la investigación fue de tipo descriptivo de corte transversal, la muestra fue intencional no probabilística, con un total de 30 personas, los cálculos fueron procesados en el programa estadístico SPSS. Los resultados obtenidos afirman que el 56% del personal se encuentran en un riesgo medio, representando un nivel alarmante, pues existen diversas situaciones las cuales les está generando estrés, es por ello que el área de salud ocupacional tiene que tomar acciones de prevención, para mejorar la salud y la seguridad de sus trabajadores.

Así también Rodríguez (2021), en su estudio tuvo como objetivos verificar el nivel de riesgo psicosocial, la salud ocupacional y determinar el nivel de riesgo de los trabajadores, en una muestra conformada por 100 personas con el rango de edad desde los 21 hasta los 62 años de Santiago de Chile. La metodología utilizada se mostro a través de una muestra no representativa. Los resultados obtenidos de esta investigación dan a conocer el nivel de

riesgo del personal, la carga de trabajo debido a los horarios reducidos y la restricción de la capacidad del personal, lo que afecta principalmente la salud de los colaboradores, por ello es necesario buscar e implementar acciones que ayuden a mejorar las condiciones, la salud y la competitividad laboral dentro del área de trabajo.

Del mismo modo Cascales (2021), tuvo como objetivo analizar si la salud ocupacional, la satisfacción laboral y emocional entendiéndose como una demanda laboral emergente e influyente en el bienestar de los habitantes de España. La metodología utilizada fue cuantitativa basada en muestras pequeñas y no representativas extraídas de un solo lugar o subconjunto. Los resultados obtenidos muestran lo importante que es tener en cuenta los factores emocionales en el trabajo, ya que pueden convertirse en una fuente principal de riesgos para la salud, también nos indica que los rasgos de personalidad influyen mucho en la satisfacción laboral, por lo que se debe de mejorar el ámbito laboral y la calidad de las relaciones interpersonales.

De igual forma Casabone (2022), tuvo como objetivo implementar la gestión estratégica de seguridad y salud ocupacional en la empresa Man-Ser, con la única finalidad de prevenir deterioros y lesiones de la salud relacionados con el trabajo y de esta forma poder brindar espacios de trabajo saludables y seguros. La metodología utilizada fue cualitativa, los resultados obtenidos después de realizar el diagnóstico se vieron en la necesidad de proponer pautas para el incremento y mejora de la seguridad y la salud ocupacional, mediante propósitos estratégicos para generar soluciones.

De la misma manera Bayas (2023), tuvo como objetivo determinar la incidencia de la salud ocupacional en la satisfacción laboral para un mejor ambiente organizacional en el personal de las unidades médicas del sector público. La metodología fue no experimental

con un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, la población tomada como muestra fue 1023 personas donde se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados obtenidos de dicha investigación representan una correlación significativa directa, en donde el valor de Pearson es de 0,788 para una población de 82 personas, con una significancia de 0,000; es por ello que la salud ocupacional si contribuye a mejorar la satisfacción laboral.

Entre los antecedentes nacionales tenemos el estudio realizado por Rodríguez (2021), donde tuvo como objetivo 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 Hipólito Unanue de la provincia de Tacna en el año 2019. La metodología utilizada fue de tipo básica, cuyo diseño es no experimental y de corte transversal, como también de nivel explicativo. La muestra del estudio se compone de un total de 50 trabajadores. Los resultados arrojan que el valor de significancia es menor de 0,05 por lo que se establece que existe relación significativa entre variables. Por otro lado, el R-cuadrado establece un nivel de influencia de 85,3 % de la seguridad y salud ocupacional sobre la satisfacción laboral.

De igual forma un estudio realizado por Chancafe (2022), tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión de la seguridad y salud ocupacional con los accidentes y enfermedades laborales en la municipalidad distrital de Eten Puerto, la muestra estuvo conformada por 51 trabajadores. La metodología utilizada fue no experimental, de corte transversal debido a que se tomó en cuenta el tiempo y espacio, y de igual forma descriptiva-correlacional. Los resultados obtenidos nos muestran un índice de correlación Rho de Spearman de 0.304 siendo muy baja, debido a que la dimensión política de seguridad y salud ocupacional alcanzó un nivel bajo (90.2%) de los trabajadores de la Municipalidad Eten Puerto y en un nivel regular según un 9.8%.

Semejante a las líneas de investigación, Espinoza (2020), tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de bomberos voluntarios Chosica N°32, en una muestra conformada 32 bomberos. La metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo, de porte descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos muestran un nivel de correlación positiva muy fuerte ($Rho \text{ Spearman} = 0,866$), entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral, mostrando que los fallos que se emplean en la gestión de seguridad y salud tienen una relación directa con la satisfacción laboral en la entidad.

Así mismo Alcantara y Morales (2020), tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la Seguridad y Salud en el trabajo, con la Satisfacción Laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo – 2020, en una muestra conformda por 30 trabajadores. La metodología utilizada es de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional descriptivo. Los resultados obtenidos mediante el programa estadístico de Rho de Spearman indican un índice de correlación de 0.762 es decir que existe una relación alta y muy significativa entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral.

De la misma forma Pacora (2021), tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019, la población tomada como muestra está constituida por 98 personas de ambos sexos. La metodología utilizada es de nivel básico, correlacional con un enfoque cuantitativo. Los resultados del análisis de correlación (programa estadístico Rho de Spearman), se aprecian que la significancia bilateral es de

.001 < .05 y el coeficiente de correlación es de 0.437. De tal manera se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación directa y buena entre ambas variables.

Entre los antecedentes locales tenemos la investigación de Valdivia (2020), donde tuvo como objetivo determinar en que medida la seguridad y la salud ocupacional se relaciona con el rendimiento laboral durante la covid 19 en la Municipalidad Provincial de Chota. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, la población que se tomó como muestra esta conformada por 150 empleados. Los resultados obtenidos mediante el programa estadístico de Rho Spearman, nos demuestran que las condiciones de seguridad influye sobre rendimiento laboral, con la prueba de Chi cuadrado de Pearson se obtiene un valor $r=0.598$ con un p-valor 0,000, indicando una relación moderada, significativa y positiva. Por ello, los cambios que se realicen a menor o mayor medida en las condiciones de seguridad tendran influencia sobre el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chota.

De igual manera Carrasco y Celis (2022), tuvieron como objetivo identificar los principales factores que producen el incremento de riesgos laborales y evaluar de grado de cumplimiento de la seguridad y salud de trabajadores de la sub-gerencia de circulación vial, de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. La metodología utilizada es no experimental transversal, la población tomada como muestra consta de 63 colaboradores. Los resultados obtenidos indican que la subgerencia no brinda las medidas necesarias para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores, tampoco se posee una infraestructura adecuada, la cual llevará a la generación de accidentes y enfermedades ocupacionales en el lugar de trabajo, por lo que se debe de realizar un correcto monitoreo sobre sus políticas de seguridad y salud establecidas.

Del mismo modo León (2022), tuvo como objetivo proponer un sistema de seguridad y salud en el trabajo para fortalecer el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Contumazá. La metodología utilizada está orientada hacia un enfoque cuantitativo, el diseño de estudio es no experimental, la población que se tomó como muestra corresponde a 100 trabajadores. Los resultados obtenidos representan que un 52% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo en lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, por lo que se debe de considerar un cronograma de instrucción enfocado principalmente en la mejora del desempeño laboral, lo cual aportará a que el personal mejore su rendimiento y capacidad al cumplir con las tareas asignadas.

Asimismo, Correa y Tantalean (2021), tuvieron como objetivo diseñar el sistema de seguridad y salud en el trabajo según la ley N.º 29783, para disminuir los riesgos laborales en la Municipalidad Distrital de San Bernardino. La metodología utilizada es cuantitativa preexperimental, la población tomada como muestra fue de 30 colaboradores. Los resultados obtenidos indicaron que el 9% del personal encuestado conocía el tema de la seguridad y salud en el trabajo, asimismo, el 52% de ellos manifestaron que si sabían a quién dirigirse en caso de accidentes; y el 39% de encuestados manifestaron que tuvieron enfermedades ambulatorias estas probablemente generadas a causa del trabajo, después de haber implementado el sistema de seguridad y salud en el trabajo hubo un involucramiento y cumplimiento con las políticas.

Para finalizar, Gamboa y Leal (2019), tuvieron como objetivo realizar una propuesta de un programa de seguridad y salud ocupacional de los agentes físicos por calor y biológicos del departamento de gestión ambiental de la Municipalidad de Santa Cruz. La metodología utilizada es descriptiva, los resultados obtenidos dan a conocer que la higiene y las

condiciones de trabajo están por debajo de los límites de cumplimiento por lo que se sugiere intervenir en el mejoramiento, prevención, seguridad laboral, higiene y jornada de trabajo.

1.4. Bases Teóricas

Esta búsqueda se sustenta en aspectos teóricos que se redactan posteriormente:

La primera variable de estudio es la *salud ocupacional* según Cifuentes y Giraldo (2017), donde definen a la salud ocupacional como un factor de seguridad y salud en el trabajo, puesto que esta abarca la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del área trabajo, con el único fin de proteger, y proporcionar condiciones y áreas de trabajo adecuadas, generando un bienestar físico, mental y social de los colaboradores de todas las ocupaciones por lo que estas deben de ser desarrolladas de forma integral e interdisciplinaria.

