



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores en la  
Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Aguilar Torrejón, Laura Raquel (ORCID: 0000-0002-6564-6940)

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

Chiclayo – Perú

2020

## **Dedicatoria**

A Dios, por darme la vida y permanecer en pie y con salud.

A mis padres por ser el motivo de mi superación como persona y como profesional.

**Laura**

## **Agradecimiento**

A la excelencia Universidad César Vallejo, que con sus maestros aportaron considerablemente para mi formación profesional. En especial al Dr. Manuel Ramos de la Cruz, quien con sus sabios conocimientos y habilidades blandas supo orientar el diseño y desarrollo del presente trabajo.

A la Municipalidad Provincial de Utcubamba, ubicada en la ciudad de Bagua Grande, por autorizar la elaboración y ejecución del presente proyecto de investigación.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS.....	37

## Índice de tablas

Tabla 1 La seguridad laboral de los colaboradores del grupo de Recojo de residuos sólidos domiciliarios .....	20
Tabla 2 La satisfacción laboral de los colaboradores del grupo de Recojo de  residuos sólidos domiciliarios .....	20
Tabla 3 Correlación entre prevención de accidentes y la satisfacción laboral .....	21
Tabla 4 Correlación entre las condiciones de riesgos del ambiente y la satisfacción laboral .....	21
Tabla 5 Correlación entre la integridad física y mental con la satisfacción laboral	22
Tabla 6 Correlación entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral .....	22
Tabla 7 Operacionalización de las variables .....	37
Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones.....	45
Tabla 9 Estadísticas de fiabilidad de las variables .....	46
Tabla 10 Estadísticas de fiabilidad de todo el instrumento. ....	46
Tabla 11 Población .....	48
Tabla 12 Muestra .....	48

## Resumen

La presente investigación se desarrolló con la principal intención de determinar la relación entre la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores de la municipalidad de Utcubamba – Amazonas 2020, ubicada en la ciudad de Bagua Grande. El estudio se enmarcó bajo el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica, descriptiva – correlacional. El diseño fue no experimental de corte transversal, en el cual se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento cuestionario para la recolección de los datos; el instrumento se ha diseñado para medir las variables: seguridad laboral y la satisfacción laboral. La población estudiada estuvo conformada por 29 colaboradores del grupo de Recojo de Residuos Sólidos Domiciliarios de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Como conclusiones más importantes del estudio, se corroboró la existencia de una correlación significativa moderada entre la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores del grupo de Recojo de Residuos Sólidos Domiciliarios de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Se halló un valor Rho de Spearman de 0.465; además las dimensiones de la seguridad laboral muestran correlaciones significativas moderadas y altas con la variable satisfacción laboral.

Palabras Clave: Satisfacción laboral, seguridad laboral, satisfacción en el trabajo.

## **Abstract**

This research was developed with the main intention of determining the relationship between job security and employee satisfaction of the municipality of Utcubamba - Amazonas 2020, located in the city of Bagua Grande. The study was framed under the quantitative approach, with a type of basic, descriptive-correlational research. The design was non-experimental, cross-sectional, in which the survey technique and its questionnaire instrument were used for data collection; The instrument has been designed to measure the variables: job security and job satisfaction. The population studied was made up of 29 collaborators from the Household Solid Waste Collection group of the Provincial Municipality of Utcubamba. As the most important conclusions of the study, the existence of a moderately significant correlation between job security and the satisfaction of the collaborators of the Solid Household Waste Collection group of the Provincial Municipality of Utcubamba was corroborated. A Spearman's Rho value of 0.465 was found; Furthermore, the dimensions of job security show moderate and high significant correlations with the job satisfaction variable.

Keywords: Job satisfaction, job security, job satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La preocupación de las organizaciones actualmente no se centra en las problemáticas que aquejan a sus colaboradores en el ambiente laboral, solo se limitan a maximizar el ofrecimiento de sus productos o servicios a sus clientes. Es necesario fortalecer sus habilidades laborales y por ende alcanzar que se sientan bien o satisfechos en su ambiente de trabajo. Otro punto necesario es la seguridad laboral que tiene que haber al interior de la empresa o área de trabajo, para que los colaboradores sientan seguridad y se proteja su integridad. Entonces, se dice que, al considerar la satisfacción del colaborador, la seguridad en el trabajo debe estar presente; estos conceptos conforman un eje importante en toda organización. Esta es una temática útil a trabajar en las diferentes empresas.

Según Randstad, una empresa de servicios de recursos humanos a nivel mundial, sostiene que el nivel de satisfacción laboral en Europa varía entre 62% a 77%, siendo estos países límites Luxemburgo y Países Bajos respectivamente. Además de ello se determinó que la satisfacción está en función del nivel educativo del colaborador o trabajador, considerándose un nivel de satisfacción de 76% a profesionales con nivel educativo superior, un 75% con nivel educativo medio y con un porcentaje bajo representado por el 54% de satisfacción de trabajadores que cuentan con un nivel educativo básico (Randstad, 2019).

