



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los
servidores públicos en una Municipalidad distrital del
departamento de Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Mejia Cusma, Monica Yvonne (orcid.org/0000-0001-9313-219X)

ASESOR:

Dr. Hernandez Torres, Alex Miguel (orcid.org/0000-0002-5682-2500)

CO-ASESOR:

Dr. Mejia Diaz, Yosip Ibrahin (orcid.org/0000-0003-3257-1003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y
emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Al todo poderoso, mi Dios que siempre está conmigo guiándome y protegiéndome de todo, a mis hijos: Osiris y Brayan, por ser mi mayor motivación en todo lo que hago y siempre estar conmigo en las buenas y las malas. A mi mamá María por siempre estar conmigo y darme ese apoyo incondicional de madre, ejemplo de superación, de carácter y valentía. Y a mi padre Segundo, el cual no se encuentra más en la vida terrenal, pero siempre vivirá en mi corazón. A todos ustedes, los amo.

Agradecimiento

A mi Dios por bendecirme siempre, a mis hijos y mis padres por todo su apoyo y motivación, a mi gran amistad de la maestría, a los docentes de la Universidad Cesar vallejo por la enorme paciencia y el gran desempeño como profesionales. A mis asesores, por su gran trabajo y apoyo conjunto a la magnífica orientación investigativa dada por ellos. A todos ustedes. Muchas gracias.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas de recolección de informació.....	17
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Métodos de análisis.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1.	Gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos	19
Tabla 2.	Nivel de la gestión de prevención de riesgos laborales de los servidores públicos.....	20
Tabla 3.	Nivel de satisfacción de los servidores públicos	21
Tabla 4.	Prueba de normalidad para las variables Gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos.....	22
Tabla 5.	Correlación entre la gestión de prevención de riesgos laborales y la satisfacción de los servidores públicos	23
Tabla 6.	Correlación entre la gestión de prevención de riesgos laborales y la productividad, motivación y desempeño en el trabajo de los servidores públicos	24

Índice de figuras

Figura 1: Esquema correlacional15
----------------------------------------------	-----

Resumen

El presente trabajo de investigación sostuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque, el tipo de investigación fue básica con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental y transversal. La investigación posee una muestra, la cual está conformada por 71 servidores públicos, donde utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó 2 cuestionarios validados.

El resultado descriptivo – correlacional fue el 66% calificó la gestión de prevención de riesgos laborales en nivel regular y el 6 % calificó un nivel eficiente, además, el 70% tuvo satisfacción media y el 30% tuvo un nivel de satisfacción alta respecto a la gestión de prevención de riesgos laborales. Por otro lado, el objetivo general, se determinó que existe un grado de relación positiva alta según Pearson = 0.727, con un nivel de significación p-valor = 0.000, entre la Gestión de Prevención de riesgos laborales y la satisfacción de los servidores públicos. Finalmente, se concluye que la gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos de una municipalidad distrital del departamento de Lambayeque.

Palabras Clave: Gestión de Prevención, Riesgos Laborales, Satisfacción Laboral.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the degree of relationship between occupational risk prevention management and satisfaction of public servants in a district municipality of the department of Lambayeque, the type of research was basic with a quantitative approach, descriptive-correlational level, non-experimental and cross-sectional design. The research has a sample, which is made up of 71 public servants, where the survey technique was used and 2 validated questionnaires were applied.

The descriptive-correlational result was that 66% rated the management of occupational risk prevention at a regular level and 6% rated an efficient level, in addition, 70% had medium satisfaction and 30% had a high level of satisfaction with respect to the management of occupational risk prevention. On the other hand, the general objective, it was determined that there is a high degree of positive relationship according to Pearson = 0.727, with a significance level p-value = 0.000, between the management of occupational risk prevention and the satisfaction of public servants. Finally, it is concluded that occupational risk prevention management is significantly related to the satisfaction of public servants in a district municipality in the department of Lambayeque.

Keywords: Prevention Management, Occupational Risks, Job Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Con respecto al ámbito internacional, ante la pandemia ocurrida a inicios del año 2020 surgió el importante tema sobre el riesgo laboral, el cual tomó un grado de importancia de gran nivel puesto que aquel llegó a imponerse como un aspecto de carácter fundamental en todos los centros laborales, lo cual trajo como significado que los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar el respeto y cumplimiento de los protocolos, tanto de seguridad como bioseguridad, lo cual se necesitó para dar respuesta a la realidad pandémica en la que hasta el momento nos encontramos. Es así que se cae en la necesidad por parte de empleadores establecer una Gestión de Prevención de riesgos, la cual abarcaría distintos tipos de riesgos incluyendo al COVID – 19. Por lo tanto, es de vital necesidad de que los empleadores brinden a sus trabajadores ambientes laborales adecuados que no perjudiquen su salud, sino que las protejan (OMS, 2021).

Un riesgo laboral se define como aquella situación en el trabajo que resulta o puede resultar lesiva para la salud y bienestar del trabajador. Es así que, guiándonos en base a la definición brindada por la OMS, se conceptualiza al riesgo como la situación laboral en la que puede ocurrir el quebrantamiento de equilibrio tanto físico como mental del trabajador. Entonces, una persona que labora en un centro de trabajo siempre tendrá la posibilidad de que se le presente un riesgo el cual resulte lesivo para su bienestar, pero este no repercutirá en la salud del trabajador debido que se contó anteriormente con una eficiente gestión de prevención. Por lo tanto, es la entidad pública, la que posee la responsabilidad y facultad para establecer una gestión de prevención que busque a toda costa la protección de la salud de los trabajadores (Luna, 2018).

Por otro lado, tenemos la satisfacción laboral, en donde se entiende que esta depende netamente de los trabajadores, los cuales establecen de manera tácita una relación entre ellos y el puesto laboral en el que se encuentran. Es así que todo ello desemboca en la manera de actuar del trabajador, puesto que deduce que para poseer una satisfacción del trabajador se tienen que cumplir con ciertas exigencias en el ambiente laboral. Es así que entendemos que la gestión de prevención al ser ejecutada y tomada de manera correcta ayudará a que el servidor público se sienta

satisfecho en el ambiente laboral en el que se encuentra lo cual traerá como beneficios una mayor productividad y mejor resultado laboral (Contreras, 2009).

A nivel nacional, el Ordenamiento Jurídico Peruano establece el Principio de Prevención, el cual afirma que el empleador deberá brindar condiciones que protejan la salud y bienestar del trabajador, teniendo en cuenta los factores sociales y laborales para que puedan realizarse dicho actuar por un empleador, el cual deberá contar con la disposición y medios necesarios para poder ejecutar dicho mandato. Por lo tanto, el propio ordenamiento jurídico peruano establece una gestión de prevención por parte del empleador, en este caso de la entidad pública, la cual deberá brindar de manera expresa y eficiente una prevención de cualquier tipo de riesgo laboral (LEY N.º 29783).

Además, el Informe de Gestión 2021 Consejo Nacional De Seguridad y Salud en el Trabajo el cual se apoya en la Ley N°29783, nos dice que en el año 2021 se tuvo como objetivo garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país. Dicho informe también presenta como finalidad obtenida que de las actividades realizadas por el CONSSAT (Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) destacan: las asistencias técnicas brindadas a los CONSSAT (275 beneficiarios), los encuentros macro regionales con el objetivo de fortalecer la salud en el trabajo en el contexto de la COVID-19 (al segundo semestre se realizaron dos encuentros de dos fechas por cada macro región, teniendo un total de 6 sesiones).

Por otro lado, basándonos en la línea investigativa correspondiente, la cual es la Gestión de Políticas Públicas, la cual se centra en temas relacionados a la generación y desarrollo de empleos, es así que siguiendo este mismo contexto es que se plantea el siguiente problema en general, el cual es ¿Existe relación entre gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022?

Además, se presenta el presente Objetivo General, el cual es Determinar el grado de relación entre gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022. Por otro lado, citamos a los objetivos específicos: Describir el nivel de gestión de prevención de riesgos laborales en una municipalidad distrital

del departamento de Lambayeque, Identificar la satisfacción de los servidores públicos en una municipalidad distrital del departamento Lambayeque.

Además, Identificar el grado de relación de la gestión de prevención de riesgos laborales y la productividad de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022, Establecer el grado de relación de la gestión de prevención de riesgos laborales y la motivación de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022 y por último, Demostrar el grado de relación de la gestión de prevención de riesgos laborales y el desempeño en el trabajo de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022.

Por otro lado, con respecto a la hipótesis general se posee la siguiente H1: La gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022. Es así que la presente hipótesis general simula la posibilidad de que exista una relación entre ambas variables, lo cual resultaría favorable para el trabajo investigativo, puesto que convendría tomarlo en cuenta por la entidad municipal instada, debido que se aplicarían los distintos mecanismos para mejorar la gestión de prevención y obtener buenos resultados.

Además, tenemos a las hipótesis que se centran en temas necesariamente en temas específicos H1: La gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022. H2: La gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la motivación de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022.

Finalmente, como última hipótesis específica tenemos a H3: La gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con el desempeño en el trabajo de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022, la cual tiene que ver netamente con el desempeño que tendrían los servidores públicos de la entidad municipal instada, los cuales al obtener una supuesta satisfacción laboral concurrían a generar un mejor desempeño en sus labores asignada

II. MARCO TEÓRICO

Como primera instancia tenemos a la información de carácter internacional, la cual es:

Noriega & Ruda (2018) se cita a esta investigación la cual tuvo como objetivo: Realizar análisis sobre un sistema que trató sobre el control de riesgos ocurridos en la situación y tiempo laboral los cuales eran en compañía de una citada operadora especializada en la logística. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo, de tipo documental con una muestra censal. Se concluyó que se poseen pequeños niveles de probabilidad de riesgos, puesto que dichos resultados informan que se deben tomar acciones que resulten correctivas para mejorar aquella situación, además de eso se debe poseer idea clara de que la mejora traerá beneficios y un equilibrio para la misma empresa la cual ya contará con tipos de riesgos ya sean aceptables con control específico o simplemente no aceptables.