De igual forma Molano y Pinilla (2013), argumentan, así como la tecnología, la ciencia, y el ser humano ha evolucionado, la salud en el trabajo también, tanto que ha tomado diferentes nombres con el pasar del tiempo, pero todas enfocadas hacia un objetivo con la única finalidad de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones de prevención y control en los ambientes de trabajo, además de ello la protección del trabajador ante factores generadores por riesgos que afecten la salud y seguridad por lo que se debe de realizar monitoreos constantes con el único fin de prevenir enfermedades ocupacionales que se pueden tener en los lugares de trabajo.

La *salud ocupacional* para las empresas es tomada como medida de prevención y control que tienen como objetivo velar por el bienestar mental y la satisfacción del trabajador, tal y como nos explica Ayala (2022), quien indica sobre las condiciones laborales, políticas de seguridad y salud ocupacional, peligros y accidentes laborales; donde

argumenta y define que la salud ocupacional tiene como objetivo cuidar y preservar el bienestar y la vida de los trabajadores en todos los ámbitos de trabajo sin excepción, el cual se desarrolla mediante un conjunto de prácticas disciplinarias que interactúan y se combinan para poner en marcha los fundamentos. Del mismo modo Chamochumbi (2014), hace referencia que la salud ocupacional está relacionada con las condiciones laborales, las políticas de seguridad y salud ocupacional, los peligros y accidentes laborales que suscitan, el cual deben ser consideradas y tomadas en cuenta con el único fin de salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores.

Dentro de las *dimensiones* de la salud ocupacional, según Ayala (2022) y Chamochumbi (2014), tenemos; las *condiciones laborales*, es el lugar en donde el empleado se desenvuelve constantemente, los cuales deben estar en condiciones óptimas para que se sientan satisfechos y a gusto para que puedan realizar todas las labores encomendadas de una mejor manera y se cumpla con los objetivos propuestos, además de ello el horario de trabajo prolongado es un factor muy importante ya que puede generar enfermedades ocupacionales, por lo que si no se presentan condiciones laborales óptimas se debe de mejorar e implementar esquemas de prevención, con el único fin de mejorar el ambiente de trabajo.

Como segunda dimensión que abarca la primera variable tenemos *políticas de seguridad y salud ocupacional*, según Cifuentes y Giraldo (2017); y Ayala (2022), nos dicen que se debe de identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos existentes para establecer los respectivos controles, con el único propósito de proteger la salud y seguridad del personal, para ello se debe de tener en cuenta la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, además de ello cumplir con todas las normativas vigentes.

El empleador está en la obligación de difundir las políticas establecidas con cada uno de sus empleados y/o contratistas, además de ello también se encuentran en la obligación de realizar capacitaciones constantes sobre la seguridad y salud en el trabajo, con el único fin de mejorar el comportamiento, las condiciones y el medio ambiente laboral.

Como tercera y última dimensión relacionada con la salud ocupacional tenemos los *Peligros y accidentes laborales*, donde Cifuentes y Giraldo (2017), indican que en cuanto a la dimensión estas surgen por dos razones una puede ser por un acto peligroso (característica propia del personal trabajador) o porque existe una condición insegura (deficientes condiciones físicas del trabajo). También podemos observar que la declinación en el rendimiento del trabajo se ve reflejado en las últimas horas y que el índice de accidentes se da durante el turno de 8 horas, estos pueden ocurrir tanto en jóvenes o adultos inexpertos en lo que se les encomienda hacer, por lo que deben de ser capacitados y preparados de forma psicológica y emocionalmente para el trabajo (Chamocho, 2014).

Ahora bien, Sánchez y García (2017); Marmolejo y Ospina (2019), definen a la variable *Satisfacción laboral* como es que una entidad logra desarrollarse con efectividad todas las obligaciones que tiene con los accionistas, empleados y la sociedad, por ello los gerentes deben de crear una relación entre trabajadores y organización para que de esta manera se satisfaga las necesidades de ambas partes. Lo que la organización espera de sus colaboradores es que se desempeñen confiablemente con los trabajos que se les designen y cumplan con los estándares siguiendo las normas establecidas. Por otro lado los colaboradores esperan que la empresa les proporcione pagas equitativas, condiciones óptimas de trabajo y un trato justo y equitativo, estos también esperan más pero van

dependiendo de la magnitud de sus necesidades ya sea de seguridad, situación económica, laboral, retos, oportunidades, entorno, responsabilidad y poder.

Asimismo, la variable *satisfacción laboral* abarca tres dimensiones según los autores, De la Cruz (2020), Chiavenato (2019), las cuales son: entorno físico, políticas y prácticas justas y la motivación, todas estas están vinculadas con la satisfacción laboral donde el entorno físico es el elemento fundamental para que el empleado se sienta satisfecho y a gusto en el área de trabajo y de esta manera logre desempeñarse y pueda demostrar su mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral, en cuanto a la motivación hace referencia a las condiciones que rodean al empleado dentro de su trabajo, comprendiendo condiciones ambientales y físicas el cual los hace sentir felices y satisfechos, la psicología busca revelar los diferentes niveles de satisfacción que poseen los empleados que ejecutan la misma labor, mientras que los recursos humanos busca mantener a sus empleados satisfechos y de esta manera tener mayores tasas de productividad, ya que cuando los empleados se sienten satisfechos son más productivos.

La primera dimensión que abarca la satisfacción laboral es el *entorno físico*, según De la Cruz (2020), nos dice que así como las diferentes empresas están evolucionando, siendo cada vez más proactivas y competitivas, el entorno también se transforma, generando inquietudes debido a los diferentes cambios que se abordan, por ello las empresas se ven obligadas en la necesidad de implementar estrategias que contribuyan con ellos y sus empleados brindándoles espacios de trabajo, limpios, higiénicos, saludables, a una temperatura correcta, una ventilación y iluminación adecuada, para que se sientan seguros y con la confianza suficiente en cada uno de los lugares de trabajo donde se encuentran laborando. La empresa es la encargada de cumplir con todas aquellas necesidades

o requerimientos por parte de sus trabajadores, para que estos se sientan seguros y sobre todo apreciados por las organizaciones que son las encargadas de velar por su integridad, por otro lado Molina (2020), nos dicen que un entorno psicosocial favorable promueve un buen desarrollo y desempeño personal, generándoles un bienestar físico y mental de sus colaboradores.

La segunda dimensión de la satisfacción laboral son las *Políticas y prácticas justas*, para Soares y Silva (2016), Goldín (2014), nos dicen que esta dimensión trata de proporcionar a las empresas colaborables estables, motivados, productivos y satisfechos, de acuerdo con sus objetos y contenidos, inspirando calificación y ajuste de acuerdo con la demanda y oferta del trabajo, la cantidad y calidad de empleo, su distribución de renta, la disminución de desigualdades, protección y inclusión social. Desde las primeras épocas del siglo pasado la organización Internacional del Trabajo, pone en virtud las políticas laborales conjuntamente con el estado, donde los sindicatos y organizaciones de colaboradores crean un espacio compartido para la elaboración de políticas de gobernanza, los intereses sociales de los trabajadores, intereses productivos y económicos de los empresarios, promoviendo estrategias y buenas prácticas que promuevan un trabajo decente, tanto en el interior de empresa como entre los miembros que la conforman, además de ello se debe de incluir indicadores de trabajo decente en los sistemas internos de la gestión y de esta manera poder asegurar un monitoreo y seguimiento continuo.

La tercera y última dimensión está basada en la *Motivación* según Chiavenato (2019), nos dice que depende principalmente de dos factores tanto higiénicos como motivacionales, donde los factores higiénicos hace referencia a las condiciones que rodean al empleado dentro de su trabajo, comprendiendo condiciones ambientales y físicas, donde este factor

tiene una capacidad poderosa para influir en la conducta de sus trabajadores, si estos factores se presentan de manera óptima evitan la insatisfacción y elevan la satisfacción de manera duradera y sustancial. De igual forma los factores motivacionales hacen referencia al nivel del puesto, las obligaciones y tareas que están relacionadas con el área de trabajo, produciendo una satisfacción duradera y un elevado índice de productividad, estas comprenden un crecimiento y reconocimiento profesional, sentimientos de realización al momento de ejecutar las actividades y tareas que se consideran desafíos dentro del trabajo. Por otro lado para Aquije (2018), nos dice que para las personas la motivación es el placer que tienen cuando satisfacen sus necesidades, por ello se debe de influir positivamente en la conducta de otras personas para lograr un objetivo que se desee, en lo que se refiere a motivación organizacional se debe tomar como prioridad a aquellos factores externos el cual son los que permiten una mayor influencia dentro de la productividad, por lo que se debe de impactar de manera positiva para una mejor cultura organizacional.

1.5. Objetivos

Para plasmar la presente investigación se ha formulado la siguiente pregunta general ¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca en el año 2023? y las preguntas específicas:

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023?

¿Qué relación existe entre las políticas de seguridad, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023?

¿Qué relación existe entre los peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023?