A nivel latinoamericano, según Love Mondays, la cual es una plataforma que permite a los trabajadores evaluar a las instituciones donde se trabaja, consideró evaluar la satisfacción en el trabajo a los países México, Argentina y Brasil, ya que estos muestran una mejor economía en América Latina. Como resultado en la plataforma después de más de 2.2 millones de participaciones en la evaluación de aproximadamente 235 000 empresas se obtuvo que el mayor promedio lo alcanzó México con 3.37 de nota, seguidamente Brasil con 3.29 y en tercer lugar Argentina con 3.03. La evaluación se hizo en base a criterios como la remuneración y beneficios, la oportunidad de carrera, la cultura empresarial, la calidad de vida que ofrece el trabajo y el trabajo en general. Los índices se midieron de 1 a 5, desde “muy insatisfecho” a “muy satisfecho” respectivamente (Roastbrief, 2019). Por su parte Dave Curran, hace mención que la satisfacción laboral es un concepto muy hablado y por lo consiguiente un factor muy



importante para una organización, específicamente en el área de Recursos Humanos, donde la forma de hacer las cosas de la empresa, las oportunidades que brinda a sus trabajadores y la calidad de vida que provee al colaborador, son elementos que contribuyen a sostener talentos y mantener al personal en su rol laboral, como también ayuda a potenciar la felicidad y el desempeño laboral (Roastbrief, 2019).

A nivel nacional, en una encuesta de satisfacción laboral realizada por la Consultora Empresarial Supera, afirma que, en el Perú, casi el 50 % de los colaboradores en una empresa no es feliz al realizar su labor, afectando así el compromiso con la empresa como también su responsabilidad de las tareas encomendadas (Diario Gestión, 2014). Ante el bajo nivel de satisfacción laboral en Perú, es preciso aludir que la seguridad es muy necesaria para alcanzar altos índices de satisfacción laboral. Esta seguridad es más anhelada en trabajos donde la salud se vuelve más vulnerable. Uno de estos trabajos es la recolección de residuos sólidos a cargo de las municipalidades. “El trabajo en los servicios de basura es uno de los oficios más peligrosos y los trabajadores de este sector están particularmente expuestos a graves riesgos para la salud y seguridad en el trabajo” (Internacional de Servicios Públicos, 2017, p. 36).

A nivel local, en la municipalidad de Utcubamba, se ha visto que la problemática que manifiestan los colaboradores con mucha permanencia en la institución es la seguridad en su jornada diaria dentro y mucho más fuera de ella, correspondiente al personal dedicado al trabajo con residuos sólidos y Ornato. Por ello, es necesario identificar la satisfacción de los colaboradores en esta empresa pública considerando su seguridad en el trabajo.

En este contexto surge la necesidad de determinar la relación existente entre la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores, para ser útil e insumo para la toma de decisiones de la alta dirección de la empresa, para establecer mecanismos que permita minimizar o superar la inconformidad de los colaboradores, realizar mejoras en el ambiente laboral haciéndolos más seguro y conformable, e interceder a la búsqueda de soluciones mediante futuros planes de seguridad laboral para una mejor satisfacción en el personal humano.

Por lo dicho, en el trabajo se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de relación entre seguridad laboral y la satisfacción en los colaboradores de la municipalidad de Utcubamba – Amazonas 2020?

El presente trabajo de investigación, se justifica teóricamente porque se pretende corroborar o ampliar información sobre el nivel de relación entre seguridad laboral y la satisfacción en colaboradores que se dedican al recojo de residuos sólidos. Todo esto haciendo uso de teorías sobre ambas variables. En lo práctico se justifica porque apunta a encontrar soluciones concretas relacionadas con la mejora de la satisfacción laboral, buscando la relación con la variable seguridad laboral; es decir, la investigación se realiza porque es necesario encontrar esta asociación como también su intensidad entre ambas variables. Es decir, se espera aportar utilidad a la institución en cuanto a la toma de decisiones efectivas en la gestión del talento humano, en el área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato, donde se considere o valore al colaborador como pieza importante para la mejora continua de la organización. Metodológicamente se justifica porque

se desea conocer el nivel de relación entre las variables mencionadas, aplicando métodos y procedimientos adecuados que permitan conocer esta asociación y posteriormente en futuras investigaciones servir de base para la estructuración de planes de acción que ayude a mejorarla.

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación entre seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores de la municipalidad de Utcubamba - Amazonas 2020; derivándose de este los objetivos específicos: (1) identificar la seguridad laboral y el nivel satisfacción de los colaboradores, (2) determinar la relación entre la prevención de accidentes y la satisfacción laboral de los colaboradores, (3) determinar la relación entre las condiciones de riesgos del ambiente y la satisfacción laboral de los colaboradores, (4) determinar la relación entre la integridad física y mental y la satisfacción laboral de los colaboradores, y (5) evaluar el nivel de relación entre la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores de la municipalidad provincial de Utcubamba – Amazonas. Además, se plantea la hipótesis: Si existe una buena seguridad laboral entonces se mejorará la satisfacción de los colaboradores del grupo de

Recojo de residuos sólidos domiciliarios del área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos de investigación que anteceden al presente estudio se mostrarán a continuación, los mismos que tienen cierta relación porque tratan sobre las variables en estudio.

A nivel internacional, Álava (2018) en su trabajo de tesis relacionado con el clima de seguridad e higiene laboral en una empresa rectificadora, en Guayaquil – Ecuador; quien tuvo por objetivo analizar cómo se encuentra la seguridad ocupacional de la institución, con una muestra representada por 35 colaboradores empleando como instrumento un cuestionario con preguntas cerradas, llegando a la conclusión tener un nivel bajo de seguridad, donde se proponen hacer uso de acciones de mitigación de riesgos que permita prevenir la presencia de eventos negativos; es por ello, se recomendó la capacitación con la finalidad de poder fortalecer los conocimientos para que los colaboradores sepan que acciones tomar frente alguna situación conflictiva.

Asimismo, uno de los procedimientos que se deben seguir para que se obtenga un desarrollo oportuno de las funciones establecidas dentro de la organización es realizarlo de manera segura y responsable; siendo importante el uso de herramientas de protección.