Madriz & Cárdenas (2016) realizó un trabajo investigativo, en donde plantearon el objetivo de aportar y apoyar a la prevención y reducción de los distintos riesgos a los que puede ser expuestos los sujetos que laboran en el almacén de naturaleza concluida de la reconocida Coca-Cola. La metodología utilizada fue la cuali- cuantitativo, con un análisis de tipo transversal. En donde se llegó a la conclusión de que se poseen condiciones de tipo laboral que resultan inapropiadas, en razón de que estas adolecen de equipos necesarios, por lo cual crea estas áreas de trabajo que resultan inestables, teniendo también un problema con la señalización emergente y con la organización del cuerpo laboral, puesto que se han identificado posturas que no son adecuadas al bienestar solo de la empresa de tipo forzoso.

Barrios & Osejo (2016) realizaron una investigación donde el objeto fue el planteamiento de una proposición que trató del plan de prevención de riesgos de carácter laboral referidos a la seguridad en Amaral Consulting Inc. en los meses de Agosto – Noviembre- 2016. Con respecto a la metodología fue investigación de tipo descriptiva teniendo así un enfoque de tipo cuantitativo – cualitativo. Se llegó a la conclusión que la entidad no posee medidas esenciales con respecto a la seguridad la cuales deberían resultar óptimas para que pueda darse la realización del trabajo.

Carrillo (2018) en su investigación tuvo como objetivo realizar una identificación sobre la relación entre la primera variable la cual es la gestión de prevención de riesgos laborales con su segunda variable, la cual fue la calidad de vida en la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco - 2017. Con respecto a la metodología tenemos a la descriptiva correlacional, la cual fue realizada con 100 personas las cuales laboran en dicha entidad, los trabajadores ya instalados y encuestados en su 23,75% de los sujetos llamados considerarán que aquella gestión de prevención se evidencia a un nivel alto.

Aquellas deficiencias constan de la poca implementación de seguridad tanto en la estructura como en la limpieza y la clara falta de equipos para la protección, por lo tanto, esas acciones resultan un peligro para el bienestar del trabajador.

Con respecto al ámbito nacional:

Cacha (2019) en su investigación tuvo como objetivo el que se determine la existencia de relación entre las variables de gestión del mantenimiento con la de la prevención de riesgos laborales en la entidad Expreso Trujillo E.I.R.L., la Victoria del año 2019. La metodología utilizada fue la descriptiva, inferencial, Estadístico no paramétrico en donde se hicieron participar 48 colaboradores de la empresa en cuestión. Los resultados: Se afirma por parte de un 64.58% de que con respecto a la gestión de mantenimiento de manera adecuada se cumpliría casi siempre, es así que por otro lado un 25% expuso que aquella gestión ocurre a veces. Es así que se concluye en que si se posee una relación entre las variables instaladas.

Además, Marcelo (2018) realizó un estudio el cual tenía como objetivo en la Determinación de la existencia de relación entre las variables gestión de seguridad con la de satisfacción laboral según es vista por los colaboradores de la entidad Matransa S.A.C. – Villa El Salvador. El tipo de metodología fue de tipo descriptiva correlacional en donde con una muestra de 45 personas se concluyó sí se posee una relación sólida entre las variables ya mencionadas, por lo tanto, se confirma la hipótesis y objetivo investigativo.

Ureta (2018) también realizó una investigación, la cual tuvo como objetivo el que se determine la calidad que se posee con respecto al trabajo hospitalario, por otro lado, el determinar una supuesta relación entendida hacia los riesgos de índole netamente laboral a los cuales los profesionales de enfermería del Hospital

Regional “Zacarías Correa Valdivia”- Huancavelica están expuesto. La metodología fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transaccional, el cual llevo a la conclusión de que si existe una relación de carácter significativo entre las variables ya mencionadas.

Citando al autor Fuentes (2012) donde plantea en una de sus investigaciones la cual se refiere al tema tratado, en donde tiene como objeto el que se establezca una influencia en la satisfacción laboral ubicada a la productividad en el área de recursos humanos. La cual presentó la metodología de tipo descriptivo, la cual presentó una muestra es de tipo censal. Dicha investigación trajo como resultado el que se descubra que no se posee influencia en la productividad por la satisfacción laboral, puesto que en dicha investigación un 71% considera que se si encuentra satisfecho siempre y otro 29% aclara de que se encuentra generalmente satisfecho.

Quispe (2017) menciona también en su investigación a una Propuesta la cual trataba sobre la planificación que tenga que ver con un sistema ubicado en la Gestión de Seguridad y Salud de índole netamente Ocupacional en la entidad de Saneamiento SEDA – JULIACA 2017”, dicha investigación utilizó el método descriptivo y la aplicación de normas en el área en donde se desempeñaba aquella gestión de seguridad, la cual permitió que se llegara a concluir que el cumplimiento de que aquella Normas en la empresa no resulta suficiente puesto que el cumplimiento solo abarca un 30%, por lo tanto se debe de implementar de manera estratégica un plan de gestión de seguridad que salvaguarde a todos.

Por otro lado, con respecto al ámbito nacional, tenemos a lo mencionado por nuestro Ministerio de trabajo empleo y promoción (MTPE, 2016) el cual revela que en el año 2016 sucedieron más de 20 mil accidentes laborales, en donde la capital del Perú era la ciudad que poseen más de 14 mil casos. Por lo tanto, se observa que la gestión de prevención riesgos laborales se ubica como un eje importante para poder obtener por parte de los empleados una satisfacción lo cual desemboque a una verdadera motivación laboral, la cual genere un mayor porcentaje de productividad y un mejor desempeño laboral.

Siguiendo la línea nacional, observamos a Ruiz (2014) quien en su investigación posee el objetivo de realizar una sustentación sobre la manera y forma en la que se da el desarrollo del personal laboral el cual tiene que ver con la

satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de Sánchez Carrión. En el ya citado trabajo se utilizó la metodología de tipo descriptivo transaccional. Por otro lado, culminando aquella investigación se tuvo como resultado de que la presente entidad posee debilidades, puesto que no se promueve una asistencia óptima para los cursos de índole, etc. Es así que se descubre que la institución no apoya con un financiamiento para los cursos que sirve para dar una actualización, lo cual resultaría beneficiosa para el personal laboral si se llevara de manera idónea.

Además, Alva y Juárez (2014) realizaron una investigación referida al tema en concreto, en donde plantearon como principal objeto el que se establezca la relación entre la primera variable la cual es el nivel de satisfacción laboral con la segunda variable la cual es el nivel de productividad de empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Dicha investigación utilizó el método descriptivo. En lo cual se concluyó que en dicha entidad se posee un nivel medio de satisfacción de cuerpo laboral con el nivel de productividad, la cual se evalúa mediante el desempeño de los colaboradores. Es así que se prima la independencia de los trabajadores con respecto a laburo y pago de los días feriados, lo cual ocasiona una mejor satisfacción para los empleados.

Yeren (2017) finalmente se cita al presente autor el cual hizo una investigación referida al tema instado en el presente trabajo la cual tuvo como objeto el establecimiento de una relación entre el nivel de la satisfacción laboral con la productividad con los niveles correspondientes de la empresa Klaus S.A. Lima. El tipo de investigación utilizada fue tipo descriptivo – correlacional con una población de 40 colaboradores y una muestra de la misma medida. Con lo cual se finalizó sobre el que sí se posee una relación de naturaleza moderada entre las variables anteriormente mencionadas.

Con respecto al desarrollo de las variables tenemos como primera de ellas a la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Según Gómez (2017) se refiere a la prevención de riesgos como aquella acción o conjunto de actos que anticipan lo que en algún momento pueda pasar, y esto se plantea y ocurre debido al cumplimiento de la serie de tareas y actos que demanda al trabajador, por tanto, se plantean un conjunto de supuestos para llegar a una organización idónea que cubra de cualquier riesgo a los trabajadores.

Por otro lado, Kim, Park, & Park (2016) Se refiere a la gestión y cultura que descienden de los accidentes ocurridos en el mismo trabajo, los cuales claramente se han visto reducidos en el paso de los años, debido a los avances tecnológicos que la humanidad ha ido logrando, lo cual resulta de beneficio puesto que así se evita que se ponga en riesgo la vida de cualquier persona que se desarrolla como trabajador. Pero, se contiene aún un porcentaje de población que aún tiene problemas con aquella gestión de prevención, puesto que siempre se busca primar una gestión adecuada que atienda a aquellos que pueden estar en estado de vulnerabilidad, es por ello que siempre se debe primar y promover, promocionar y mantener una cultura de prevención la cual resulta positiva para todos.

Así mismo, Luna (2018) nos brinda un concepto ideal de cómo podemos exponer y explicar lo que es estar en un estado de riesgo dentro del puesto laboral en el cual puede encontrarse cualquiera, nos explica que el riesgo durante el trabajo es cuando un colaborador sufre cualquier tipo de problema leve o grave, es por eso que la finalidad que se contiene en la presente cita es que se busque y se prepondere el bienestar y la salud de todas las personas que labora en cualquier centro de trabajo, es así que, aquellos que son las cabezas y entes que se encuentran con la responsabilidad de cuidar a aquellos trabajadores, deberá ser una persona capacitada y que sirva por servicio lo cual tenga que denotar el compromiso que este posee con la institución y los trabajadores los cuales dependen de este.

Además, Garay (2020) nos dice que los empleadores deberán garantizar de manera obligatoria un idóneo ambiente de trabajo entre los trabajadores, en donde se les brinde y respete sus derechos como trabajadores, en este caso, el establecer una prevención que los mantenga lejos del algún tipo de riesgos.

Sura (2018) también refiere que deben implementarse mecanismos eficientes y actitudes positivas dentro del personal laboral y administrativo en los mismos centros de trabajo, lo cual traerá como resultado la obtención de acciones de prevención que resulten expresamente pertinentes para todo el cuerpo laboral.