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el objetivo de la investigación es determinar la relación entre la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca en el año 2023. De igual modo se muestran los objetivos específicos que son: Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023, identificar la relación que existe entre las políticas de seguridad, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023, identificar la relación que existe entre los peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

1.6. Hipótesis

Por ello como hipótesis planteadas e hipótesis nulas para este estudio tenemos:

H₁: Existe una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H₀: No existe una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H₂: Existe una relación directa entre las políticas de seguridad, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H₀: No existe una relación directa entre las políticas de seguridad, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H₃: Existe una relación directa entre los peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H₀: No existe una relación directa entre los peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

1.7. Justificación

Por esta razón, este estudio se justifica de forma teórica, donde las variables estudiadas, salud ocupacional y satisfacción laboral nos permiten mejorar las bases conceptuales, donde la salud ocupacional es un factor muy importante donde se evalúa la calidad de vida que el trabajador recibe dentro de los horarios de trabajo, incluyendo a todo trabajador de las distintas profesiones, también es aquella acción que promueve la protección laboral de sus empleados, con la finalidad de controlar accidentes y enfermedades, para que de esta manera se logre reducir las condiciones de riesgo que son causados por el desempeño

laboral. Tiene como objetivo fomentar y mantener en el grado más alto posible el bienestar físico, mental y social de cada uno de sus colaboradores, y de esta manera lograr promover la adaptación del trabajo hacia la persona y de la persona hacia su trabajo.

De igual forma la justificación práctica de este estudio se centra en evaluar la situación actual y poder encontrar soluciones respecto a las variables estudiadas, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, donde se logró identificar la manera en la que se aplica la salud ocupacional con respecto a sus trabajadores, la satisfacción laboral que se percibe dentro de esta entidad pública de la región de Cajamarca.

Como justificación social la investigación nos ayudó a detectar posibles enfermedades ocupacionales e incomodidades que existen dentro de la municipalidad, la información obtenida se le hará presente al alcalde distrital de Tumbadén para que haga las evaluaciones y mejoras correspondientes.

1.8. Importancia

Finalmente, la importancia de la investigación es identificar y analizar la relación de la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en una entidad pública de la de región Cajamarca, el cual nos permitirá verificar como son tomadas en cuenta las variables de estudio y analizar la importancia que tiene la salud ocupacional dentro de la satisfacción laboral de cada trabajador.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El enfoque utilizado para la presente investigación es de enfoque cuantitativo, donde según Otero (2018), nos dice que se centra en mediciones numéricas, pues para la recolección de datos se utiliza la observación del proceso y luego se los analiza para posteriormente llegar a responder las preguntas de investigación, utilizando análisis estadísticos surgiendo a partir de la recolección de datos y a través de la medición de las variables. Para el recojo de información se sigue procedimientos estandarizados y aceptados por una determinada población científica, la recolección de los datos nos derivaran a hipótesis que posteriormente serán sometidas a prueba para comprobar la veracidad del estudio, y de esta manera llegar a demostrar la relación que existe entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral. Es por ello que este estudio se basa en este enfoque puesto que se procedió a recoger información de la salud ocupacional y satisfacción laboral mediante encuestas para posteriormente ser presentadas e interpretadas de acuerdo a las opiniones y resultados obtenidos de los colaboradores de la municipalidad distrital de Tumbaden.

El estudio estaba basado dentro del nivel descriptivo-correlacional, ya que según Villanueva (2021), nos dice que este nivel de investigación como bien su mismo nombre lo indica, busca la descripción de los elementos y la interrelación que lo caracteriza, estos surgen a partir de análisis estadísticos, registros o también interpretaciones de textos, empleando estudios a través de entrevistas, encuestas, estudios de casos, entre otros. Como también es correlacional ya que tiene como propósito dar a conocer la relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral, por ello según (Hernández, et al, 2014), nos dicen que estos estudios tienen como finalidad dar a conocer la relación o grado de asociación que

exista entre dos o más variables, dentro de una muestra o un contexto particular, primero se mide cada una de las variables, después se las cuantifica, analiza y se verifica si existen algunas vinculaciones, para posteriormente ser sustentadas en hipótesis que serán sometidas a prueba. Por ello en nuestro estudio se da a conocer las características y realidades básicas, donde se interpreta de una manera las variables, salud ocupacional y satisfacción laboral y se identifica si existe una relación entre las variables estudiadas y de esta manera son sustentadas en hipótesis.

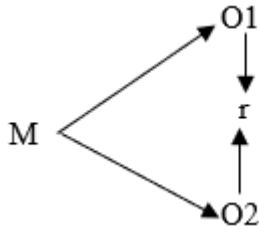
2.2. Diseño

El diseño del estudio es no experimental, puesto que según Arias (2021), nos dice que en este diseño no hay condiciones o estímulos al cual se sometan las variables estudiadas, estas son evaluadas en un contexto natural sin alterar ninguna circunstancia, de la misma manera no se manipulan ningunas de las variables de estudio, por lo tanto se examina los hechos tal y como se presentan para posteriormente poder ser revisados. En vista de ello, solo se observaron las variables, salud ocupacional y satisfacción laboral en la Municipalidad, sin que puedan ser manipuladas y se desglosen en el contexto donde serán analizadas y estudiadas.

De la misma manera la investigación presenta un corte transversal, donde según Rodríguez y Mendivelso (2018), se tiene como objetivo identificar la frecuencia de una enfermedad o condición estudiada, en este diseño se recogen los datos en un momento determinado, donde el investigador no realiza ningún tipo de intervención y son realizados en una única medición. Por ello para este estudio se tomarán como datos el año 2023. Enseguida podemos visualizar el bosquejo del diseño de la investigación.

Figura 1

Diseño no experimental



Nota. La figura representa el diseño de la investigación.

Donde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable salud ocupacional

O2: Observación de la variable satisfacción laboral

r: Relación entre las variables de estudio

2.3. Población

En cuanto al tamaño de la población Arias (2021), menciona que es el conjunto finito o infinito que están sujetos a características comunes o similares entre sí, siendo la totalidad de los elementos presentados por el estudio, que está delimitado por el investigador según el planteamiento del estudio. Tenemos población finita, cuando se conoce la cantidad de individuos que integrarán la población, y infinita, cuando no se cuenta con el dato exacto acerca de los individuos que conformarán la población. Por ello en la investigación consideraremos una población finita, ya que se conocen el número de individuos que conformarán la población, siendo un total de 60 trabajadores de la municipalidad Distrital de Tumbadén.

Tabla 1

Distribución de la población.

Consejo municipal	5
Alcaldía	1
Imagen institucional	2
Secretaría General	1
Oficina de defensa civil	2
Gerencia Municipal	2
Oficina de informática	1
Planeamiento y presupuesto	1
Oficina de programación	
Multianual de inversiones (OPMI)	1
Asesoría Jurídica	2
Subgerencia de Administración y finanzas	2
Oficina de RRHH	2
Oficina de contabilidad	2
Oficina de control patrimonial	1
Oficina de tesorería	2
Oficina de rentas	1
Oficina de logística	2
Almacén	1
Subgerencia de desarrollo económico	2
Unidad de desarrollo Agro y forestal	1
Unidad de promoción empresarial Turismo y artesanía	1
Unidad de conservación del medio ambiente	1
Subgerencia de desarrollo social y cultural	2

Unidad de DEMUNA y OMAPED	2
Unidad de programa de vaso leche	2
Unidad local de empadronamiento	2
Área de educación cultura y deporte	2
Unidad de comercio mercado municipal y cementerio	1
Subgerencia de desarrollo urbano y rural	2
Unidad de estudios y proyectos	2
Unidad formuladora	1
Unidad de supervisión y liquidación de obras	1
Unidad de catástrofes y desarrollo urbano	2
Unidad de ejecución y mantenimiento de obras	2
Jefe de maquinaria pesada	1
ATM-UGM	2
TOTAL	60

Nota. La tabla muestra la distribución de los colaboradores.

2.4. Muestra

De igual forma la muestra, es un conjunto de elementos extraídos de la población que formarán parte de ella, por ello la muestra a estudiar debe de ser representativa, siendo un requisito previo para realizar las generalizaciones validas para la población (Carrillo, 2015). Por ello, para llegar a determinar la muestra emplearemos el método no probabilístico por convinencia, el cual serán 30 trabajadores encargados de la parte administrativade la Municipalidad Distrital de Tumbadén. De igual forma para llegar a determinar la muestra tenemos criterios de inclusión y exclusión, como criterios de inclusión tenemos a aquellos:

a) Trabajadores que se encuentran laborando en oficina bajo la modalidad del contrato CAS y otros, b) Trabajadores de las áreas administrativas en función que laboran 40 horas semanales, c) Trabajadores nombrados en un puesto fijo con Resolución de Alcaldía, por otro lado como criterios de exclusión tenemos: a) Trabajadores recién contratados (menor a 3 meses), b) Trabajadores que realizan trabajo de campo cumpliendo una jornada laboral de 40 horas semanales a más, c) Trabajadores que se desempeñan en áreas rotativas con contrato CAS y otros. Por ello, el estudio está representado por aquellos colaboradores seleccionados mediante el criterio de inclusión, siendo estos los individuos a quienes se les aplicó el instrumento de investigación para la obtención de información.