Además, se planteó el uso de procesos recomendados es la realización de una herramienta de evaluación para reconocer el estado constante, así mismo, para el control de la realización de las actividades asignadas con el objetivo de cumplir con los objetivos planteados.

Este trabajo muestra importancia en que menciona que es necesario que todo el personal de una empresa debe mostrar disposición para implementar y ejecutar un plan de mejora para una empresa, previamente la evaluación de cómo se está dando el clima en seguridad laboral en una empresa. Por lo visto la seguridad laboral en sí aportaría a tomar una disposición favorable del trabajador con la empresa.

Sánchez, Sánchez y Ruiz-Muñoz (2017) en su investigación realizada en España, este trabajo consistió en elaborar un informe relacionado a las

condiciones de trabajo y gestión preventiva en las empresas de gestión de residuos sólidos urbanos en Andalucía, para ello se aplicó un cuestionario de 75 preguntas. Como conclusiones se obtuvo que se distinguieron dos perfiles de empleados, uno era los que se desempeñaban en puestos de mando o administración, los mismos que presentaban un bajo nivel de preocupación en relación a riesgos laborales, mientras que el perfil dos correspondía a colaboradores que se desempeñaban en puestos operativos, quienes presentaban un alto nivel de preocupación, en cuanto a que se encuentran más expuestos a sufrir accidentes y enfermedades laborales, como también enfrentarse a la pérdida de empleo. Por ello es necesario que los colaboradores del primer perfil muestren consideración en cuanto a los riesgos psicosociales a los que los colaboradores del perfil dos se enfrentan (p. 809)

El anterior trabajo, muestra la preocupación de los colaboradores con cargos operativos en el rubro de recojo de residuos sólidos, esto mismo, es la realidad que se investigará, identificando como es la seguridad del trabajador y su satisfacción en su labor. Como se ha dicho es un grupo que se encuentra vulnerable a accidentes y enfermedades en su día a día.

García, Hernández, González y Polo (2017) en su estudio realizado en México, que trató sobre la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral, participando 255 empleados de tres empresas de servicios, la investigación siguió un estudio de corte cuantitativo, descriptivo, correlacional. Como conclusión se pudo identificar que mientras el clima organizacional tiene una percepción favorable, los colaboradores estarán satisfechos laboralmente (p. 37). Con esta investigación se rescata la importancia de ciertas condiciones en el trabajo para obtener satisfacción en el colaborador.

A nivel nacional, su trabajo de Boada (2019) que trató sobre la satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una empresa dedicada al rubro de seguridad. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, participando 124 agentes de seguridad con edades de 25 a 40 años. La investigación concluye que la correlación débil entre las variables señaladas; así mismo la autora sugiere medir periódicamente la satisfacción de los colaboradores e intervenir motivando al trabajador en caso de insatisfacción en algún aspecto de la satisfacción laboral

(pp. 76,88). Este trabajo resalta la importancia de la satisfacción laboral que incide el desempeño, sin embargo, otro factor a tener en cuenta sería la seguridad laboral para cumplir con su desempeño de manera segura y alcanzar un buen nivel de satisfacción.

Amayo y Saona (2017) en su trabajo de tesis relacionado al nivel de satisfacción laboral en los colaboradores específicamente de un área de operaciones, en la ciudad de Trujillo, la misma que su objetivo fue la evaluación del nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, teniendo como muestra 30 colaboradores de la empresa antes mencionada, la investigación ha seguido el tipo no experimental, de nivel descriptivo de corte transversal. La investigación concluyó que el 60% de los colaboradores muestran un nivel medio en cuanto a la satisfacción que sienten en su trabajo, mientras que la diferencia presenta un nivel bajo en relación a su satisfacción laboral en la empresa Promas (p. 102).

Con la investigación mencionada se deduce que los colaboradores del área de operaciones presentan una satisfacción laboral media y baja, eso indica una aproximación con la presente investigación donde la muestra está formado por colaboradores dedicados a la parte operaria o trabajo de campo, específicamente el recojo de residuos sólidos domiciliarios.

Reyes (2016) en su trabajo realizado en Tarapoto, sobre la relación entre las variables de estudio debido que permita mejorar las condiciones laborales de los colaboradores, la misma que se trazó tener como muestra de la investigación la participación de 30 colaboradores, siendo estos los representantes de la muestra, los mismos que han sido seleccionados mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. El tipo de estudio que se trabajó fue el no experimental con diseño descriptivo correlacional. Como resultados se afirmó que existe una relación significativa positiva debido que al emplear el cálculo estadístico de Pearson se obtuvo un puntaje superior a 0.5 y por ser un coeficiente positivo se afirma la relación de las variables (p. 5).

Esta investigación nos indica que definitivamente las condiciones que se brinda en ambientes de trabajo influyen directamente en la satisfacción laboral; por ende, en el estudio a realizar se pretende verificar la relación entre la

seguridad laboral, que en sí tiene que ver con las condiciones de trabajo y la satisfacción de los colaboradores del área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Dentro de las teorías de la seguridad laboral se considera los siguientes aportes que permiten comprender y fundamentar la temática en estudio.

La teoría de la casualidad de Bird. La cual tuvo sustento en los años 50 y 60, esta teoría hoy en día es usado para realizar análisis de accidentes en el trabajo. Este autor hace hincapié que la principal causa de pérdidas económicas y humanas es la falta de control. Aludiendo que es muy necesario realizar un análisis de los factores que ocasionan estas irreparables pérdidas, es así que la administración mediante el supervisor debe cumplir con esta tarea. En síntesis, se dice que esta teoría ayuda a caracterizar el origen de los accidentes (Rilsa Consultores, 2019).