Para Adhikary (2017) cree que tanto la seguridad como la salud deben ser unas de las preocupaciones más grandes para los trabajadores y empleadores, puesto que se debe primar una gestión preventiva, la cual busque salvaguardar los intereses y bienestar de todo el conjunto laboral que constituye dicha entidad

instada. Almendro (2018) se refiere a los posibles incidentes que pueden suscitarse en el ambiente laboral, el cual los describe como suceso que se presenta de manera inesperada en medio de una actividad laboral. La cual puede generar y dejar daños lesivos para la integridad personal de cualquiera.

Por otro lado, se cree necesario definir al empleador y empleado, es porque se cita a Asens (2019) el cual define como empleador aquella persona natural o jurídica, que tiene la responsabilidad de contratar a personas que buscar laborar. Por otro lado, aquel sujeto llamado empelado es que realiza la actividad laboral la cual es hecha por mandato y exigencia del empleador.

Peiró (2020) considera que la seguridad en el trabajo debe ser vista como una disciplina por todos los agentes que constituyen aquel cuerpo laboral en cuestión, la cual generalmente se enfocara en la importante labor de evitar accidentes en el horario laboral o por una exigencia de la misma naturaleza.

Por otro lado, Manzano (2018) explica que, gracias a la prevención de riesgos laborales, todo se centró en formalizar en el tema legal, puesto que brindó a aquellos trabajadores una facultad legal para actuar en contra de cualquier peligro o riesgos, debido que pueden estar sometidos los trabajadores y así los empleadores vulneran su integridad física como psicológica, por tanto, aquella formalización trajo consigo un mejor sistema de ejecución.

Por otro lado, Henao (2015) se refiere que la prevención de riesgos se basa en analizar y estudiar el desempeño que desarrolla cada trabajador, es así que se podrá obtener una idea más clara y observar a los trabajadores cuando estén expuestos a un peligro que se desarrolla en el ámbito laboral, así que se plantea un verdadero manejo sobre el plan de prevención que deberá preservar a toda costa a los trabajadores.

Workers at Risk From Decisión Delays (2018) se refiere a la fiscalización como uno de los puntos importantes para el desarrollo y evaluación de una buena gestión de prevención, puesto que así se establecerán parámetros óptimos que serán tomados como ideales por aquellos que realizan y ejecutan dicha gestión, lo cual claramente dará como resultado una mejoría con respecto a la seguridad que ayudará a evitar la concurrencia de accidentes laborales.

Con respecto a cómo se plantea esta cultura de prevención, Fernández (2017) nos dice que aquella cultura descende de arriba hacia abajo, es decir que,

son las personas que poseen la facultad para ejecutar dicha gestión de prevención quienes deban poner en prácticas dicha gestión para que con el ejemplo todos sus trabajadores también se involucren de la misma manera y énfasis en cumplir con el impuesto por la gestión de prevención.

Además, Fernández (2017) se refiere a aquellos nuevos trabajadores que se incorporan a una entidad que ponga en práctica y ejecución de una gestión de prevención, este explica que es de suma importancia aplicar las técnicas de enseñanza las cuales se basarán en la adquisición de conocimientos por parte de los nuevos trabajadores. Por lo tanto, aquellos trabajadores deberán ya contar con un conocimiento aprendido para saber sobre qué tratan las medidas a tomar para ejecutar una protección rápida y segura ante cualquier peligro laboral cercano e inminente.

Por otro lado, Fagua (2018) considera que el objetivo de la gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo, se centra básicamente en que las organizaciones posean un método, el cual sirca para evaluar y según aquellos se puedan aplicar mejoras idóneas para la Prevención de Riesgos Laborales, lo cual traerá consigo una mayor visibilidad de los diversos tipos de riesgos y accidentes que suceden, lo cual resultará para realizar más eficaces que logren una mejor gestión de prevención.

Además, García (2007) comenta acerca de la protección de los trabajadores, el cual insta a que en tiempos pasados, al obrero varón y adulto se tenía que avocar a cumplir deberes y labores que claramente poseen peligros, por tanto, es ahí en donde la legislación social prepondera una verdadera protección legislativa para aquellos obreros, en ese entonces se exponían una magnitud asombrosa a realizar actos que llevan a la puesta en peligro de su propia vida, lo cual resulta inaudito para tiempo actuales que no se respeten aquellas normativas en donde se busca establecer una prevención real de los riesgos laborales, lo cual claramente tiene una única finalidad, salvaguardar el bienestar y salud del colaborador.

Con respecto a la segunda variable la cual es la satisfacción laboral, se infiere de la primera variable se correlaciona con las dimensiones que se posee en la presente variable, puesto que es lógico que al tener una buena protección en tu ambiente laboral obtendrás una motivación de mayor nivel, lo cual generará un aumento de tu productividad, lo cual claramente será visto en tu desempeño laboral.

Por otro lado, es necesario mencionar a las dimensiones contenidas en esta misma variable:

La primera de ellas es el Riesgos físico, en donde tenemos a Basantes (2019) la cual define a aquellos riesgos como los posibles accidentes que resultan en la actualidad como los más frecuentes debido a que son las caídas del personal las formas en las que sucede una situación riesgosa que pueda resultar lesiva para el trabajador, en este caso en específico sobre el servidor público, dichas caídas pueden producirse de cualquier forma, pero siempre que sea en razón de la mala gestión de prevención es donde afectaría realmente a la prevención óptima que tendría que brindar el empleador.

Es decir, una caída puede ser producida por uno mismo, pero el enfoque del presente punto no es ese, sino el que se produzca una caída en razón de que no se brindó al colaborador público una debida capacitación, implementación o simplemente porque los ambientes no están verdaderamente acondicionados para que las personas laburen de manera presencial.

Por tanto, he aquí el punto central de la importancia que posee una gestión de prevención bien ejecutada que resulte óptima para la aplicación que evite en su mayoría los riesgos de naturaleza laboral.

Con respecto a la segunda variable Robbins y Judge (2013) lo definen como una sensación la cual resulta de manera positiva relacionando así un estado de ánimo favorable con aspectos y temas en torno al trabajo, lo cual nace de acuerdo a las distintas características que se poseen. Es así que observamos que cuando una persona posee sentimientos que resultan positivos para sí mismo con temas relacionados al trabajo es que se posee en ella un índice alto de satisfacción con respecto al ámbito laboral, de caso contrario un sujeto insatisfecho poseería un comportamiento y nivel productivo no muy alto significa que no posee una buena satisfacción laboral.

Por otro lado, el autor Uribe (2014) se refiere a la satisfacción laboral la cual es un conjunto de percepción y sentimientos que posee el sujeto laboral que va experimentando al momento en el que sucede el desenvolvimiento en el trabajo, es así que se entiende de que el trabajador al contar con todos implementos necesarios para desenvolverse en un ambiente laboral ameno y seguro es que se

evalúa como este puede medir el nivel de satisfacción que tiene con respecto al trabajo.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) se refieren a la satisfacción laboral se refieren a esta como un amplio grupo de reacciones y actitudes emocionales los cuales son positivos que el sujeto laboral, es ahí en donde se comienza a partir y diferir el cómo uno se siente en su lugar de trabajo.

Además, Robbins (1996) se refiere en torno a La satisfacción laboral la cual definen como la actitud que posee un individuo laboral, es ahí en donde se evalúa qué actitudes y sentimientos positivos le genera el trabajo.

Cernas (2018) cree que la Satisfacción laboral por parte de los trabajadores es de gran necesidad, puesto que aquella tiene una gran relación con el rendimiento que aporta el trabajador, lo cual traerá como resultado una mayor contribución de beneficios laborales.

Charles (2020) Considera que los trabajadores cuan poseen una satisfacción laboral manifiestan un estado afectivo positivo, el cual es producto de las experiencias vividas en aquel cuerpo laboral.

Dupe (2020) Considera que, para obtener una mayor motivación en el ambiente laboral, se debe primar la capacitación a los trabajadores, lo cual generaría mayores aportes beneficiosa a la entidad.

Kumaran y Ferdous (2020) considera la misma posición anterior, la actual es que las satisfacciones laborales deberían ser considera una del punto crucial para toda entidad, la cual básicamente generará mejores aportes para todo el cuerpo laboral. Muhammad y Tjiptogoro (2020) que para que se dé un mejor desempeño en el cuerpo laboral se debe contar con un fortalecimiento de las habilidades, los cual traerá como resultado una satisfacción laboral y mayores aportes para todos.

Nguyen et al. (2020) Señala que las mismas organizaciones son las que debe promover una satisfacción laboral para que se puedan contar con habilidades que resulten una mejor convivencia y con un resultado que resulte beneficioso para la organización

Panagiotopoulos (2017) Le brinda una importancia la capacitación laboral, la cual traerá consigo una satisfacción de mayor nivel en los trabajadores, lo cual se considera beneficioso debido que se incrementa el nivel laboral y las ganancias y aportes significativos para la entidad.

OIT (2017) nos dice que una de las características principales que posee el entendimiento de la salud en el ambiente laboral es que debe instarse siempre una incorporación y prevención de una salud de índole pública, la cual claramente debe contar con diversos campos y especialidades que solidifiquen un verdadero cuidado sobre la salud del trabajador, además el que se insten materias que resultan desconocidas por muchos pero necesarias para los que van actualizándose en el ámbito del cuidado laboral, algunas de ellas son áreas como la sociología, la seguridad y estricta higiene, la ergonomía inmediata de las entidades y centro de salud, entre otras.

ESSALUD (2018) Por otro lado la Seguridad y Salud en el Trabajo realiza una serie de alcances con respecto a las diversas oportunidades que poseen las diversas entidades u organizaciones para que estos busquen y alcancen la verdadera disminución de daños sufridos por los trabajadores en las actividades laborales, además se da posibilidad de que aquellos procedimientos resulten más idóneos para así obtener un buen ambiente laboral para aquellos permanezcan en un desarrollo formidable con sus obligaciones como trabajadores, entregando buenos resultados con eficacia y eficiencia en sus diversas actividades.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Con respecto al tipo de estudio que tuvo esta investigación se expone que se trata del tipo básica, puesto que esta contuvo como objetivo y finalidad contribuir y sumar conocimientos teóricos acerca del Gestión de prevención riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos, el cual claramente se encuentra presente en este actual contexto social. (Bhushan y Alok, 2019)

Además, se tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la Gestión de prevención riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque. (Hernández- Sampiere & Mendoza, 2018).