2.5. Método

El método que se utilizará es inductivo-deductivo, donde Rodríguez y Pérez (2016), nos dicen que este método está conformado por inducción y deducción, donde la inducción es la forma de razonamiento, donde se pasa de conocimiento de casos particulares a uno más general, reflejando que es lo que tienen en común. Teniendo como base la repetición de fenómenos y hechos reales, donde se encontrarán sus rasgos comunes dentro de un grupo definido, las generalizaciones que se tienen arriba en una base empírica. De igual manera se hará uso del método hermenéutico Fuster (2018), nos dice que este enfoque está orientado a la interpretación y descripción de estructuras fundamentales de experiencias vividas y el reconocimiento del valor pedagógico, componiéndose estrictamente y coherentemente a las dimensiones a través de enfoques de investigación, por ello se hará uso de este método para la interpretación y comprensión de una manera generalizada de las definiciones o teorías de la salud ocupacional y satisfacción laboral que presenta la investigación.

2.6. Técnicas

Para la realización de la investigación se hará el uso de técnicas, según Hernández y Duana (2020), indican que existen diversas técnicas para la recolección de datos el cual permiten comprender actividades y procedimientos, que le ayudan al investigador a dar respuesta a la pregunta de su investigación, existen diferentes y múltiples instrumentos para la recolección de estos datos. Por ello debido a esto, la técnica empleada para el estudio será las encuestas, ya que en la investigación cuantitativa hace uso de diferentes técnicas, las cuales son: entrevistas, encuestas, análisis de contenidos, fichas de cotejo, observación sistemática, etc, todo instrumento utilizado debe de ser objetivo, confiable y que tenga validez. Por eso, el instrumento utilizado para la investigación será el cuestionario, para (Tamayo, et al. (2020), este instrumento contiene un conjunto de preguntas e ítems, para la obtención de respuestas acerca de actitudes, conocimientos o conductas en un determinado momento, este debe de ser sencillo para que el encuestado entienda y no le genere confusión.

Posteriormente para la recolección de datos, se procedió a asistir a la Municipalidad en los días acordados contando con la autorización del alcalde Distrital para realizar la aplicación del instrumento de estudio a cada uno de los trabajadores de la parte administrativa, previo de ello el instrumento utilizado esta previamente validado (Ver anexo N°4), que tienen cinco alternativas como respuestas, donde se midieron las respuestas mediante la escala de Likert con niveles del 1 al 5, como primer nivel se tiene totalmente en desacuerdo y el quinto nivel totalmente de acuerdo. El cuestionario consta de 34 preguntas, donde se tiene como finalidad recoger información sobre la salud ocupacional y la satisfacción laboral, la encuesta esta dividida en dos partes. Por ello la primera parte consta de 21 preguntas en la que se evalúan las tres dimensiones de la salud ocupacional: condiciones laborales (7 ítems), políticas de seguridad (8 ítems), y peligros y accidentes

laborales(6 ítems), la segunda parte consta de 13 preguntas donde se evalúan las tres dimensiones de la satisfacción laboral: Entorno físico (5 ítems), políticas y prácticas justas (4 ítems) y la motivación (4 ítems).

Tabla 2

Escala de medición del instrumento.

Escala	1	2	3	4	5
Respuesta	Totalmente desacuerdo	en Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nota. La tabla muestra la escala de medición de likert.

2.7. Confiabilidad

Cabe precisar, para la confiabilidad del instrumento se seleccionaron 3 expertos con conocimiento de las variables de estudio, donde cada uno de ellos realizó la evaluación de los ítems de forma individual y brindaron sus aportes el cual fueron recogidos en primera instancia y aplicados en el cuestionario, donde se concluye que los ítems muestran coherencia, claridad, objetividad y suficiencia con los que han sido redactados.

De igual manera para la confiabilidad y validez de escala del instrumento, se procedió a realizar una prueba piloto en 10 colaboradores de la empresa Andenes del distrito de Tumbadén- San Pablo Cajamarca, para que posteriormente se someta a prueba utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, coeficiente que calcula las correlaciones entre los diferentes ítems, donde se obtuvo como resultado un nivel bueno de confiabilidad con 81.4%.

Tabla 3

Análisis de Fiabilidad del instrumento para las variables (Salud ocupacional y satisfacción laboral)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	34

Nota. En la tabla se observa que el coeficiente alfa de Cronbach es 0.814 y nos indica que el instrumento es bueno por ello si se debe aplicar a la muestra real.

Los rangos de confiabilidad se muestran a continuación:

Tabla 4

Rangos de confiabilidad

Excelente	[0.9 – 1.0]
Bueno	[0.8 – 0.9]
Aceptable	[0.7 – 0.8]
Cuestionable	[0.6 – 0.7]
Pobre	[0.5 – 0.6]
Inaceptable	< 0.5

Nota. Rangos de confiabilidad del alfa de Cronbach

Luego de haber aplicado el instrumento de investigación, para la interpretación de la información obtenida se reunió en el programa Microsoft Excel y en el programa SPSS 25, el cual permitió la elaboración de tablas donde se describen los resultados finales obtenidos de las dimensiones y las variables de estudio, al mismo tiempo para la redacción y presentación del estudio se hizo uso del paquete de Microsoft word 365 (Office).

2.8. Aspectos éticos

Por último, la investigación presentada se rige bajo aspectos éticos, ya que todas las fuentes consultadas han sido previamente citadas y referenciadas de acuerdo al manual de normas APA de la séptima edición, de la misma manera se tiene la autorización de la empresa para el uso de la información que se necesita para la elaboración de la investigación, respetando la información y privacidad brindada por parte de la empresa, de igual modo los

resultados que serán obtenidos de la investigación se presentarán tal cual sin modificar o alterar los datos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Posteriormente luego de haberse validado los instrumentos y siendo confiables, se procedió a la recolección y análisis de datos aplicados a 30 personas, para dar respuesta a los objetivos planteados de forma ordenada y precisa. Se inicia presentando tablas descriptivas e inferenciales con información proporcionada por el personal encargado de la parte administrativa de la Municipalidad Distrital de Tumbadén.

3.1. Tablas descriptivas

En la tabla 5 se muestra la clasificación de las edades según los rangos:.

Tabla 5

Clasificación del personal encargado de la parte administrativa según su rango de edad

Rango de edad	Número de trabajadores	Porcentaje de trabajadores
[20-30]	9	30.000%
[30-40]	17	56.667%
[40-50]	4	13.333%
Total	30	100.00%

Nota. La tabla muestra el número y porcentaje de trabajadores según su rango de edad.

En la tabla 5 se muestra la clasificación de los trabajadores encargados de la parte administrativa de la Municipalidad Distrital de Tumbadén según su rango de edad, donde predomina aquel personal cuya edad oscila entre los 30 y 40 años con un 56.667% de representatividad; mientras que el 13.333% del personal del área administrativa se encuentra oscilando entre los 40 y 50 años de edad.

En la tabla 6 se presenta la clasificación de acuerdo al sexo de los trabajadores:

Tabla 6

Clasificación del personal encargado de la parte administrativa según el sexo

Sexo	Número de trabajadores	Porcentaje de trabajadores
Femenino	12	40.00%
Masculino	18	60.00%
Total	30	100.00%

Nota. La tabla muestra el número y porcentaje de trabajadores según su sexo.

En la tabla 6 se muestra la clasificación de los colaboradores encargados de la administrativa de la Municipalidad Distrital de Tumbadén según su género, donde predomina el personal de género masculino con un 60% de representatividad, mientras que el género femenino con un 40%.

3.2. Prueba de normalidad

En la tabla se presenta la distribución de los datos, para verificar si se destruyen de manera normal o no.

Tabla 7

Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gf	Sig.
Salud Ocupacional	,886	30	,004
Satisfacción Laboral	,857	30	,001
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Nota. La muestra es menor a 50 por lo tanto la prueba a elegir es Shapiro-Wilk.

En la tabla 7 se observa que al ser 30 la muestra es decir (menor a 50) se debe analizar los indicadores de significancia arrojados por Shapiro-Wilk, tanto para Salud Ocupacional como para Satisfacción Laboral, donde dichos coeficientes son inferiores a

0.05 para una muestra de 30 trabajadores encargados de la parte administrativa de la Municipalidad Distrital de Tumbadén; por ende los datos no provienen de una distribución normal y la opción adecuada para determinar la correlación entre variables es la prueba Rho de Spearman.

3.3. Correlaciones

Prueba de la Hipótesis General

H₁: Existe una relación entre la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca en el año 2023.

H₀: No existe una relación entre la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca en el año 2023.

Tabla 8

Relación entre la Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral

		Correlaciones		
			V1 Salud Ocupacional	V2 Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,674**
	V1 Salud Ocupacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V2 Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota. La tabla presenta la relación que existe entre las variables de estudio.

En la Tabla 8 se muestra con evidencia estadística la relación entre las variables Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral con un 0.674, es decir que existe una correlación positiva considerable y significativa con 0,01 del indicador bilateral para 30 trabajadores encargados de la parte administrativa de la Municipalidad Distrital de Tumbadén. Por ello rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1): Existe una relación entre la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca en el año 2023. En efecto la gestión que se realice en la salud ocupacional influirá sobre la satisfacción laboral del personal, esto quiere decir que hoy en día la salud ocupacional es un factor fundamental dentro de las organizaciones ya que a través de ello como resultados se obtiene una mayor satisfacción laboral.