Por otro lado, de acuerdo con la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima, sostiene que hay seis teorías sobre la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo (Cero Accidentes, 2018).

La primera es la teoría de la culpa, en esta se señala el derecho de la indemnización, donde el trabajador frente a un accidente debe probar que el empleador tiene la culpabilidad al no aplicar acciones o mecanismos de prevención para dotar seguridad al trabajador, incumpliendo así normas regidas por entidades inmediatas superiores y competentes. La segunda es la teoría de la responsabilidad contractual, donde el empleador debe cumplir con la seguridad del trabajador, la misma que es regida al obtener un contrato. Frente a un accidente el empleador es responsable, según las disposiciones establecidos sólo en el contrato. La tercera es la teoría del caso fortuito, donde se considera razonable y justo que un empleador responda por ciertos riesgos que pueda ocasionar un caso imprevisto en un trabajador. La cuarta es la teoría de la responsabilidad objetiva, en esta se alude que estando un empleado haciendo labores riesgosas, la misma que beneficia a un empleador, los daños que se sucedan en el transcurso de la practica laboral, aunque sean casos imprevistos, la empresa en su efecto debe soportar daños ocasionados en el trabajador. La

quinta es la teoría del riesgo profesional, donde se asume la postura de que en todo trabajo hay riesgos, aun existiendo medidas de seguridad en la organización. Es así que la responsabilidad es asumida ante accidentes por dicha empresa, por eso se menciona que no es necesario e irrelevante demostrar otras responsabilidades. La sexta es la teoría del riesgo social, esta teoría hace hincapié que la sociedad en su conjunto es la responsable ante un accidente laboral y no solo atribuirle al empleador o trabajador. Es así que esta teoría es base de los sistemas de seguro obligatorio, que ante un daño producido estos sistemas actúan para buscar una reparación.

Al hablar de seguridad en el trabajo, es ineludible conocer o mencionar la norma ISO 45001, que es un estándar que establece requisitos a considerar al querer una empresa implantar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (ISO, 2020). Es así que una empresa debe aspirar a conocer y practicar esta norma, donde la seguridad del trabajador es imprescindible, evitando atrasar el progreso empresarial. Además de ello, una empresa que busca ser cada día mejor de manera integral al implementar esta norma, se puede extender y obtener calidad en su servicio al implantar la ISO 9001 y la ISO 14001 que apunta al desarrollo de sistemas de gestión ambiental. Entonces existen normativas internacionales que dirigen o guían a una empresa.

La seguridad en el trabajo se entiende como la diversidad de disposiciones o medidas técnicas, médicas, educativas y psicológicas que una empresa debe adoptar con la finalidad de prevenir accidentes como también suprimir aspectos o condiciones en el ambiente que no son seguras para los colaboradores. Además de ello la empresa debe tomar una postura instructora con vistas al convencimiento de las personas en relación a la implantación necesaria de prácticas preventivas. Todo ello se hace imprescindible para efectuar un trabajo placentero desarrollándose así una satisfacción en el trabajo (Chiavenato, 1999). Según este autor las dimensiones que permiten medir la seguridad laboral son tres: (1) la prevención de accidentes, (2) condiciones de riesgos del ambiente y (3) integridad física y mental. Para el estudio se trabajó estas dimensiones para medir dicha variable.



Para aclarar, se definirán las dimensiones señaladas en el párrafo anterior, la prevención de accidente la RAE lo define como la variedad de medidas individuales o colectivas, que se toman con la finalidad de prevenir para evitar posibles daños no fortuitos, como también disminuir efectos dañinos ante ocurrencias que resultan forzosos o fortuitos en el trabajo (Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, 2018, parr. 2). La dimensión de las condiciones de riesgos del ambiente, está dado por las situaciones que atentan contra la salud del trabajador, que de no ser eliminados o prevenido surgirán accidentes y enfermedades en el trabajo. Entonces se debe controlar los peligros, daños o riesgos potenciales, reconociendo el problema, conocerlo, para decidir y poner en práctica soluciones (SafeWorkers, 2018). Y la dimensión integridad física y mental, que se refiere al cuidado y respeto de nuestro ser, físico y mental (Sar, 2008, p. 212). En el trabajo se debe asegurar esta integridad previniendo enfermedades y considerando un uso adecuado de los equipos.

Por otro lado, considerando la variable satisfacción laboral se menciona las siguientes teorías y conceptos.

La teoría de Higiene-Motivacional propuesta o abordada por el psicólogo Frederick Herzberg (1968), en esta teoría se demuestra que existen factores que se asocian a la satisfacción laboral, como también otros factores relacionados con la insatisfacción en el trabajo. Con respecto a los factores positivos para una satisfacción laboral están conformado por aquellos que incitan la motivación en el trabajo, es decir son intrínsecos al trabajador como el reconocimiento al logro, la responsabilidad con el trabajo, aspirar a crecer o avanzar. Por otro lado, están los factores que ocasionan la parte contraria de la satisfacción, entre estos están aspectos extrínsecos al trabajador como las políticas de la empresa, la supervisión, las condiciones en el trabajo, el salario, entre otros (Vera, 2016, p. 21). En sí los factores extrínsecos están estrechamente relacionadas con la parte de higiene y seguridad en el trabajo (Akintola & Chikoko, 2016, p. 11).