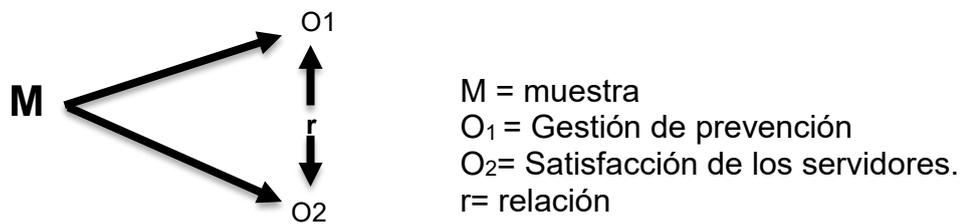
En la presente investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, debido que para adquirir los resultados se contó con una recolección de datos y análisis estadísticos (Apuke, 2017). Aquellos procesos estadísticos dieron paso a la comprensión de los resultados los cuales se encuentran relacionados con los objetivos y la correspondiente hipótesis. (Hernández- Sampiere & Mendoza, 2018).

Asimismo, la presente investigación contuvo el nivel descriptivo-correlacional, puesto que se describirá los marcos teóricos de las presentes variables, es entonces que se permitió la explicación de las presentes variables, para comprobar la correlación que existe entre la variable de Gestión de prevención riesgos laborales y Satisfacción de los servidores públicos (Risco, 2020).

3.1.2 Diseño de investigación

Por otro lado, con respecto al diseño de la presente investigación trata de la no experimental, es decir, no hubo manipulación alguna de las variables en estudio ni mucho menos la intención de cambiar el efecto que existe en una variable sobre otra. (Hernández- Sampiere & Mendoza, 2018) Además, esta investigación es transversal, debido que los datos fueron recolectados en un tiempo y momento único, puesto que, se encuestaron a trabajadores de una entidad pública de la región de Lambayeque en un tiempo y lugar determinado (Mishra et al. ,2019).

Figura 1
Esquema correlacional



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de prevención:

Definición conceptual

Resulta un beneficio de carácter fundamental el gestionar una prevención para evitar los riesgos laborales, puesto que se prepondera la seguridad y salud de los trabajadores. Por tanto, se mejorarían las condiciones de trabajo, en donde se otorgaría al trabajador una calidad más idónea tanto de vida como laboralmente, ocupándose del cuidado del bienestar físico, social y emocional, sin olvidar que se reducirán riesgos de manera total y eficaz (Carrillo, 2018).

Definición operacional

La Gestión de prevención se divide en 3 dimensiones: Riesgo físico la cual consta de 3 indicadores que contiene 6 preguntas; Riesgo químico la cual consta de 3 indicadores que contiene 6 preguntas; y Riesgo Ergonómico que contiene 3 indicadores que contiene 6 preguntas. En total 18 preguntas en escala ordinaria de tipo Likert.

Dimensiones: Riesgo físico. Riesgo químico y Riesgo ergonómico.

Variable 2: Satisfacción de los servidores públicos.

Definición conceptual

Un sujeto que desempeña una labor el cual contiene satisfacción en lo que realiza, está completamente comprometido con la organización, demostrando claramente que cumple de la manera más idónea sus laborales. Es así, que el trabajador al tener una satisfacción no descuidará sus laborales y se concentrará en sus deberes y grupo de trabajo (Jara,2016).

Definición operacional:

La satisfacción del cuerpo laboral posee 3 dimensiones: Productividad, la cual posee 3 indicadores con 6 preguntas, Motivación, la cual posee 3 indicadores con 7 preguntas y, por último, Desempeño en el trabajo, la cual posee 3 indicadores con 6 preguntas.

Dimensiones: Productividad. Desempeño. Desarrollo del trabajo.

3.3 Población, muestra y muestreo**3.3.1 Población**

La investigación estuvo conformada por 270 de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz- Lambayeque. Según Hernández- Sampiere & Mendoza (2018) nos dice que cuando se refieren a población es cuando instan a la totalidad de personas que participaran de la investigación.

- **Criterios de inclusión.** Se tomaron en cuenta a todos los trabajadores, directivos y personas de distintas ramas que aportan con trabajo en aquella institución administrativa de la municipalidad de José Leonardo Ortiz- Lambayeque
- **Criterios de exclusión.** Personas que desempeñan roles fuera (fiscalizadores y serenos) de la municipalidad del distrito de José Leonardo Ortiz- Lambayeque no podrán ser partícipes de esta investigación.

3.3.2 Muestra

De acuerdo Hernández y Mendoza (2018) sustentan que una muestra en el enfoque cuantitativo es el subconjunto de individuos u objetos que fueron tomados de la misma población y de la cual se recogerá información que debe ser representativa de la misma (p. 196).

La muestra para el estudio fue de 71 servidores públicos de una municipalidad distrital del departamento de Lambayeque.

3.3.3 Muestreo

En la presente investigación se contó con un muestreo probabilístico, dado que se trabajará con toda la población (Ozten & Manterola, 2017). Según Arispe (2020) aquel muestreo probabilístico, dependió de la probabilidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para medir las variables Gestión de prevención riesgos laborales y Satisfacción de los servidores públicos, se utilizó la técnica de la encuesta. El instrumento pertinente aplicado fue el cuestionario, el cual permitió recolectar información relevante de los Directivos y trabajadores donde se desarrollará el estudio.

La validez de los instrumentos elaborados y adecuados para la variable gestión de prevención (MTPE, 2021) y la variable Satisfacción de los servidores públicos, la cual será realizada mediante el juicio crítico de tres expertos, docentes con experiencia, donde se determinará si el instrumento aplicar es adecuado y pertinente.

Además, la confiabilidad se obtuvo mediante el método estadístico de coeficiente de Alfa de Cronbrach, la cual será realizada a través de una prueba piloto. Según Hernández- Sampiere & Mendoza (2018) expone de que para un instrumento pueda ser considerado confiable, el valor que se obtiene debe ser mayor a 0.75.

3.5 Procedimientos

Esta investigación contuvo en su interior los siguientes procedimientos para el recojo de datos: Elaboración de los instrumentos, el cual se tuvo en cuenta el marco teórico y la matriz de operacionalización de variables, estos instrumentos fueron validados por tres expertos relacionados al tema en estudio y confiables mediante el método estadístico de coeficiente de Alfa de Cronbrach. En caso de suscitarse o exista algún ajuste respecto a la validación y confiabilidad de los instrumentos, se realizó de acuerdo a los aportes de los expertos. Seguidamente, a través de un documento formal emitido por la universidad, se solicitó al alcalde del distrito de J.L.O la autorización respectiva para la aplicación de los cuestionarios. Una vez aprobada la solicitud, se gestionó una reunión con los directivos y trabajadores para establecer acuerdos sobre la fecha y hora de la aplicación, concluidas todas las actividades antes mencionadas, la investigadora aplicó los dos cuestionarios, verificando el correcto llenado, seguidamente se constituyó una base de datos en el software estadístico SPSS 26,asimismo, se procesará y analizará los resultados estadísticos.

3.6 Método de análisis de datos

Con respecto a esta investigación el método utilizado fue el cuantitativo y el análisis de datos fue realizado mediante técnicas estadísticas descriptivas a través del uso de tablas de distribución de frecuencias, gráficos de barras, seguidamente, se realizó el nivel de correlación de las variables en estudio, para ello se realizó el contraste de normalidad de Kolmogorov- Smirnov. Si la muestra proviene de una población normal se utilizó el estadístico Pearson, lo contrario se pudo utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman. Asimismo, para la base de datos y análisis se utilizará el software estadístico SPSS 26 y para realizar gráficos se utilizará el programa Microsoft Excel (Quraysi, 2020).

3.7 Aspectos éticos

Para cumplir el propósito de la investigación se consideró una adecuada calidad investigativa donde se consideró los aspectos éticos que se detallan en las siguientes líneas:

El tener en cuenta a las personas: En la presente investigación se cuidó el respeto de todos los derechos correspondientes, los cuales son relacionados e instados para que se tome una decisión con respecto a la participación en la investigación

El consentimiento informado: En la presente investigación se tuvo en cuenta el enfoque sobre el derecho que poseen los sujetos para que se les informe sobre sus derechos y propios deberes que se les adhieren al ser estos participantes del estudio, teniendo como motivación para su decisión con respecto a la participación dada.

La Justicia: Finalmente, en la presente investigación se buscó equidad la cual fue tomada en el proceso de toda la investigación, es así que el presente criterio demuestra la correcta selección de la muestra, con la finalidad de evitar una exposición ante cualquier riesgo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque

	Nivel		Satisfacción de los servidores públicos		Total
			Alta	Media	
Gestión de prevención de riesgos laborales	Eficiente	f	4	0	4
		%	6%	0%	6%
	Regular	f	15	32	47
		%	21%	45%	66%
	Deficiente	f	2	18	20
		%	3%	25%	28%
	Total	f	21	50	71
		%	30%	70%	100%

Nota. En la tabla 1 se evidencia que, de los 71 servidores públicos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, el 45% tuvo una gestión de prevención de riesgos laborales regular y una satisfacción media, asimismo, el 6% tuvo una gestión de prevención de riesgos laborales eficiente y una satisfacción alta.

Tabla 2

Nivel de la gestión de prevención de riesgos laborales de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque

Nivel	f	%
Eficiente	4	6%
Regular	47	66%
Deficiente	20	28%
Total	71	100.0

Nota. En la tabla 2 se evidencia que, de los 71 servidores públicos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, el 66% calificó a la gestión de prevención de riesgos laborales en un nivel regular y el 6 % calificó en un nivel eficiente.

Tabla 3

Nivel de satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque

Nivel	f	%
Alta	21	30%
Media	50	70%
Baja	0	0%
Total	71	100%

Nota. En la tabla 3 se evidencia que, de los 71 servidores públicos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, el 70% tuvo una satisfacción media y el 30% tuvo un nivel de satisfacción alta con respecto a la gestión de prevención de riesgos laborales.