Prueba de la Hipótesis Específica 1

H_1 : Existe una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H_0 : No existe una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

Tabla 9

Relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral.

Correlaciones	
D1 Condiciones Laborales	V2 Satisfacción laboral

Rho de Spearman	D1	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
	Condiciones Laborales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V2	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota. La tabla presenta la relación que existe entre la primera dimensión y la segunda variable de estudio.

En la tabla 9, podemos observar con evidencia estadística la relación que existe entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral es de 0.740, es decir que la correlación es positiva considerable con un nivel de significancia del 0.01 bilateral para 30 colaboradores encargados de la parte administrativa de la Municipalidad Distrital de Tumbadén. Por ello, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1): Si existe una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023. En efecto la gestión que se realice en las condiciones laborales influirá sobre la satisfacción laboral del personal y las que ofrece la entidad son óptimas el cual influye para que el trabajador se sienta satisfecho laborando.

Prueba de la Hipótesis Específica 2

H_2 : Existe una relación directa entre las políticas de seguridad, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H_0 : No existe una relación directa entre las políticas de seguridad, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

Tabla 10

Relación entre las Políticas de seguridad, Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral.

		Correlaciones		
			D2 Políticas de seguridad, salud ocupacional	V2 Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D2 Políticas de seguridad y salud ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	V2 Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

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

Nota. La tabla presenta la relación que existe entre la segunda dimensión y la segunda variable de estudio.

En la tabla 10, podemos observar con evidencia estadística la relación que existe entre la dimensión políticas de seguridad, salud ocupacional y la variable satisfacción laboral es de 0.512, es decir que la correlación es positiva considerable con un nivel de significancia del 0.01 bilateral para 30 trabajadores encargados de la parte administrativa de la Municipalidad Distrital de Tumbadén. Por ello, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1): Si existe una relación directa entre las políticas de seguridad, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023. En efecto la gestión que se realice en las políticas de seguridad, salud ocupacional influirá sobre la satisfacción laboral del personal, por lo que dentro de la entidad son tomadas en cuenta las políticas de seguridad y salud en el trabajo lo cual genera bienestar en el trabajador.

Prueba de la Hipótesis Específica 3:

H₃: Existe una relación directa entre los peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H₀: No existe una relación directa entre los peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

Tabla 11

Relación entre Peligros, accidentes laborales y Satisfacción Laboral

		Correlaciones		
			D3 Peligros y Accidentes laborales	V2 Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D3 Peligros y Accidentes laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,393*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	30	30
	V2 Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,393*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. La tabla presenta la relación que existe entre la tercera dimensión y la segunda variable de estudio.

En la tabla 11, podemos observar con evidencia estadística la relación que existe entre los peligros, accidentes laborales y la variable satisfacción laboral es de 0.393, es decir que la correlación es positiva media con un nivel de significancia del 0.05 bilateral para 30 trabajadores encargados de la parte administrativa de la Municipalidad Distrital de Tumbadén. Por ello, rechazamos la hipótesis nula (H₀) y aceptamos la hipótesis alterna (H₁): Si existe una relación directa entre los peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-

Cajamarca, en el año 2023. En efecto la gestión que se realice en los peligros, accidentes laborales influirá sobre la satisfacción laboral, por lo que dentro de la entidad se deben de presentar mejoras en cuanto a las condiciones físicas de trabajo, para mantener satisfecho al trabajador.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

La salud ocupacional y la satisfacción laboral son aspectos fundamentales dentro de la vida de cualquier trabajador. La salud ocupacional hace referencia a la atención y cuidado de la salud física y mental de los trabajadores dentro del entorno laboral, mientras que la satisfacción laboral se relaciona con el grado de bienestar y felicidad que experimentan dentro de su trabajo, estos dos aspectos están estrechamente vinculados y juegan un papel vital en la calidad de vida de los trabajadores y el desempeño de las organizaciones.

A raíz de los resultados obtenidos, se procede a hacer una interpretación comparativa con estudios realizados por otros autores, sobre la salud ocupacional y satisfacción laboral. En lo que respecta a la hipótesis general de la investigación se obtuvo como resultado mediante la prueba estadística de Rho Spearman un 0,674, el cual afirma y establece que si existe una relación positiva considerable entre las variables estudiadas.

Los resultados presentados en la investigación guardan relación y coinciden con lo que sustenta Bayas (2023), quien nos afirma en su investigación que existe una correlación significativa directa entre las variables salud ocupacional y satisfacción laboral, equivalente a 0,788, concluyendo que la salud ocupacional si contribuye a mejorar la satisfacción laboral. Esta investigación también es similar a la de Rodriguez (2021), donde en su investigación nos muestra que existe una relación significativa entre variables donde el R-cuadrado establece un nivel de influencia de 85,3 % de la seguridad y salud ocupacional sobre la satisfacción laboral. Concluyendo, que si se promueve una buena salud ocupacional y se trata de tener el nivel más alto de bienestar mental, físico y social de los colaboradores, el personal se sentirá incluido y a gusto en su centro laboral, logrando de esta manera una adecuada satisfacción laboral.

Asimismo, respecto a la relación existente entre las variables estudiadas salud ocupacional y satisfacción laboral según Verdezoto (2022), nos dice que en algunas entidades, existe la problemática de las extensas jornadas laborales, donde los trabajadores presentan elevados porcentajes de estrés laboral, debido al trabajo bajo presión, además de ello lidiar con sus superiores, los compañeros de trabajo y las situaciones del hogar, el cual afecta la calidad de su desempeño y la productividad laboral. No obstante Alcantara y Morales (2020), en su investigación nos muestra que existe una correlación entre ambas variables con un índice de 0.762, es decir que existe una relación alta y muy significativa entre las variables salud ocupacional y la satisfacción laboral. Del mismo modo Cascales (2021), en su investigación indica que las variables tienen una relación positiva, con ello podemos deducir, cual importantes son los factores emocionales en el trabajo, ya que pueden convertirse en una fuente principal para determinar el grado de satisfacción.

De acuerdo con lo expuesto, se puede identificar que la dimensión condiciones laborales de la variable salud ocupacional, presenta un nivel más alto de significancia dentro de la Municipalidad Distrital de Tumbadén, donde como resultado después de la correlación con la variable satisfacción laboral se obtiene un resultado de 0.740, es decir positiva considerable.

Los resultados presentados son semejantes a la investigación de Pacora (2021), donde indica que existe una alta relación directa y buena entre sus hallazgos relacionados con la dimensión, donde el coeficiente de determinación es de (0.437), es decir de un total de 98 colaboradores, 57 que representa el 58% consideran que hay malas condiciones de trabajo y, 67 que representan el 69%, sienten insatisfacción laboral. Tomando en consideración lo antes mencionado se sustenta con la teoría de Ayala (2022) y Chamocho (2014), quienes

argumentan que las condiciones laborales es aquel lugar en donde el empleado se desenvuelve constantemente, el cual debe estar en condiciones óptimas para que se sientan satisfechos y a gusto para que puedan realizar todas las labores encomendadas de una mejor manera y se cumpla con los objetivos propuestos. Es por ello por lo que hoy en día las entidades tanto públicas como privadas deben de ofrecer ambientes óptimos y en buenos estado para que el personal se sienta satisfecho e identificado con la entidad.

Para proseguir, en base a la segunda dimensión políticas de seguridad de la variable salud ocupacional es la que tiene un mayor nivel de relevancia dentro de la Municipalidad Distrital de Tumbadén, donde como resultado después de la correlación con la variable satisfacción laboral se obtiene un resultado de 0.512, donde dicho coeficiente es considerado como positivo.

Estos hallazgos distan a los obtenidos en la investigación de Espinoza (2020), pues hallo un nivel de correlación positiva considerable (Rho de Spearman = 0,746), entre la dimensión y la variable pues muestra que cada proposición y toma de esfuerzos presentados en este proceso tiene relación directa con la satisfacción laboral. Respecto al resultado presentado Cifuentes y Giraldo (2017); y Ayala (2022), nos dicen que se debe de identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos existentes para establecer los respectivos controles, con el único propósito de proteger la salud y seguridad del personal, por ello el empleador está en la obligación de difundir las políticas establecidas con cada uno de sus empleados y/o contratistas. Siguiendo lo mencionado previamente, la relación que se encuentra entre políticas de seguridad, salud ocupacional y la satisfacción laboral es que van de la mano, y si es que no se presentan estos factores de la mejor manera en el área de trabajo, el personal no se sentirá seguro y la entidad no podría tener personal permanente.

Seguidamente, los resultados recopilados en base a la última dimensión peligros y accidentes laborales nos permite identificar que existe una relación entre la dimensión y la variable satisfacción laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Tumbadén, la correlación es de 0.393, donde se puede decir que la correlación es positiva media.