Otra teoría que fundamenta la satisfacción laboral es la teoría del ajuste en el trabajo, donde se señala que un trabajador al mejorar sus habilidades al desarrollar su trabajo y esta cumple con los requerimientos de la empresa es

posible que se perciba un trabajo satisfactorio por parte del empleador (psychology, 2016); como también mientras existan motivaciones externas por parte de la empresa hacia el trabajador al brindarle seguridad, confort, estatus, es más que probable que el trabajador sienta satisfacción en su trabajo (Dawes, 1994) citado por (Vera, 2016, p. 22). Entonces el nivel de satisfacción e insatisfacción permiten predecir si un trabajador permanecerá en un puesto de trabajo, lograr éxito en este y obtener reconocimientos (Lawrence, 2019, p. 2).

La teoría de la discrepancia, sostiene que la satisfacción en el trabajo lo constituye el estado emocional positivo de una persona trabajadora al ser valorada en su trabajo, contribuyendo así alcanzar valores laborales como la honestidad, confianza, motivación, autocontrol, responsabilidad individual y colectiva. De forma contraria la insatisfacción laboral es visto como el estado emocional no placentero que ocasiona una frustración en el trabajador que repercutirá en el alcance de los valores laborales (Locke, 1968) citado por (Vera, 2016, p. 22). Esta teoría deja claro que la satisfacción e insatisfacción en el trabajo son el resultado de la valoración que se haga al trabajador por parte del empleador u organización, sin embargo, el desarrollo de valores lo determinará la forma de ser de la persona. Es así, que cada experiencia de satisfacción e insatisfacción estará en función de la discrepancia valor y percepción individual (Inegbedion, Inegbedion, Peter, & Harry, 2020, p.2).

La teoría de la satisfacción por facetas, que nos habla de que la satisfacción laboral es el resultado diferencial entre lo que el trabajador piensa recibir y lo que realmente recibe (Lawler, 1973) citado por (Vera, 2016, p. 22). Según esta teoría define la cantidad que debería ser recibida (QDR) y la percepción de la cantidad recibida (QER). La primera está conformada por aspectos como: percepciones que tiene el trabajador al sentir su contribución en el trabajo, percepciones de contribuciones colectivas, y las características que se percibe del trabajo en general. El segundo aspecto está constituido por la percepción de los resultados que otros obtienen y los resultados efectivos que recibe el trabajador. En esta teoría se hace tres comparaciones: si QDR es igual a QER, se dice entonces que hay una satisfacción laboral; si QDR es mayor a QER,

se dice que hay insatisfacción; y si QDR es menor a QER, entonces se interpreta que el trabajador sentirá culpa por este injusto resultado (Yachas, 2016, p. 30).

Por último, tenemos la teoría de los eventos, donde se sostiene que para que se dé una satisfacción laboral es determinante características y eventos situacionales (Okeke, Onuorah, & Evbota, 2016, p. 70). La primera hace referencia a los aspectos laborales que la persona evalúa antes de consentir cierto trabajo como el sueldo, condiciones laborales, oportunidades de crecimiento, política de la empresa, supervisión. La segunda hace referencia a aspectos laborales que una persona no evaluó antes de consentir el trabajo, estos pueden ser positivos como tiempo libre por realizar bien la tarea o terminarla antes, como también pueden generar efectos negativos a un largo plazo (Vera, 2016, p. 23).

Según Robbins (1994) citado por (Murillo, Calderón, & Torres, 2003, p. 117) nos dice que la satisfacción laboral es percibida como una actitud global que tiene una persona hacia su tarea o trabajo y no solo un comportamiento positivo ante ello. Entonces el nivel de la satisfacción en el trabajo estará mediado por la cantidad de estímulos que este reciba con lo que la persona colaboradora piensa que debería recibir.

Otra definición nos da Palma (2005), al contribuir diciendo que la satisfacción laboral viene a ser una disposición que el trabajador adopta de manera relativa y estable en relación a su ambiente de trabajo, todo ello basándose en creencias y valores que va desarrollando en su experiencia con el trabajo (Alva & Juarez, 2014, p. 10). Se puede afirmar que la satisfacción laboral está determinada por una actitud positiva hacia el trabajo o empleo en una organización (Mohammed, 2015, p. 88).

Es muy necesario entender que la labor en una organización no solo está determinada por el trabajo específico que se realiza, sino también en el trabajo es necesario la interacción dinámica entre los trabajadores y directivos, todo esto para la generación de un clima saludable ideal en el logro de objetivos institucionales (Vásquez Guevara, 2016, p. 39).

Por su parte (Kapur, 2018), menciona que la satisfacción en el trabajo es importante en el entorno donde se labora, ya que, si un colaborador presenta niveles altos de satisfacción, probablemente presentará menos ausencia en el trabajo, menor riesgo de abandonar el trabajo, será más productivo, ingenioso y cumplirá eficazmente su labor. Es así que mostrará un mayor compromiso organizacional al sentirse satisfecho con ello (p. 8).

La satisfacción laboral es crucial ya que juega un rol significativo en una empresa, si tenemos trabajadores felices, entonces la productividad será mayor (Broom, 2019). Es decir, si un colaborador presenta un nivel de satisfacción laboral alto, su motivación de este será mayor como también su compromiso y su productividad. De ello se exponen factores positivos y negativos de la satisfacción laboral. Claro está que los primeros factores aumentarán la satisfacción y el segundo disminuirá, es decir colaborará con la insatisfacción (Cofide, 2019, párr. 2).

Dentro de los factores positivos para una buena satisfacción tenemos: generar lazos con los colaboradores, otorgar incentivos atractivos, promover el trabajo en equipo, apostar por la formación continua y adecuada, establecer espacios confortables con ambientes seguros, mostrar posibilidades de ascensos en el trabajo. Con estos factores existen más probabilidades de aumentar la satisfacción laboral.