Resultados inferenciales

Tabla 4

Prueba de normalidad para las variables Gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque

	Prueba de normalidad		
	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov	
		gl	Sig.
Gestión de prevención de riesgos laborales	0.090	71	0.200
Satisfacción de los servidores públicos	0.092	71	0.200

Nota: Según los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, para la variable gestión de prevención de riesgos laborales se obtuvo un nivel de significancia de p-valor de 0.200 y para la variable satisfacción de los servidores públicos se obtuvo un nivel de significancia de p-valor de 0.200, al ser comparado con el criterio α de significancia (5% de margen de error), este es mayor, con lo que se concluye que la muestra tiene una distribución normal, es por ello que se utilizó la prueba paramétrica coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 5

Correlación entre la gestión de prevención de riesgos laborales y la satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022.

Correlación de Pearson	
	Satisfacción de los servidores públicos
Gestión de prevención de riesgos laborales	Coefficiente de correlación
	0,727
	Sig. (bilateral)
	0,000
	N
	71

Nota. Al procesar la prueba estadística de correlación de Pearson entre las variables gestión de prevención de riesgos laborales y la satisfacción de los servidores públicos, se encontró un nivel de significación p-valor = 0.000, cuyo valor es menor al nivel de significancia considerado 0.05 ($p < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis de investigador, es decir la gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022. Asimismo, tiene un coeficiente de correlación de Pearson de 0.727, correlación positiva considerable, es decir a mejor prevención de riesgos laborales mejor satisfacción de los servidores públicos.

Tabla 6

Correlación entre la gestión de prevención de riesgos laborales y la productividad, motivación y desempeño en el trabajo de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022

	Correlación de Pearson			
		Productividad	Motivación	Desempeño en el trabajo
Gestión de prevención de riesgos laborales	Coeficiente de correlación	0,697	0,514	0,514
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	N	71	71	71

Nota. Al procesar la prueba estadística de correlación de Pearson entre la variable gestión de prevención de riesgos laborales y las dimensiones productividad, motivación y desempeño en el trabajo, encontrando un nivel de significancia p-valor = 0,000 valor menor al nivel considerado 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis de investigador, es decir la gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la productividad, la motivación y el desempeño en el trabajo de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.581 correlación media para la gestión de prevención de riesgos laborales y la productividad, el cual indica que al mejorar la prevención de riesgos laborales mejorará la productividad de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022. Del mismo modo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.697 correlación positiva media, para la gestión de prevención de riesgos laborales y la motivación, el cual indica que al mejorar la prevención de riesgos laborales mejorará la motivación de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.514 correlación media para la gestión de prevención de riesgos laborales y desempeño en el trabajo, el cual indica que al mejorar la prevención de riesgos laborales mejorará la productividad de los servidores públicos.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación mantuvo como principal objetivo determinar el grado de relación entre gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque. Por tal motivo, es que se utilizó como técnica la encuesta y como objeto que haga posible aquello a un cuestionario. Es así que, para lograr aquel objetivo, en la presente investigación se desarrollaron en base a los lineamientos de la investigación cuantitativa, es así que aquello fue lo que permitió el establecimiento de resultados en donde se aplicaron técnicas, descriptivas y correlacionales, puesto que se pasó a describir las características de la Gestión de prevención de riesgos laborales y la satisfacción de los servidores públicos, las cuales dieron pase a que se dé la explicación de cómo se comprueba el grado de relación entre las variables instadas, lo cual generó debidamente la obtención de los resultados correlaciones y descriptivos utilizando el paquete estadístico SPSS 26.

Con respecto a la Gestión de prevención de riesgos laborales tenemos a la LEY N° 29783, la cual insta a esta variable en su principio de prevención, en donde se refiere a aquella en donde es el empleador quién es el responsable de primar en el trabajo las condiciones necesarias que ayuden a la protección de la salud y bienestar de los servidores públicos.

Con respecto al objetivo específico número 1, el cual habla de: Describir el nivel de gestión de prevención de riesgos laborales en una municipalidad distrital del departamento de Lambayeque, los resultados encontrados, demostraron que el 66% de los servidores públicos calificaron a la gestión de prevención de riesgos laborales en un nivel regular y el 6 % calificó en un nivel eficiente, es así que esto describe la poca eficiencia que posee la gestión de prevención realizada en dicha entidad pública, lo cual describe también que no existe una planificación ni adaptación correcta de aquella gestión que resulte suficiente como para que sea considerada como eficiente y aquello claramente depende del responsable de aquella entidad y del órgano rector (MTPE) que es el encargado de supervisar los planes y gestiones que deben ser puesta en acción cuando se encuentre al 100%.

Comparando con la tesis de Carrillo (2018) el cual tuvo como objetivo principal el que se identifique una relación entre dos variables, la primera de ella es la Gestión de prevención de riesgos con índole netamente laboral y la segunda variable que trata sobre la calidad de vida en la Empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C, es así que el resultado obtenido con respecto a la gestión de prevención fue de 50% de los colaboradores administrativos los cuales expusieron que la gestión de prevención se ubicaba en un nivel medio y otro 23,75% de la población manifestaron que respecto a la gestión ubicada en la prevención, es así que se visualizó que se poseía una nivel de tipo elevado, es así que se puede evidenciar que dichos resultados poseen una cierta relación puesto que el resultado mayor se avoca a describir que la gestión de prevención en dichos centros laborales es regular o se encuentra en un nivel medio.

También, comparando con la investigación que realizó Ureta (2018), donde tenían como principal objetivo el que se llegue a una determinación con respecto a la condiciones de trabajo en el ámbito hospitalario, el cual se plantea una posibilidad de relación con los riesgos de tipo laboral a los cuales están expuestos los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Zacarías Correa Valdivia”- Huancavelica con resultados descriptivos correlacionales demostrando que el 58,7% de los 63 profesionales de enfermería del Hospital Regional “Zacarías Correa Valdivia” los cuales fueron encuestados, afirmaron que laboran en regulares condiciones físicas, lo cual demuestra que en ambos estudios una la mayoría de los sujetos encuestados comprueban que la gestión de prevención no posee un nivel óptimo para que pueda ser considerado como el idóneo o el más eficiente.

Asimismo, la investigación que realizó Quispe (2017) donde el objetivo fue el que se brinde a la sociedad una Propuesta la cual se ubique en una planificación enfocada en un sistema de gestión que brinde seguridad y entre la salud de tipo ocupacional para la empresa de saneamiento SEDA – Juliaca, los resultados obtenidos del estudio instado fue que se halló el nivel poco optimo del cumplimiento de la norma OHSAS, en la empresa de saneamiento SEDA- Juliaca el cual fue de 30%, por tanto para aquel estudio resulta conveniente y viable el plantear otra propuesta de planificación debido que el porcentaje obtenido de manera descriptiva demuestra el poco resultado de la gestión de prevención, en así que también obtenemos un resultado poco favorecedor, el cual no se asemeja en su totalidad al

presente, puesto que se encuentra en un estado regular, en cambio el tratado ahora necesita ser reemplazado por un nuevo sistema de gestión.

También, se insta a la investigación realizada por Huanca huari (2018), la cual tuvo como objetivo el que se determine la medida en la cual se ubicada el ordenamiento de tipo jurídico el cual resulta existente para la contribución de una empresa de tipo minero, la cual realice el uso de distintos mecanismos para la prevención de daños, los cuales tienen la probabilidad alta de causar enfermedades de tipo ocupacional o accidentes que resulten lesivos a la seguridad del personal, los resultados descriptivos correspondientes fueron que las fuente de primera instancia, es decir, las entrevistas y la de segunda instancia, los documentos, evidenciaron que no solo se estaban dando enfermedades irreversibles a casa de la labor sino que, había un daño mental debido al estrés producido por la tecnología utilizada, por lo tanto si instauro la necesidad de que las empresas instadas deberían adoptar e implementar medidas urgentes, para atenuar los daños al cuerpo laboral, debido que siempre se deberá primar la defensa de la persona humana, lo cual se entiende como no relacionado con el trabajo de investigación en cuestión, puesto que este se encuentra en un estado regular, el cual puede ser subsanado y mejorado.

Finalmente, para cerrar con el primer objetivo específico, al comparar los resultados del nivel de Gestión de prevención de riesgos laborales en una municipalidad de la región Lambayeque con la investigación que realizó Cacha (2019) donde tuvo como objetivo el determinar la relación existente entre la gestión del mantenimiento y la prevención de riesgos laborales de la empresa expreso Trujillo E.I.R.L., la Victoria 2019 se evidencia que si existe cierta similitud debido que la investigación realizada por Cacha, el 64.58% de los colaboradores encuestados declaran que el tema de la gestión de mantenimiento de los vehículos posee casi siempre una manera adecuada de suscitarse, con respecto a la investigación que se realizó a los servidores públicos de una municipalidad distrital de la región Lambayeque se obtuvo el 66% de servidores públicos los cuales calificaron a la gestión de prevención de

riesgos laborales en un nivel regular, lo cual demuestra que ambas investigaciones se encuentran en un nivel parecido, puesto que no se encuentran en el resultado más alto, pero sí en el nivel que le sigue, lo cual podría verse con un cumplimiento regular de aquella gestión de prevención, la cual definitivamente tiene que ser mejorada.

En relación a la Satisfacción de los servidores públicos Gopinath (2020) señala que la satisfacción laboral permite potenciar el profesionalismo, desarrollo y crecimiento de los académicos y empoderarse para tomar decisiones, por tanto, resulta idóneo para el empleador o responsable del personal el brindar confianza y un ambiente laboral idóneo, para que se obtengan resultados que sean beneficiosos para la entidad y todo el grupo de trabajo.

Con respecto al segundo objetivo específico: Identificar la satisfacción de los servidores públicos en una municipalidad distrital del departamento de Lambayeque, los resultados obtenidos fueron: el 70% de los servidores públicos encuestados declararon una satisfacción media y el 30% tuvo un nivel de satisfacción alta con respecto a la gestión de prevención de riesgos laborales, demostrando así que la gestión de prevención aún tiene que mejorar ciertos modos de adaptabilidad para poder obtener resultados más idóneos, asemejados a un nivel más alto, pero se precisa que el estado de la satisfacción se encuentra en un nivel aceptable e idóneo, es así que instando la variable anterior se precisa que se buscará siempre una gestión de prevención la cual sea idónea para los servidores públicos.