Los resultados tienen una ligera similitud con la investigación de Correa y Tantalean (2021), pues ellos describen que el 52% del personal encuestado manifestó que sí sabían a quién dirigirse en caso de accidentes; y el 39% de los encuestados registraron enfermedades ambulatorias, probablemente a causa del trabajo y la probabilidad de riesgo respecto a mobiliario ergonómico es media. Este resultado concuerda con lo que menciona Chamochumbi (2014), donde nos dice que la declinación en el rendimiento del trabajo se ve reflejado en las últimas horas y que el índice de accidentes se da durante el turno de 8 horas, estos pueden ocurrir tanto en jóvenes o adultos inexpertos en lo que se les encomienda hacer, por lo que deben de ser capacitados y preparados de forma psicológica y emocionalmente para el trabajo. Por lo que, podemos decir que los peligros y accidentes laborales son los principales factores que se deben evaluar en una entidad para que de esta manera se ofrezca ambientes libres de peligros y se pueda tener satisfecho al personal.

4.1. Limitaciones

Se presentaron ciertas limitaciones dentro de la investigación, donde que al momento de realizar las encuestas al personal encargado del área administrativa, se encontró laborando en distintas oficinas lo que provocó que no hubiese igualdad, el llenado de las encuestas se realizó de manera individual y dependiendo de la disponibilidad de tiempo. En algunos casos tuvieron que ser interrumpidos cuando estos se encontraban llenando las encuestas, ya que tenían que cumplir con sus labores programadas o por otra eventualidad que surgió en el

momento. Por otro lado, no fue fácil la validación del instrumento metodológico para la medición de las variables; pues los expertos en el tema nos pidieron modificar algunos puntos, no obstante luego de haber levantado las observaciones fue validado y ahora presenta una confiabilidad buena para su aplicación y de esta manera poder contribuir con la comunidad científica.

4.2. Implicancias

Para finalizar, en lo que respecta a las implicancias, la investigación toma en cuenta las siguientes: a) Implicancias prácticas: Esta investigación permite determinar que componentes de la salud ocupacional guardan relación con la satisfacción laboral, con el único propósito de potenciarlos y mejorar la calidad de vida laboral. b) Implicancias teóricas: Se identificaron definiciones y teorías que contribuyan adecuadamente con la investigación que se está realizando respecto a la salud ocupacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Tumbadén, de esta manera se desarrolla una base para investigaciones futuras que aborden el mismo tema o que presenten similitud. c) Implicancias metodológicas: Se utilizó un solo instrumento para medir la salud ocupacional y la satisfacción laboral, el cual fue validado por tres expertos en el tema, obteniendo una confiabilidad de 0,814 considerada como buena.

CONCLUSIONES

Se determinó que la salud ocupacional y la satisfacción laboral tienen una relación positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tumbadén durante el año 2023, por lo que al aplicar la correlación de Spearman obtuvimos una fuerza de correlación positiva considerable de (0,674) y significativa con 0,01 del indicador bilateral entre ambas variables, defendiendo así que la hipótesis es positiva y significativa, ya que dentro de la entidad se hace todo lo posible para ofrecerles ambientes de trabajo óptimos y brindarles el bienestar físico y mental a cada uno de los trabajadores.

En la Municipalidad Distrital de Tumbadén durante el año 2023, se observó que la dimensión condiciones laborales es superior en cuanto a las dimensiones políticas de seguridad y peligros, accidentes laborales, referente a la salud ocupacional del personal. Este resultado nos permite determinar que los trabajadores buscan que las condiciones del área de trabajo sean las adecuadas y no le dan mucha importancia a las normas, reglas o protocolos de seguridad que existiesen en la entidad.

Se identificó la relación directa y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral mediante la información proporcionada se obtuvo un coeficiente equivalente a 0.740, es decir una correlación positiva considerable con un nivel de significancia del 0.01 bilateral, por ende los ambientes de trabajo fueron adecuadamente acondicionados con los estándares establecidos que se necesitan en la parte administrativa, y el entorno cumple con una adecuada distribución y limpieza.

Se identificó la relación directa y significativa entre las políticas de seguridad, salud ocupacional y la satisfacción laboral, mediante la información proporcionada se obtuvo un coeficiente equivalente a 0.512, es decir una correlación positiva considerable con un nivel

de significancia del 0.01 bilateral, debido a que la entidad pública toma en cuenta las políticas de seguridad y salud en el trabajo lo cual genera bienestar en el trabajador.

Se identifico la relación directa y significativa entre los peligros, accidentes laborales y la satisfacción laboral, mediante la información proporcionada se obtuvo un coeficiente equivalente a 0.393, es decir una la correlación positiva media con un nivel de significancia del 0.05 bilateral, por lo que se debe de identificar esas deficientes condiciones y ser implementadas en su totalidad para mantener seguro al trabajador.

REFERENCIAS

- Alcantara , J., & Morales, M. (2020). Google Academico . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53264/Alcantara_YJ-M-Morales_AMF-SD.pdf?sequence=1
- Aquije, P. (2018). Home Office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional . ISSN, 337-351.
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación . ResearchGate.
- Ayala , L. (2022). Medicina preventiva, ocupacional y ambiental . Bogotá: Google Books.
- Bayas, T. (Enero de 2023). Google Academico. Obtenido de Google Academico: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37079/1/164%20GTH.pdf>
- Cardenas, M., & Santos, R. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: impacto salarial, antigüedad y nivel académico. RG.
- Carrasco, A., & Celis, H. (Julio de 2022). Google Academico. Obtenido de Google Academico: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2379/Tesis%20-%20Carrasco%20Briones%20Alex%20Adolfo%20y%20Celis%20Mendoza%20Henry%20Alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillo, L. (Septiembre de 2015). Google Academico. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Casabone, M. (2022). Google Academico. Obtenido de Google Academico: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/26252/TFG%20->

[%20Casabone%20Mar%c3%ada%20de%20Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=](#)

y

Cascales, M. (2021). Efectos del trabajo emocional en el agotamiento. 5-29.

Chamochumbi, C. (2014). Seguridad e higiene industrial. Perú.

Chancafe, J. (2022). Google Academico. Obtenido de Google Academico:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78490/Chancafe%20_

[SJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. Mexico: MC Graw Hill.

Cifuentes, A., & Giraldo, O. (2017). Normas legales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Colombia : Google Books.

Correa, Y., & Tantalean, E. (2021). Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29446/TESIS%20COMPLE>

[TA_CORREA_TANTALEAN_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

De la Cruz, A. (2020). Influencia de la Inteligencia emocional. Google Academico, 63-92.

Diaz, J. (2021). Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8033/Diaz%20Salazar>

[%2c%20John%20James.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Espinoza, A. (2020). Google Academico. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82055/Espinoza_BA

[R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Fuster, D. (2018). Investigación cualitativa: Metodo fenomenológico hermenéutico.

Resfeek, 202-2015.

- Gamboa, G., & Leal, M. (2019). Obtenido de <https://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/20.500.13077/242/Propuesta%20programa%20seguridad%20y%20salud%20ocupacional%20Muni%20Santa%20Cruz.pdf?sequence=1>
- Goldín , A. (2014). Políticas laborales: rupturas, continuidades y retos en contextos cambiantes . ResearchGate, 1-47.
- Hernández , R., Fernández , C., & Baptista, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizara: exploratorio. Mexico.
- Hernández, D. (2020). Gestión por Procesos en el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo . Llamkasum, 27-39.
- Hernández, S., & Duana, D. (05 de Diciembre de 2020). Resfeek. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- León , M. (2022). Google Academico. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10189/Le%20Morales%20Mery%20Anal%20ad.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Marmolejo, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño.
- Matabanchoy, S. (2020). Salud en el Trabajo. SciELO Analytics.
- Molano, J., & Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semantica, . SciELO Analytics.
- Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de Burnout. Google Academico, 1-3.
- Otero, A. (2018). Enfoques de investigación . Google Academico, 1-30.

- Pacora , J. (2021). Google Academico. Obtenido de Google Academico:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5467/JOSELINE%20ROSARIO%2C%20PACORA%20CRUZ.pdf?sequence=1>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2016). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Escuela de administración de Negocios Institución Universitaria.
- Rodriguez, F. (21 de mayo de 2021). Google Academico. Obtenido de <http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/1868/Rodriguez-Flores-Fabrizio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez, M. (Agosto de 2021). Biblioteca Digital de la Universidad de Chile. Obtenido de Biblioteca Digital de la Universidad de Chile:
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/193897/Tesis%20-%20Monserrat%20Rodr%c3%adguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez, M., & Mendivelso, F. (14 de Septiembre de 2018). Google Academico. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenos_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf
- Salazar, L., & Ospina , Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Colección Académica de Ciencias Administrativas.
- Sánchez, M., & Garcia , L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos . Redalyc ORG, 162-166.

Soares, J., & Silva, N. (2016). Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables . Google academico.

Tamayo , C., Manticorena, B., & Mori, J. (2020). Guía de tecnicas e instrumentos de recojo de información para evaluadores externos . Dirección de Evaluación y Acreditación en Institutos y Escuelas de Educación Superior, 3-50.

Valdivia, M. (2020). Google Academico . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49760/Valdivia_CM%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Verdezoto, J. (2022). Google Academico. Obtenido de Google Academico: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/13627/E-UTB-FCJSE-PSCLIN-000686.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vergara, Y. (Octubre de 2022). Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3001/1.TESIS%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20OCUPACIONAL%20Y%20BIENESTAR%20LABORAL%202022.pdf?sequence=1>

Villanueva, F. (2021). Metodología de la investigación . Mexico: KLIK Soluciones Educativas.