Contrariamente a lo anterior, los factores negativos que incitarían a una insatisfacción laboral, es decir una baja o nula satisfacción laboral. Estos factores son: una baja remuneración, una mala relación con los superiores o pares, pocas posibilidades de obtener un ascenso, pésimas condiciones de trabajo, como también la dificultad de conjugar la vida familiar con la laboral.

Entonces, para que la satisfacción laboral sea controlada en una empresa es necesario estudiar sus dimensiones. Según Palma (2005), hace mención a las siguientes dimensiones para medir la satisfacción laboral: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos.

Para definir a la significancia de la tarea, se cita a Robbins y Judge (2013) quienes sostienen que se trata del grado en que el puesto de trabajo se torna importante en la vida o el trabajo diario (p. 241). De forma semejante se define a las condiciones de trabajo, Según Chiavenato (1999) como aquellas condiciones ambientales presentes donde se desenvuelve un trabajo, la cual pueden ser desagradables, molestosos o riesgosos para el ocupante, y para ello este ocupante debe adaptarse para sostenerse productivo, con un buen rendimiento en su trabajo (p. 277).

La dimensión reconocimiento personal y/o social, consiste en la distinción que se le hace a un trabajador por su buen desenvolvimiento en su labor o por presentar mejoría en su rendimiento; siendo así, el jefe debe verificar las cosas que los colaboradores realizan bien para ser elogiados y agradecidos González García (2006) citado por (Gonzales, 2015, p. 3). La dimensión beneficios económicos es entendida como la disposición del trabajador que tiene ante el trabajo, teniendo en cuenta la remuneración e incentivos económicos. Estos como respuesta al esfuerzo que se realiza al desempeñar una tarea o puesto de trabajo asignado en una determinada organización (Palma, 2005) citado por (Arismendiz, 2019, p. 21).

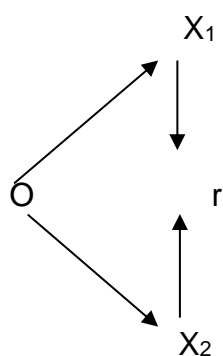
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se trabajó bajo una investigación de enfoque cuantitativo porque se recolectó datos para posteriormente corroborar la hipótesis, todo esto basado en cálculos para mediciones numéricas y ser analizados estadísticamente. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010). El estudio es de tipo investigación básica que según la RAE indica que este tipo de investigación busca extender el conocimiento científico, sin hacer uso de ninguna aplicación práctica (Salinas, 2010). En este tipo de investigación los resultados no ayudan o no resuelven un determinado problema.

La investigación para el presente estudio es de nivel descriptivo - correlacional porque se pretendió determinar la relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos en este caso las variables son la seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores (Sanchez & Reyes, 1987). Como también busca describir las características o comportamiento de los sujetos en estudio sin influir sobre ellos de ninguna manera.

El diseño de investigación, siguiendo a Hernández Sampieri Roberto, es no experimental, transversal correlacional.



**Dónde:**

O	=	Observación
X <sub>1</sub>	=	Variable de estudio: Seguridad laboral
X <sub>2</sub>	=	Variable de estudio: Satisfacción laboral
r	=	Grado de relación entre ambas variables.

**3.2. Variables y operacionalización****Definición conceptual**

Según Chiavenato (2009) sostiene que la seguridad laboral está determinada por una serie de medidas técnicas, medidas educativas, medidas psicológicas y médicas, las mismas que son empleadas en la prevención de accidentes y la eliminación de las condiciones inseguras en el lugar donde se labora. Además de ello, la seguridad laboral permite a los trabajadores instruirse en la implantación de prácticas preventivas.

Dimensiones: prevención de accidentes, condiciones de riesgos, y la integridad física y mental; las mismas que permiten definir y entender a la variable.

Según Palma (2005), hace mención que la satisfacción laboral es entendida como la disposición favorable y que es estable de forma relativa hacia el entorno de trabajo, esta disposición adoptada está en función a creencias y valores que el trabajador ha adquirido en su experiencia laboral.

Dimensiones: significación de la tarea, condiciones del trabajo, reconocimiento personal y social y los beneficios económicos. Estas dimensiones permiten comprender o determinar en nivel de satisfacción laboral.

**3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

Según Vara (2010) nos dice que una población es el conjunto de individuos que presentan propiedades o características comunes, pertenecientes a un espacio particular y variante en el tiempo.

La población estuvo conformada por colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba pertenecientes al área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato. Esta área comprende tres grupos: (1) Recojo de Residuos Sólidos Domiciliarios, (2) Barrido de Calles y (3) Mantenimiento de Parques y Jardines.

El tamaño de la población ascendió a 80 colaboradores de tipo obreros. Correspondiente a 3 grupos divididos: 29 colaboradores dedicados al recojo de residuos sólidos domiciliarios, 30 colaboradores dedicados al barrido de calles y 21 colaboradores dedicados al mantenimiento de parques y jardines.

La muestra estuvo conformada por 29 colaboradores del grupo de recojo de residuos sólidos domiciliarios del área antes mencionada.

Para considerar la muestra, se hizo uso del muestreo no probabilístico de tipo intencional. Según (Vara, 2010), el tipo de muestreo mencionado está en función al conocimiento o criterio del investigador, es decir, el investigador adopta este tipo de muestreo al tener experiencia con la población (p.226).