Al comparar los resultados encontrados en la presente investigación con los resultados de la investigación que realizó Marcelo (2018) cuyo objetivo fue Determinar la relación que existe entre la gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. – Villa El Salvador, tal investigación dio como resultado 0.819 para el cuestionario de gestión de seguridad y 0.812 para el cuestionario de satisfacción laboral. Finalmente se concluyó que se posee una entre la gestión de seguridad y satisfacción laboral una correlación de alto nivel de la municipalidad distrital.

También, al comparar con el estudio de Fuentes (2012) cuyo objetivo fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano, los resultados fueron que el 71% declaró que con respecto a la

satisfacción laboral ellos posee una satisfacción casi siempre, es decir de manera continua si la poseen, la cual sirve como motivación para alcanzar los diversos objetivos institucionales, por otro lado el 29% consideró que se encontraba generalmente siempre satisfecho, por tanto los resultados expuestos poseen una cierta relación a la variable del presente trabajo, puesto que se encuentran los trabajadores guiados en una misma idea y sensación con respecto a la satisfacción del trabajo

Con respecto a las dimensiones de la satisfacción de los servidores públicos, se obtuvo el 55% de datos emitidos por los servidores los cuales manifestaron que la productividad estuvo en un nivel alto, el 42% en un nivel medio y el 3% en un nivel bajo. Es así que, comprobando con la investigación de Alva y Juárez (2014) cuyo objetivo el que se determine relación entre sus dos variables instadas, la cual la primera variable fue el nivel de satisfacción laboral con el nivel de productividad que realizaban los colaboradores de la entidad Chimú Agropecuaria S.A. perteneciente al distrito de Trujillo, perteneciente a Trujillo- PERÚ, en cuanto a los resultados, se obtuvo mediante la evaluación de 80 colaboradores, se determinó que sí se posee una relación de índole positiva entre la productividad de los empleados con la satisfacción que estos poseen. Yeren (2017) en su investigación tuvieron como objetivo evaluar el desempeño laboral, donde se convocó a 40 colaboradores para evaluar la medición de la variable productividad, donde se obtuvo como resultado que sí posee una relación positiva entre la productividad de manera general con la satisfacción, lo cual denota que cuando se posee una satisfacción laboral e un nivel más elevado, mejor serán los resultados con respecto a la productividad q los colaboradores aportarán.

Con respecto al tercer objetivo específico: Identificar el grado de relación de la gestión de prevención de riesgos laborales y la productividad de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022, en donde se evidencia que el 41% tuvo una gestión de prevención de riesgos laborales regular y una productividad alta, asimismo, el 3% tuvo una gestión baja.

Con respecto al cuarto objetivo específico: Establecer el grado de relación de la gestión de prevención de riesgos laborales y la motivación de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque, se evidencia que el 8.5% de los trabajadores manifestaron que la motivación estuvo

en un nivel alto, el 38% en un nivel medio y el 53.5 % en un nivel bajo, por lo tanto se observa que la motivación en los trabajadores la municipalidad distrital se encuentra en una nivel para nada optimo debido que el mayor porcentaje se encuentra en un nivel alto.

Es así que comparando con la investigación que realizó Gutiérrez (2005) cuyo objetivo fue el que se establezca una satisfacción enfocada al ámbito laboral relacionada a las teorías de motivación, las cuales son guiadas y utilizadas en la entidad de transporte la cual se ubica en la carga de tipo internacional, teniendo en cuenta la opinión de los sujetos que laboral de nivel medio y los resultados determinaron una recomendación la cual fue el seguir con el uso aplicativo de la distintas teorías de índole motivacional, las cuales se emplean de manera actual en el marco de la organización para encontrar el logro de obtención sobre la satisfacción en el cuerpo laboral, las cuales demostraron tener una gran importancia con respecto al desarrollo de la motivación entre los colaboradores encuestados y estudiados.

En cuanto a la hipótesis general: La gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque 2022. Dicha hipótesis desarrolló en la encuesta una resultado la cual obtuvo un nivel de significancia de p-valor de 0.200 y para la variable satisfacción de los servidores públicos se obtuvo un nivel de significancia de p-valor de 0.200, al ser comparado con el criterio α de significancia (5% de margen de error), este es mayor, con lo que se concluye que la muestra tiene una distribución normal, por lo consiguiente, el método inferencial más adecuado es la prueba paramétrica, coeficiente de correlación de Pearson.

Con respecto a la Gestión ubicada en la prevención de los riesgos de tipo laboral, se encuentra una relación significativa con la productividad de los servidores públicos en una Municipalidad distrito del departamento de Lambayeque, puesto que se halló un nivel de p-valor = 0.000, dicho valor resulta menor relacionado al nivel de significación dado 0.05 ($p < 0.05$) es así que se deniega la admisión de la hipótesis nula, dando por sentado la aceptación de la hipótesis del investigador.

VI. CONCLUSIONES

- 1 Con respecto al objetivo general, se concluye que la gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos de una municipalidad distrital de la región de Lambayeque, es así que se pudo encontrar que el 66% de los servidores públicos calificaron a la gestión de prevención de riesgos laborales en un nivel regular y el 6 % calificó en un nivel eficiente.
- 2 Por otro lado, en relación al objetivo específico 1, el 66% de los servidores públicos calificaron a la gestión de prevención de riesgos laborales en un nivel regular y el 6 % calificó en un nivel eficiente, es así que esto describe la poca eficiencia que posee la gestión de prevención realizada en dicha entidad pública
- 3 El objetivo específico número 2, los resultados obtenidos fueron: el 70% de los servidores públicos encuestados declararon una satisfacción media y el 30% tuvo un nivel de satisfacción alta con respecto a la gestión de prevención de riesgos laborales, demostrando así que la gestión de prevención aún tiene que mejorar ciertos modos de adaptabilidad para poder obtener resultados más idóneos
- 4 Además, con respecto al objetivo específico 3 los resultados obtenidos fueron la evidencia de que el 41% tuvo una gestión de prevención de riesgos laborales regular y una productividad alta, asimismo, el 3% tuvo una gestión baja.
- 5 Por otro lado, concluyendo con el objetivo específico 4 se posee la evidencia que el 8.5% de los trabajadores manifestaron que la motivación estuvo en un nivel alto, el 38% en un nivel medio y el 53.5 % en un nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

- 1 Se recomienda a la entidad municipal que busque brindar una mejor Gestión de Prevención, puesto que, debido al avance social, las mejoras siempre son idóneas para todos, además relacionando aquello con la satisfacción de los servidores los cuales laboran en aquella entidad, creo que resultaría aún más beneficioso para obtener una satisfacción laboral aún más idónea.
- 2 Se sugiere a la entidad instada que considere lo investigado en este presente trabajo investigativo, el cual trajo resultados que pueden resultar beneficiosas para la toma de acciones para mejorar la gestión de prevención, la cual se puede potenciar con mejores y más surtidos mecanismos de seguridad que preponderen la seguridad de todos.
- 3 Se sugiere a la entidad municipal a que tenga como uno de sus objetivos institucionales el satisfacer las necesidades de los trabajadores, necesidad de índole laboral correlacionadas a la seguridad y confianza que brinda la entidad municipal a todos.
- 4 Se sugiere la entidad municipal que promueva dinámicas que busquen la motivación que incentiven a los servidores públicos a desenvolver sus capacidades de manera óptima para que todo se vea reflejado en los trabajadores que cada uno realiza correspondientemente, lo cual traerá una mejora para su cargo y consecuentemente para la misma municipalidad.
- 5 Finalmente, se recomienda a los servidores públicos que forman parte de aquella entidad municipal a que realicen un análisis del estado de seguridad que posee aquel lugar y trabajo, puesto que aquello se relaciona indubitablemente con la satisfacción que ellos mismo poseen con respecto al trabajo que desenvuelven en donde tienen como principal elemento, la confianza y la capacidad laboral.

REFERENCIAS

- Adhikary, P. ,Keen, S. & Edwin, T. (2019). *Workplace Accidents among Nepali Male Workers in the Middle East and Malaysia: A Qualitative Study*. *Journal of Immigrant and Minority Health*.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6726709/>
- Apuke, O. (2017). *Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach*. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(10), 40-47.
<http://dx.doi.org/10.12816/0040336>
- Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Asens-Serra, J. et al (2019). *Health and Safety at Work in the Transport Industry (TRANS-12): Factorial Structure, Reliability and Validity*. *Anales De Psicología*, vol. 35, no. 1. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282019000100014&script=sci_abstract&lng=pt
- Barrios, R. & Osejo, L. (2016). *Propuesta de un plan de prevención de riesgos laborales en materia de higiene y seguridad en el área ribera de la empresa Amaral Consulting Inc*. Tenería La Fuente. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/3739/>
- Bader, L. (2018). *The importance of preventive maintenance: A proper program finds problems early rather than waiting for disaster*. *Industrial & Systems Engineering at Work*. https://slidelegend.com/the-importance-of-preventive-maintenance-the-importance-of-abm_5aed7c237f8b9a1e5d8b4597.html
- Bhushan, S. & Alok, S. (2017). *Handbook of Research Methodology*. *Educreation Publishing*. <https://www.researchgate.net/publication/319207471>
- Bloomfield, J., & Fisher, M. J. (2019). *Quantitative research design*. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*, 22(2), 27-30.
<https://doi.org/https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.738299924514584>
- Cacha, T. (2019) *Gestión de mantenimiento y prevención de riesgos laborales en la empresa Expreso Trujillo E.I.R.L., La Victoria 2019*. UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45014/Cacha_LTV_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