Zambrano, K. (2022). Repositorio UNESUM. Obtenido de Repositorio UNESUM: <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3915/1/TESIS%20Covid-19%20y%20salud%20ocupacional.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01. Operalización de variables

Título: “Relación de la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023”

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones/o aspectos	Indicadores	Técnica E Instrumento	Ítems
V. Independiente Salud Ocupacional	Chamochumbi (2014); Cifuentes y Giraldo (2017), nos dicen que la salud ocupacional busca la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo fomentando la salud, en sus sistemas de gestión de cada área de trabajo y también el desarrollo, mantenimiento y promoción de la salud mental de los empleados y sus familiares, es por ello que se busca crear ambientes de trabajo	Actividad mediante la cual se promueve y protege la salud de los trabajadores, fomentándoles bienestar físico, mental y social y de esta manera poder evitar enfermedades y riesgos laborales.	Condiciones laborales Políticas de seguridad y salud ocupacional	-Condiciones de ambientes laborales. - Entornos de trabajo limpios. -Cumplimiento de la ley N° 29783 SST. -Ruidos incómodos -Iluminación de oficinas	Encuesta/Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • Incomodidad, buenas, funciones. • Entorno, limpieza, entidad, jornada. • Ley, medidas, actividades. • Ruidos, distracción, normalidad. • Ambiente, iluminado.

seguros, garantizando la salud de los trabajadores y mejorar la calidad de vida laboral.

Peligros y accidentes laborales

-Fatiga visual
-Golpes y caídas contra objetos
-Diseño de escritorios de trabajo el cual no brinda posiciones optimas

- Fatiga, factor.
- Expuesto, confianza.
- Postura, diseños.

V. Dependiente Satisfacción laboral

Madero, (2020); Sanchez y Garcia, (2017); Salazar y Ospina, (2019), mencionan que la satisfacción laboral se entiende como un sentimiento positivo respecto al puesto de trabajo. Las principales causas están influidas por las condiciones

Grado de satisfacción laboral que el empleado presenta, respecto a las condiciones laborales de las distintas oficinas, sus niveles de productividad se ven reflejados en los resultados que pueden ser reconocidos delante de todo el personal o

Entorno físico

-Horas de trabajo
-Equipos de protección personal
-Infraestructura
-Ascensos
-Capacitaciones

Políticas y prácticas justas.

- Satisfecho
- Protección, equipos.
- Instalaciones, trabajo.

- Desenvolvimiento
- Capacitaciones, desempeño.
- Desarrollo personal

<p>laborales, la variedad de por medio de las actividades que realiza la persona en su trabajo, la retroalimentación que recibe, el apoyo de la empresa, la interacción de los colaboradores y el trato recibido por parte de sus superiores.</p>	<p>Incentivos económicos.</p>	<p>-Desarrollo Personal</p>	<p>Encuesta/Cuestionario</p>	
	<p>Motivación</p>	<p>-Compromiso -Empatía entre los trabajadores -Ética</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso, actividades propuestas. • Trabajadores, empatía. • Practica.

Anexo N°2. Matriz de consistencia

Título: “Relación de la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H_a: Existe una relación directa entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.</p> <p>H₀: No existe una relación directa entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.</p>	<p>V1: Salud Ocupacional</p>	<p>1.Condiciones laborales.</p> <p>2.Políticas Seguridad y Salud Ocupacional.</p> <p>3.Peligros y accidentes laborales.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>De fin: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tumbadén (60 personas)</p> <p>Muestra: 30 colaboradores</p>
<p>Problema Especifico</p>	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis Especificas</p>			

¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023?

Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H1: Existe una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H0: No existe una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023

¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023?

Identificar la relación que existe entre las Políticas de seguridad, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H2: Existe una relación directa entre las políticas de seguridad, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H0: No existe una relación directa entre la seguridad, salud ocupacional y

V2: Satisfacción laboral

1. Entorno físico.
2. Políticas y prácticas justas.
3. Motivación.

Recolección de datos

Técnica: Encuesta

Instrumento:

Cuestionario

Análisis de datos:

Coefficiente de Spearman

¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023?

Identificar la relación que existe entre los peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H₃: Existe una relación directa entre los peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

H₀: No existe una relación directa entre los peligros, accidentes laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tumbadén-San Pablo-Cajamarca, en el año 2023.

Anexo N°3. Instrumento aplicado para el estudio.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA RELACIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colaborador de la Municipalidad Distrital de Tumbadén, la siguiente encuesta tiene como finalidad conocer su opinión sobre el grado de conformidad que usted considera que existe dentro de su centro laboral. La presente encuesta es de manera anónima por lo cual se le invita a responder con total sinceridad.

Sexo: F () M ()

Edad: años

Área en la que se desempeña:

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	VARIABLE: SALUD OCUPACIONAL	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
Pregunta						
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES						
1	Cree usted que en su trabajo no sufre ningún tipo de incomodidad o estrés cuando desempeña sus funciones.					

2	Las condiciones son buenas en cuanto a los ambientes laborales				
3	Los materiales de trabajo que utiliza para desempeñar sus funciones son las más adecuadas.				
4	El entorno de su trabajo se encuentra limpio al momento de iniciar sus actividades.				
5	Considera que la limpieza es un factor fundamental para un buen desempeño laboral.				
6	Cree usted que la entidad cuenta con los suficientes útiles de limpieza.				
7	Se mantienen limpios los ambientes de trabajo durante la jornada laboral.				
DIMENSIÓN: POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL					
8	La entidad cumple con la ley 29783(seguridad y salud ocupacional) y con capacitaciones en el trabajo.				
9	Los equipos y materiales que utiliza durante su jornada laboral están en correcto estado y cuenta con medidas de protección.				
10	Considera que las actividades laborales que desempeña no afectan su salud ocupacional.				
11	No se generan ruidos constantes al momento de desarrollar las actividades laborales.				
12	Considera que los ruidos generan distracción fácilmente				
13	Cree usted que no se puede trabajar con total normalidad en un espacio donde existe ruidos				
14	Cree usted que no se puede trabajar adecuadamente en un ambiente no iluminado.				
15	Los ambientes donde labora se encuentran totalmente iluminados.				
DIMENSIÓN: PELIGROS Y ACCIDENTES LABORALES					
16	El ambiente laboral dentro de la entidad es el adecuado y considera que no le genera fatiga visual.				
17	Cree usted que la fatiga visual es un factor negativo que no le permite trabajar adecuadamente.				

18	Considera usted que no está expuestos a caídas y golpes dentro de su trabajo laboral.					
19	Tiene la confianza de desplazarse tranquilamente dentro de la entidad, sin correr peligro de sufrir una caída o golpe.					
20	Considera que la entidad cuenta con escritorios que están adecuadamente diseñados y que le brindan una postura óptima					
21	Usted cree que la entidad no debe mejorar con los diseños de los escritorios.					
VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN: ENTORNO FÍSICO						
22	Usted se encuentra satisfecho con las horas de trabajo que tiene dentro de la entidad.					
23	Considera usted que la entidad cuenta con equipos de protección personal para aquellas personas que realizan funciones lo cual les pueden generar accidentes.					
24	La entidad cuenta con los suficientes equipos de protección personal.					
25	Se encuentra satisfecho con las instalaciones o infraestructura que le ofrece la entidad.					
26	Cree usted que la infraestructura es la más adecuada para el trabajo que usted realiza.					
DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PRACTICAS JUSTAS						
27	Cree usted que la entidad otorga ascensos según el desenvolvimiento que perciba por parte de su personal					
28	Considera usted que el personal debe participar activamente en capacitaciones o charlas sobre la seguridad y salud en el trabajo					
29	Cree usted que las capacitaciones que brinda la entidad son de mucha importancia para el desempeño laboral.					
30	Considera usted que los jefes o personal superior de la entidad le motivan en su desarrollo personal.					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
31	Siente usted un compromiso con la entidad de acuerdo con los objetivos propuestos que se tienen.					
32	Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen el mismo					

	compromiso para el desarrollo de sus actividades propuestas.					
33	Usted considera que existe empatía entre los trabajadores que laboran dentro de la entidad.					
34	Siente usted que se practica la ética dentro de la entidad que labora.					

Gracias por su tiempo y participación.