Es necesario mencionar que en esta oportunidad se ha seleccionado los obreros del grupo de Recojo de Residuos Sólidos Domiciliarios, ya que presentan mayor riesgo en el trabajo y pretenden colaborar con la investigación.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta, la que se aplicó a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, para identificar la satisfacción laboral y seguridad en el trabajo de los colaboradores de la municipalidad; para ello el instrumento de recolección de datos será el cuestionario, donde es necesario formular preguntas que ayuden precisamente medir una o varias variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 217). Es así que este instrumento posibilitó observar sucesos mediante la valoración del encuestado, limitando la subjetividad de estos.



### **3.5. Procedimientos**

Se procedió al diseño de los instrumentos que consistió en un cuestionario, luego se validó mediante el juicio de tres expertos, luego se le dotó de confiabilidad al instrumento de recolección de datos, seguidamente se procedió a su aplicación. Para analizar los datos, se utilizó la hoja de cálculo Excel y el software estadístico SPSS. El programa Excel es considerado como una herramienta para organizar y realizar cálculos sobre datos, y sobre estos generar gráficos y tablas (ComputerHope, 2020). Y SPSS 25, es un software estadístico que permite comprender datos, analizar tendencias, pronosticar y planificar para validar supuestos e impulsar conclusiones precisas (IBM, 2019).

Estos softwares permitieron analizar los datos que se recolectaron mediante los cuestionarios.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Una vez recogido los datos mediante los respectivos instrumentos de recolección, se realizó el análisis de los mismos utilizando la estadística descriptiva e inferencial. En el transcurso del análisis de los datos se construyeron tablas de frecuencia, que son útiles para presentar ordenadamente un grupo de datos u observaciones. Una tabla de frecuencias es un contenedor de valores de una variable de tipo cuantitativa y de manera paralela se ubica sus frecuencias (Guerrero, Buitrago, & De los Ángeles, 2012, p.31). En estas tablas de frecuencia se reconoce el estado de la evaluación de las variables de estudio para un posterior análisis (p. 94). También ayuda a la identificación del coeficiente de correlación de Spearman como “una medida estadística de la fuerza de una relación monótonica entre datos emparejados” (Jasim, 2017, p. 13).

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio se cumplió con aspectos éticos, donde el investigador adoptó una conducta responsable en todo el proceso de la investigación; es así, se asumió el principio de la originalidad del trabajo, respeto de las ideas y producción de otros investigadores, haciendo uso de las normas APA en las citas respectivas. También se adoptó una actitud de justicia, en la selección justa de los participantes en la investigación y del mismo modo

respetándolos, al proteger la confidencialidad de la información de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, de la ciudad de Bagua Grande. Es necesario mencionar, que se utilizó el software Turnitin para verificar información no consistente relacionado a índices de coincidencia, permitiendo así no atentar contra los derechos de autor de las ideas consignadas en este estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Identificar la seguridad laboral y el nivel satisfacción de los colaboradores de la municipalidad provincial de Utcubamba – Amazonas.

**Tabla 1.**

***La seguridad laboral de los colaboradores del grupo de Recojo de residuos sólidos domiciliarios***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	3.4	3.4	3.4
	Buena	5	17.2	17.2	20.7
	Muy buena	23	79.3	79.3	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla que hace referencia a las frecuencias de la variable seguridad laboral con sus dimensiones: prevención de accidentes, condiciones de riesgos del ambiente y la integridad física y mental, señala que, de los 29 colaboradores encuestados, el 79.3% indican que la seguridad laboral es “muy buena”, el 17.2% “buena” y el 3.4% “regular”.

**Tabla 2**

***La satisfacción laboral de los colaboradores del grupo de Recojo de residuos sólidos domiciliarios***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	5	17.2	17.2	17.2
	Muy buena	24	82.8	82.8	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla que hace referencia a las frecuencias de la variable satisfacción laboral con sus dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, señala que, de los 29 colaboradores encuestados, el 82.8% indican que la satisfacción laboral es “muy buena” y el 17.2% “buena”.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre la prevención de accidentes y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de Utcubamba – Amazonas.

**Tabla 3**  
**Correlación entre prevención de accidentes y la satisfacción laboral**

			Prevención de accidentes	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Prevención de accidentes	Coeficiente de correlación	1.000	,483**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	29	29
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,483**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	29	29

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

En la tabla se muestra que el nivel de significancia es 0.008, siendo este menor a 0.05, por lo que se afirma que existe relación entre la dimensión prevención de accidentes de la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores del recojo de residuos sólidos domiciliarios. También se extrae que la correlación es moderada (0.483) y directamente proporcional, esto quiere decir que al mejorar una de estos componentes ayudará al mejoramiento constante.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre las condiciones de riesgos del ambiente y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de Utcubamba – Amazonas.

**Tabla 4**  
**Correlación entre las condiciones de riesgos del ambiente y la satisfacción laboral**

			Condiciones de riesgos del ambiente	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de riesgos del ambiente	Coeficiente de correlación	1.000	,522**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	29	29
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,522**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	29	29

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

En la tabla se muestra que el nivel de significancia es 0.004, siendo este menor a 0.05, por lo que se afirma que existe relación entre la dimensión condiciones de riesgos del ambiente de la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores del recojo de residuos sólidos domiciliarios. También se extrae que la correlación es moderada (0.522) y directamente proporcional.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre la integridad física y mental y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de Utcubamba – Amazonas.

**Tabla 5**  
**Correlación entre la integridad física y mental con la satisfacción laboral**

			Integridad física y mental	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Integridad física y mental	Coeficiente de correlación	1.000	,743**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	29	29
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,743**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	29	29

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

En la tabla se muestra que el nivel de significancia es 0.000, siendo este menor a 0.05, por lo que se afirma que existe relación entre la dimensión integridad física/mental de la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores del recojo de residuos sólidos domiciliarios. También se extrae que la correlación es alta (0.743) y directamente proporcional.