- Carrillo, L. (2018) “*Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empreteceos s.a.c. Huánuco2017*” (Tesis de licenciada, universidad Autónoma del Perú).
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/467?show=full>
- Calda, M., Castellanos, A. & Hidalgo, M. (2018). *Prevención de riesgos laborales*.
<https://books.google.com.pe/books?id=BBIfDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=RIESGOS+LABORALES+2014&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEWjK4evY7JTihAhUy01kKHWyQCAoQ6AEIPTAE#v=onep>
- Clark, R. (1996). *Job satisfaction in Britain. British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189–217.
https://econpapers.repec.org/article/blabrijrl/v_3a34_3ay_3a1996_3ai_3a2_3ap_3a189-217.htm
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018). *Job Satisfaction and Organizational Commitment: Test of Measurement Equivalence Between Mexico and the United States*. Revista Scielo.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422018000200006&script=sci_arttext&tlng=en
- Charles, H., Peña, J. y Rodríguez, R. (2020). *Satisfacción Laboral de los Emprendedores en México, Retos y Beneficios. Contaduría y Administración*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422021000300006
- Dupe, A. (2020). *Impact of Selected Factors on Employees Satisfaction and Organisational Performance*. Trendy Ekonomiky a Managementuv Trends Economics and Management..
<file:///C:/Users/Acer/Downloads/admin,+trendy-2020-01-35-507-Abolade.pdf>
- Draskovics, T. (2017). *Moisture management: Sweaty gloves can cause health problems & limit mobility. Industrial Safety & Hygiene News*, 80.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=124886186&lang=es&site=eds-live>
- Fernández, R. (2017). *La formación e información como pilar de la Prevención de Riesgos Laborales. Gestión Práctica de Riesgos Laborales*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7095506>

- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de pregrado). <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Garay, J. (2020). *Factores de riesgo y accidentes laborales en las empresas de construcción, Lima 2019* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41499>
- Gómez, B. (2017). *Manual de prevención de riesgos laborales*. <https://prevencionar.com/media/2017/02/Manual-basico-de-PRL.pdf>
- Gopinath, K. (2020). *Impact of job satisfaction on organizational commitment among the academic leaders of tamil nadu universities*. *Gedrag & Organistate Review*, 33, (2) 2337 - 2349. https://www.researchgate.net/publication/342141017_IMPACT_OF_JOB_SATISFACTION_ON_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_AMONG_THE_ACADEMIC_LEADERS_OF_TAMIL_NADU_UNIVERSITIES
- Gloria, F. & Jaimes (2018). *Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo: Una Revisión Desde Los Planes De Emergencia*. Universidad de Cartagena. Cartagena de Indas, Colombia. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/920/700>
- Handún, A. (2018). *User's guide to correlation coefficients*. *Turkish Journal of Emergency Medicine*. 18(3), 91-93. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Henao, F. (2015). *Codificación en salud ocupacional*. <https://www.ecoediciones.mx/wpcontent/uploads/2015/08/Codificacio%CC%81n-en-salud-ocupacional-2da-Edicion.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hutchinson, E. (2019). *We're only human, after all. [Somos solo humanos, después de todo]* *Psychologist*. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=134286822&lang=es&site=eds-live>

- Indu, P. & Vidhukumar, K. (2020). *Research designs- an Overview*. Kerala Journal of Psychiatry, 32(1), 64–67. <https://doi.org/10.30834/KJP.32.1.2019.179>.
- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). *Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice*. [Estableciendo una cultura de prevención en la práctica de salud y seguridad ocupacional]. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4909854/>
- Kumaran, K. y Ferdous, A. (2020). *The Impact of Employee Training Programs on Job Performance And Job Satisfaction in The Telecommunication Companies in Malaysia*. *European Journal of Human Resource Management Studies*. https://www.researchgate.net/publication/353809627_THE_IMPACT_OF_EMPLOYEE_TRAINING_PROGRAMS_ON_JOB_PERFORMANCE_AND_JOB_SATISFACTION_IN_THE_TELECOMMUNICATION_COMPANIES_IN_MALAYSIA
- Litardo, C. (2019). *Occupational Risk Prevention in the Pitahaya cultivation in Manabí, Ecuador*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362020000200002&script=sci_abstract&tlng=en
- Luna, F. (2018). *Prevención de riesgos laborales*. Luna, F. (2018). *Prevención de riesgos laborales*. <https://www.casadellibro.com/libro-prevencion-de-riesgos-laborales/9788416557684/6462950>
- Madriz & Cárdenas. (2016). *Evaluación de Riesgos Laborales en el almacén de productos terminados, del área de operaciones en la empresa "Industria Nacional de Refrescos Coca Cola FEMSA*. Managua: Universidad nacional autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/3748/>
- Manzano Sanz, F. (2018). *De la seguridad e Higiene a la Prevención de Riesgos laborales*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/3-2-Metodologia.pdf>
- Marcelo, R. (2018). *Gestión De Seguridad Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Matrinsa S.A.C - Villa El Salvador*. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/855>
- Mishra, P., Pandey, C.M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C. & Keshri A. (2019). *Descriptive statistics and normality tests for statistical data*. Ann Card Anaesth, 22(1), 67-72. 10.4103/aca.ACA_157_18
- Muhammad, N. y Tjiptogoro D. (2020). *The Reaction Towards Employee Performance Through Training, Organizational Culture, and Employee*

- Satisfaction Variables at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk in Central Jakarta Región.* International Journal of Innovative Science and Research Technology. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20MAR622.pdf>
- Noriega, L. (2018). *Análisis del sistema de control de riesgo laborales en la compañía operadora logística XYZ.* Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. <https://1library.co/document/yevx2x7z-analisis-sistema-control-riesgos-laborales-compania-operadora-logistica.html>
- Nguyen, C. y Duong, A. (2020). *The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention.* International Journal of Future Generation Communication and Networking. https://www.researchgate.net/publication/341775695_The_Impact_of_Training_and_Development_Job_Satisfaction_and_Job_Performance_on_Young_Employee_Retention
- Padilla, C. & Costa, A. (2018). *Analysis of critical incidents: A tool to learn from errors.* 1, s.l. Copyright, 2018, ELSEVIER. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15801660/>
- Panagiotopoulos, G. y Karanikola, Z. (2017). *Training of Human Resources and Job Satisfaction.* Global Journal of Human Resource Management. <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Training-Of-Human-Resources-and-Job-Satisfaction.pdf>
- Peiró, José M, y otros. (2020). *Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design performance relationships.* 109808, Valencia: Elsevier B. V., 2020, Vol. 157. https://www.ivie.es/es_ES/ptdoc/importance-of-work-characteristics-affects-job-performance-the-mediating-role-of-individual-dispositions-on-the-work-design-performance-relationships/
- Quraysi, A. (2020). *Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk.* Journal of Health, Education, Economics, Science, and Technology, 3(1), 7-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.36339/jhest.v3i1.42>
- Rajapathirana, R., & Hui, Y. (2017). *Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance.* Journal of Innovation & Knowledge. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X17300409>
- Ruiz, E. (2014). *Desarrollo del Personal y Satisfacción Laboral en la Municipalidad*

- provincial de Sánchez Carrión* (Tesis de pregrado)
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1012>
- Robbins (2005). *Administración* (8° ed.). México: Pearson educación.
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Romero (2018). *Analysis and diagnosis of risk-prevention training actions in the Spanish construction sector* A.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753516305227>
- Sánchez (2017). *Labour risks in solid waste companies in Andalusia: agender perspective*.
<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/qTGqnmRtLcrYq4dRfWkTndq/abstract/?lang=en>
- Sura, Y. (2018). *¿Qué es Cultura de prevención? Administradora de Riesgos Laborales*. <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/66-centrodedocumentacion-anterior/prevencion-de-riesgos-/1470-ique-es-cultura-deprevencion>
- Workers at risk from decision delays. (2018). *RoSPA Occupational*.
<https://www.rospa.com/rospaweb/docs/advice-services/occupational-safety/osh-index-2015.pdf>
- Yeren (2017) *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima – 2016*. Lima, Perú (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/388?show=full>

ANEXOS

ANEXO 01: TABLA DE MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DE PREVENCIÓN	Gestionar la prevención de riesgos laborales es en beneficio de un aspecto fundamental que es la seguridad y salud de sus trabajadores, de esta forma no solo se reducen riesgos, sino también se mejoran las condiciones de trabajo, proporcionándole al trabajador una mejor calidad de vida, enfocada a su bienestar físico, emocional y social Carrillo (2018)	La Gestión de prevención se divide en 3 dimensiones: Riesgo físico la cual consta de 3 indicadores que contiene, 6 preguntas; Riesgo químico la cual consta de, 3 indicadores que contiene 6 preguntas; y Riesgo biológico que contiene 3 indicadores que contiene 6 preguntas. En total 18 preguntas en escala ordinaria de tipo Likert.	Riesgo físico Riesgo Ambiental Riesgo Ergonómico	-Nivel de responsabilidad de los colaboradores (1,2) -Incumplimiento de implementos de seguridad por parte de la empresa (3,4) Investigación de accidentes.(5,6) -Calidad de los implementos de seguridad. (7,8) -Capacitaciones. (9, 10) -Espacio y ventilación. (11, 12) -Evaluaciones médicas. (13,14) -Inspección de lugar de trabajo.(15,16) -Higiene en los puestos de trabajo(17,18)	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre
SATISFACCIÓN DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	Un individuo satisfecho en su lugar de trabajo, está comprometido con la organización, demuestra cumpliendo de la mejor manera sus labores diarias. Por lo tanto, el empleador no debe descuidar de continuar mejorando la satisfacción laboral de los individuos y desde luego del grupo de trabajo. Jara (2016)	La satisfacción del cuerpo laboral posee 3 dimensiones: Productividad, la cual posee 3 indicadores con 6 preguntas, Motivación, la cual posee 3 indicadores con 7 preguntas y por último, Desempeño en el trabajo, la cual posee 3 indicadores con 6 preguntas.	Productividad Motivación Desempeño en el trabajo	-Trabajo en equipo. (1,2)- Participación. (3,4) -Competencias. (4,6) -Remuneraciones. (7,8,9) -Desempeño de los colaboradores. (10,11) -Rotación del personal. (12, 13) -Remuneraciones. (14,15) -Desempeño de los colaboradores. (16,17) -Rotación del personal. (18,19)	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre

ANEXO 02: TABLA DE MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal: ¿Existe relación significativa entre gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital departamento de Lambayeque?</p> <p>Problemas Específico: ¿Cuál es el nivel de la gestión de prevención de riesgos laborales en una municipalidad distrital del departamento de Lambayeque? ¿Cuál es el nivel de la satisfacción de los servidores públicos en laboral en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022? ¿Qué relación significativa existe entre gestión de prevención de riesgos laborales y la productividad de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022? ¿Qué relación significativa existe entre gestión de prevención de riesgos laborales y la motivación de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022? ¿Qué relación significativa existe entre gestión de prevención de riesgos laborales y el desempeño en el trabajo de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022?</p>	<p>Objetivo Principal: Determinar el grado de relación entre gestión de prevención de riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022</p> <p>Objetivos Específico: OE1: Describir el nivel de gestión de prevención de riesgos laborales en una municipalidad distrital del departamento de Lambayeque. OE2: Identificar la satisfacción de los servidores públicos en una municipalidad distrital del departamento de Lambayeque. OE3 : Identificar el grado de relación de la gestión de prevención de riesgos laborales y la productividad de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022. OE4.: Establecer el grado de relación de la gestión de prevención de riesgos laborales y la motivación de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022. OE5 : Demostrar el grado de relación de la gestión de prevención de riesgos laborales y el desempeño en el trabajo de los servidores públicos en una municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022</p>	<p>Hipótesis Principal: La gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: Ha 1 : La gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del Departamento de Lambayeque 2022. Ha 2 : La gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la motivación de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del Departamento de Lambayeque 2022. Ha 3.: La gestión de prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con el desempeño en el trabajo de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque 2022.</p>	<p>V. 1: Gestión de prevención de riesgos laborales</p> <p>V. 2: Satisfacción de los servidores públicos</p>	<p>Unidad de análisis: Directivos y trabajadores de la municipalidad de J.L.O.</p> <p>Población: 270 trabajadores</p> <p>muestra: 71 trabajadores</p>	<p>Tipo de estudio: Básica</p> <p>enfoque de investigación: cuantitativo</p> <p>diseño de investigación: diseño no experimental/transversal</p>	<p>Técnica : Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de Análisis de Investigación: Estadística analítica y correlacional</p>

Cuestionario para la variable SATISFACCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: Gestión de prevención riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque.

La encuesta es anónima y las respuestas son confidenciales, así que le agradeceré ser muy sincero(a). Marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. crea conveniente

1	2	3	4	5								
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre								
N°	DIMENSIÓN: Productividad.						Valoración					
							1	2	3	4	5	
1	Usted trabaja mejor en equipo.											
2	Alcanzan sus metas a mediano plazo.											
3	Usted trabaja mejor solo.											
4	Cuentas con el apoyo de tus compañeros al realizar trabajos fuertes.											
5	Compite usted con sus compañeros de trabajo											
6	La municipalidad realiza actividades como competencias de producción entre ustedes.											
DIMENSIÓN: Motivación.												
7	Considera usted que las remuneraciones son justas para todos.											
8	Usted recibe incentivos por el buen funcionamiento											
9	Considera usted que el sueldo es suficiente											
10	Usted cree que la empresa ofrece los beneficios pactados.											
11	Cree usted que realiza una buena productividad laboral.											
12	Cree usted que el ambiente laboral en el trabajo es satisfactorio											
13	Usted recibe información frecuente sobre los riesgos laborales a los cuales está protegido.											
DIMENSIÓN: Desempeño en el trabajo.												
14	Está usted comprometido con la empresa.											
15	Se encuentra entusiasmado al realizar sus actividades.											
16	Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado.											
17	Su supervisor, o alguien en el trabajo parece ocuparse de Ud. como persona											
18	Conoce la visión de la empresa.											
19	Recibe evaluaciones que ayudan a un mejor desempeño de sus funciones.											

ANEXO 04: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Fórmula muestral:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

$$n = \frac{270 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.10^2 * (270 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = 71$$

ANEXO 05: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de prevención riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión de prevención.

Cuestionario de Satisfacción de los servidores públicos.

3. TESISISTA:

Br. Mejía Cusma, Mónica Yvonne

4. DECISIÓN:

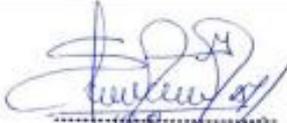
Después de haber revisado los instrumentos de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 13 de noviembre de 2022.

 <p>MARIELY SOLEDAD ALMENDRA TORRES COESPE N° 081 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ CONSEJO REGIONAL LIMA</p> <hr/> <p>44682250/0000950299 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

REGISTRO EN SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ALMEYDA TORRES**
Nombres **MARIELY SOLEDAD**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **44682250**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**
Fecha de Expedición **12/11/18**
Resolución/Acta **0378-2018-UCV**
Diploma **052-046516**
Fecha Matricula **29/08/2016**
Fecha Egreso **21/12/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9006950299

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente autorizado.
Fecha: 14/10/2022 17:31:04-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de prevención riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión de prevención.

Cuestionario de Satisfacción de los servidores públicos.

3. TESISISTA:

Br. Mejía Cusma, Mónica Yvonne

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado los instrumentos de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 13 de noviembre de 2022.

 <p>Handín Ballesteros Paredes Tumblo C.P.C. Reg. N° 12-1832 43044965 / 0000949108 Firma/DNI/Código SUNEDU EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

REGISTRO EN SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PAREDES TORIBIO**
Nombres **HANDIN BILLERS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **43049965**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **16/05/22**
Resolución/Acta **0240-2022-UCV**
Diploma **052-160394**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **28/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000949108

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/10/2022 21:51:20-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de prevención riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión de prevención.

Cuestionario de Satisfacción de los servidores públicos.

3. TESISISTA:

Br. Mejía Cusma, Mónica Yvonne

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado los instrumentos de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su

aplicación APROBADO:

SÍ

NO

Chiclayo, 13 de noviembre de 2022.

 <hr/> <p>Firma/DNI/Código SUNEDU EXPERTO DNI 16725678</p>	<p>HUELLA</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

REGISTRO EN SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DURAND CABALLERO**
Nombres **STEPHANY PAMELA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **71997436**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/04/22**
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**
Diploma **052-156588**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000950355

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 14/10/2022 18:24:31-0500

V DE AIKEN PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DE PREVENCIÓN

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Promedio (Xij)	Punt. máximo	CVCi= Mx/Vmax	Pei= (1/J)^J	CVC=C VCi-Pei
ITEM 1	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 2	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 3	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 4	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 5	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 6	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 7	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 8	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 9	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 10	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 11	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 12	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 13	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 14	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 15	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 16	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 17	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 18	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96

El instrumento gestión de prevención es válido para su aplicación (V de Aiken =0.96)

**V DE AIKEN PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN DE
LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Promedio (Xij)	Punt. máximo	CVCi= Mx/Vmax	Pei= (1/J)^J	CVC=CVCi- Pei
ITEM 1	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 2	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 3	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 4	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 5	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 6	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 7	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 8	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 9	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 10	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 11	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 12	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 13	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 14	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 15	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 16	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 17	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 18	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96
ITEM 19	1	1	1	1	1	1.000	0.03703704	0.96

El instrumento satisfacción de los servidores públicos es válido para su aplicación (V de Aiken = 0.96)

CONFIABILIDAD

Gestión de prevención riesgos laborales

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,898	18

Satisfacción de los servidores públicos

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,903	19

Alfa de Cronbach del instrumento para la variable gestión de prevención riesgos laborales fue de 0.898 y para la variable satisfacción de los servidores públicos fue de 0,903 demostrando que cada instrumento tiene una alta confiabilidad y consistencia interna.

ANEXO 06: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

 Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz	GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

José Leonardo Ortiz, 3 de noviembre de 2022

Carta N°1236-2022-MD.JLO/GRRHH

Sra. Mag
YOSIB IBRAHIM MEJIA DIAZ
Jefe de la escuela de Post Grado- Chiclayo
Universidad Cesar Vallejo

Asunto : Autorización para realizar investigación

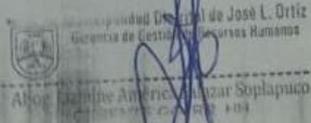
Referencia : Solicitud Expediente UTD N° 10565 de 26 de octubre de 2022.

De mi especial consideración

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz y en atención al documento de la referencia, se le comunica que la entidad a través de esta Gerencia de Gestión de Recursos Humanos AUTORIZA a la estudiante de maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – sede Chiclayo, Sra. MONICA MEJIA CUSMA para que realice trabajo de investigación científica de la tesis titulado **GESTION DE PREVENCION RIESGOS LABORALES Y SATISFACCION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE**, durante el periodo del 3 al 4 de noviembre de 2022, y que se remite para los fines pertinentes.

Sin otro en particular, me suscribo de usted expresándole la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Abner Pacheco Américo
Gerencia de Gestión de Recursos Humanos

C.c
Archivo
Estudiante
JASS-tp
Folios: 1

ANEXO 07: TABLAS

Nivel de las dimensiones de la variable gestión de prevención de riesgos laborales de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque

Nivel	Riesgo Físico		Riesgo Ambiental		Riesgo Ergonómico	
	f	%	f	%	f	%
Eficiente	6	9%	2	3%	6	9%
Regular	35	49%	37	52%	39	55%
Deficiente	30	42%	32	45%	26	37%
Total	71	100%	71	100%	71	100%

Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque

Nivel	Productividad		Motivación		Desempeño	
	f	%	f	%	f	%
Alta	39	55%	6	8.5%	23	32%
Media	30	42%	27	38%	36	51%
Baja	2	3%	38	53.5%	12	17%
Total	71	100%	71	100%	71	100%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de prevención riesgos laborales y satisfacción de los servidores públicos en una Municipalidad distrital del departamento de Lambayeque.

", cuyo autor es MEJIA CUSMA MONICA YVONNE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 21 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL DNI: 26697122 ORCID: 0000-0002-5682-2500	Firmado electrónicamente por: HTORRESAM el 21- 01-2023 22:48:05

Código documento Trilce: TRI - 0526079