Anexo N° 4. Evaluación de Expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Víctor Hugo Montenegro Díaz
- 1.2. Grado académico y/o título: Doctor en administración
- 1.3. Cargo e institución donde labora: UPN-Docente
- 1.4. Título de la investigación:
“RELACIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMBADÉN- SAN PABLO-CAJAMARCA; EN EL AÑO 2023”
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la relación de la salud ocupacional y la satisfacción laboral
- 1.6. Autor del instrumento: Cruz Paredes Miriam Pilar, Lozano Castañeda Jhaninna Marily
- 1.7. Para obtener el título profesional de licenciado de la carrera de Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	El lenguaje es el adecuado para el formulario.	X				
2. OBJETIVIDAD	Esto está expuesto con la ayuda de la metodología científica.		X			
3. ACTUALIDAD	Acomodado en base a la ciencia y tecnología.		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Hay lógica en la organización.	X				
5. SUFICIENCIA	Entiende los puntos de cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Estructurado con los aspectos y variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Hay base en lo teórico y lo científico.		X			
9. CONVENIENCIA	Se puede resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Se cumple con lo adecuado para lograr los objetivos.	X				
TOTAL – PARCIAL		20	24			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:



Firma

Cajamarca, 05 de septiembre del 2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Vásquez Díaz Liliana Elizabeth
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister en Alta dirección empresarial
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DTC - UPN
- 1.4. Título de la investigación:
“RELACIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMBÁDEN- SAN PABLO-CAJAMARCA; EN EL AÑO 2023”
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la relación de la salud ocupacional y la satisfacción laboral
- 1.6. Autor del instrumento: Cruz Paredes Miriam Pilar, Lozano Castañeda Jhaninna Marily
- 1.7. Para obtener el título profesional de licenciado de la carrera de Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	El lenguaje es el adecuado para el formulario.	X				
2. OBJETIVIDAD	Esto está expuesto con la ayuda de la metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Acomodado en base a la ciencia y tecnología.	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Hay lógica en la organización.	X				
5. SUFICIENCIA	Entiende los puntos de cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Estructurado con los aspectos y variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Hay base en lo teórico y lo científico.	X				
9. CONVENIENCIA	Se puede resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Se cumple con lo adecuado para lograrlos objetivos.	X				
TOTAL – PARCIAL		50				

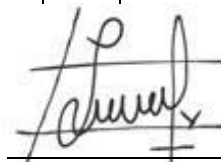
PUNTUACIÓN

- De 10 a 20:
- De 21 a 30:
- De 31 a 40:
- De 41 a 50:

X

- No válido, reformular
- No válido, modificar
- Validar, mejorar
- Válido, aplicar

OBSERVACIONES:



Firma

Cajamarca, 07 de septiembre del 2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES

- 1.8. Apellidos y nombres del experto: DAVID BOÑON DIAZ
 1.9. Grado académico y/o título: Mg. Econ. David Boñón Díaz
 1.10. Cargo e institución donde labora: UPN-Docente
 1.11. Título de la investigación:
 “RELACIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMBADÉN- SAN PABLO-CAJAMARCA; EN EL AÑO 2023”
 1.12. Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la relación de la salud ocupacional y la satisfacción laboral
 1.13. Autor del instrumento: Cruz Paredes Miriam Pilar, Lozano Castañeda Jhaninna Marily
 1.14. Para obtener el título profesional de licenciado de la carrera de Administración.

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	El lenguaje es el adecuado para el formulario.		X			
2. OBJETIVIDAD	Esto está expuesto con la ayuda de la metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Acomodado en base a la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN.	Hay lógica en la organización.	X				
5. SUFICIENCIA	Entiende los puntos de cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Estructurado con los aspectos y variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos y hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Hay base en lo teórico y lo científico.		X			
9. CONVENIENCIA	Se puede resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Se cumple con lo adecuado para lograrlos objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		20	20	3		

PUNTUACIÓN

- De 10 a 20:
 De 21 a 30:
 De 31 a 40:
 De 41 a 50:

X

- No válido, reformular
 No válido, modificar
 Validar, mejorar
 Válido, aplicar

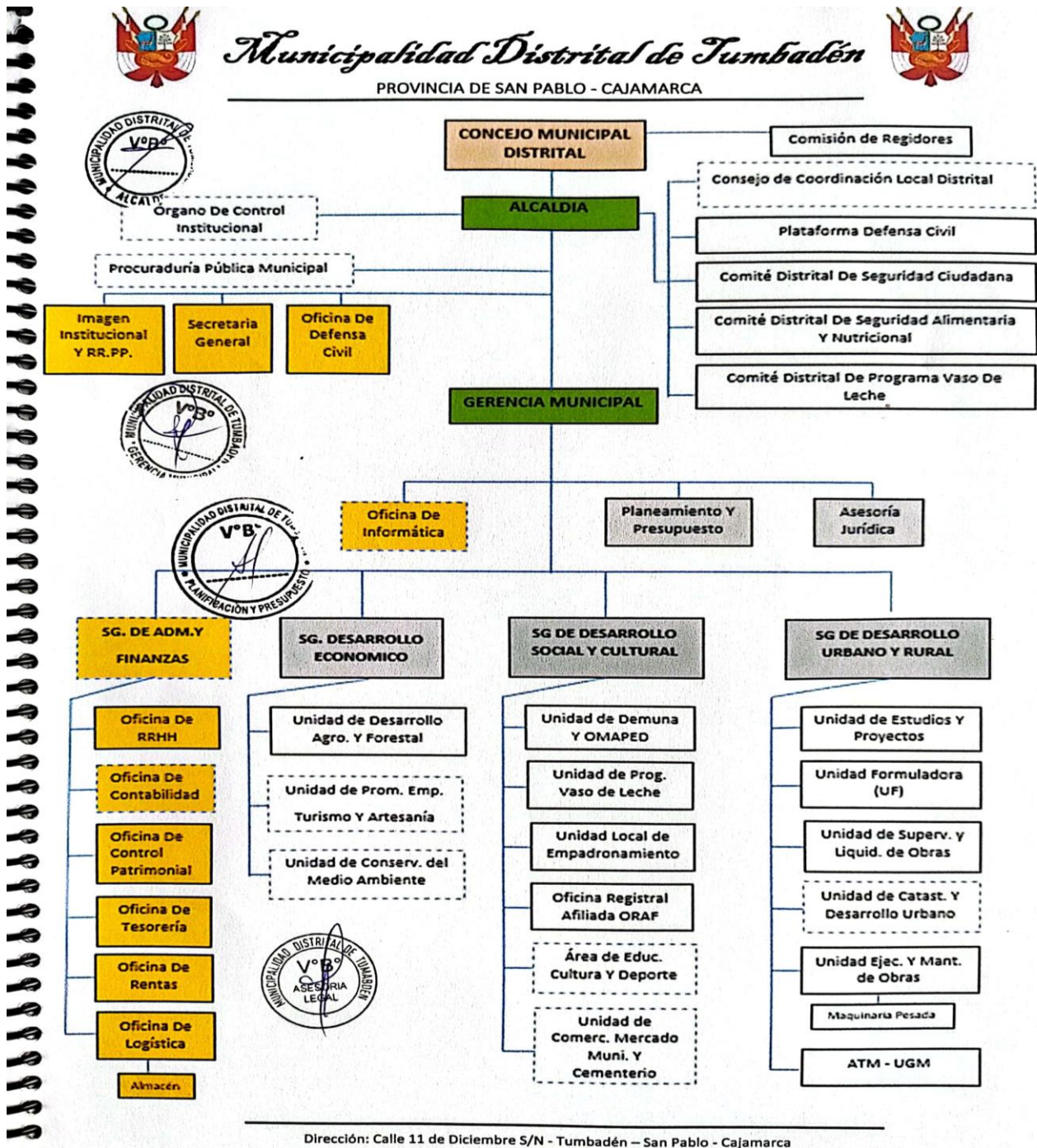
OBSERVACIONES:



Firma

Cajamarca, 08 de septiembre del 2023

Anexo N° 5. Organigrama de la Entidad



Anexo N° 6. Base de datos.

Ítems	SALUD OCUPACIONAL																					SATISFACCIÓN LABORAL													
	D1: CONDICIONES LABORALES							D2: POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL								D3: PELIGROS Y ACCIDENTES LABORALES						D1: ENTORNO FÍSICO						D2: POLÍTICAS Y PRÁCTICAS JUSTAS				D3: MOTIVACIÓN			
	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	
1	4	2	3	4	5	3	4	1	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	1	4	4	5	4	3	1	4	
2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	4	5	2	2	4	
3	3	5	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	5	3	5	5	2	5	5	4	3	3	2	3	4	4	2	5	3	3	4	3	3	5	
4	1	4	2	5	5	2	4	1	4	3	1	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	1	1	2	1	2	1	4	4	2	4	2	1	2	
5	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	2	3	2	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	1	1	1	5	5	4	4	5	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5
8	2	3	4	4	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	2	3	2	4	5	2	2	4	4	3	5	4	1	5	4	2	2	2	
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
10	2	4	2	4	4	4	4	1	2	3	2	2	3	3	4	4	5	2	4	1	1	4	1	1	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	
11	1	4	4	3	5	5	5	1	4	1	1	2	5	5	5	2	2	3	4	1	1	4	2	2	2	4	1	5	5	3	5	3	3	2	
12	1	1	2	4	5	2	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	2	1	1	4	4	1	4	4	4	5	4	1	1	
13	2	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	5	3	2	4	3	3	3	
14	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	3	4	

M
U
E
S
T
R
A

16	4	3	2	4	5	4	5	3	4	5	1	5	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	2	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5		
17	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
18	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	5	3	2	4	4	2	4	3	3	5	5	4	4	5	2	4	5	2	4		
19	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	5	5	3	1	5	4	4	2		
20	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	2	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4		
21	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	5	1	3	5	3	4	1		
22	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	1	2	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	1	4	
23	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
24	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	2	3	2		
25	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5		
26	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	3	1	4	5	2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4		
27	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	1	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5		
28	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	4	4	2	1	4	5	4	5	3	4	5	5	4	2		
29	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	1	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4		
30	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3

Anexo N° 7. Evidencias de los encuestados.