**Objetivo específico 5:** Evaluar el nivel de relación entre la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores de la municipalidad provincial de Utcubamba – Amazonas.

**Tabla 6**  
**Correlación entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral**

			Seguridad laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,465*
		Sig. (bilateral)		0.011
		N	29	29
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,465*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	
		N	29	29

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

En la tabla 6 se muestra que el nivel de significancia es 0.011, siendo este menor a 0.05, por lo que se afirma que existe relación entre la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores. También se extrae que la correlación es moderada (0.465) y directamente proporcional. Por todo ello se confirma la hipótesis alterna, si existe una buena seguridad laboral entonces se mejorará la

satisfacción de los colaboradores del grupo de Recojo de residuos sólidos domiciliarios del área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020, rechazándose así la hipótesis nula. Es decir, se afirma que a mayor seguridad laboral mayor satisfacción del colaborador.

## V. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión de resultados se consideró la validación y confiabilidad otorgada al instrumento de recojo de datos y a los objetivos propuestos en la presente investigación.

Haciendo referencia a la validación del instrumento, se ha posibilitado mediante el juicio evaluativo de tres expertos; quienes permitieron la validación del instrumento de recolección de datos que ha sido trabajado por la investigadora. En esta evaluación se obtuvo un 88% en promedio luego de evaluar 10 criterios de validez por los expertos, la misma que se interpretó como una puntuación “muy buena”, y que luego se aplicó en la investigación.

Con respecto a la confiabilidad de la información obtenida del cálculo estadístico se realizó a través del uso de la herramienta de apoyo del SPSS con el objetivo de reconocer el grado de confiabilidad, donde se obtuvo un puntaje alfa adecuado como se muestra en la tabla 10 sobre confiabilidad de todo el instrumento, se obtuvo una fiabilidad de 0.920. Esto indica que la confiabilidad es excelente, por ser mayor a 0.9, la misma que es sustentado por George y Mallery citado por (Frías, 2014), entonces, al obtener estos resultados de fiabilidad al aplicar el instrumento de recojo de información se afirma que este tiene una relación interna y alta homogeneidad entre los ítems, dimensiones y las variables de estudio, permitiendo así una medición acorde a los objetivos propuestos en la investigación.

Considerando el objetivo uno, se ha identificado la seguridad laboral y el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del grupo de Recojo de residuos sólidos domiciliarios del área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020, esto está registrado en la tabla 1, donde la mayoría de encuestados indicaron que la seguridad laboral es muy buena, de forma similar en la tabla 2, la mayoría de los encuestados sostuvieron que la satisfacción laboral es muy buena. Estos resultados reflejan, la preocupación de la Municipalidad Provincial de Utcubamba en tomar muy en serio la seguridad del colaborador y mucho más a aquellos que se encuentran propensos a riesgos de salubridad en esta actual pandemia de COVID 19 que se

está viviendo. Esto indica que si se trabaja la seguridad laboral repercutirá en la satisfacción del colaborador, como también lo sustentan García, Hernández, González y Polo (2017) diciendo que en cierta medida las condiciones en el trabajo aportan para que se dé una satisfacción laboral.

Considerando el objetivo dos, se ha determinado la relación entre la dimensión prevención de accidentes y la satisfacción del colaborador del grupo de Recojo de residuos sólidos domiciliarios del área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020, esto está registrado en la tabla 3, donde se muestra una correlación significativa moderada entre los valores antes mencionados, con un Rho de Spearman de 0.483, también nos dice que es directamente proporcional, basándose en lo que menciona Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas (2009) relacionado a la caracterización de la correlación con el coeficiente de Spearman. Esto en parte concuerda con lo que manifiestan los autores Sánchez, Sánchez y Ruiz-Muñoz (2017) donde sostienen que una empresa debe gestionar la prevención, se debe puntualizar en una organización el control de problemas emocionales que son muy necesarios para que el colaborador se sienta satisfecho.

Considerando el objetivo tres, se ha determinado que la relación entre la dimensión condiciones de riesgos del ambiente y la satisfacción del colaborador del grupo de Recojo de residuos sólidos domiciliarios del área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020, la misma que se ha registrado en la tabla 4, donde se muestra una correlación significativa moderada entre los valores antes mencionados, con un Rho de Spearman de 0.522, también nos dice que es directamente proporcional, basándose en lo que menciona Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas (2009) relacionado a la caracterización de la correlación con el coeficiente de Spearman. Por esta razón se afirma que si las condiciones de riesgos del ambiente son muy buenas entonces la satisfacción de los colaboradores también serán muy buena. Estos resultados concuerdan con los autores Sánchez, Sánchez y Ruiz-Muñoz (2017) donde se da relevancia a las condiciones riesgosas como un elemento preocupante por parte de los colaboradores al realizar su trabajo, es por eso que para cumplir con su



satisfacción se debe aplicar políticas que lo aborden. También se concuerda con Reyes (2016), García, Hernández, González y Polo (2017) quienes sostienen la importancia de las condiciones que exista en la organización para incidir en la satisfacción de los colaboradores.

Considerando el objetivo cuatro, se ha determinado que la relación entre la dimensión integridad física y mental con la satisfacción del colaborador del grupo de Recojo de residuos sólidos domiciliarios del área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020, la misma que se ha registrado en la tabla 5 , donde se muestra una correlación significativa alta entre los valores antes mencionados, con un Rho de Spearman de 0.743, también nos dice que es directamente proporcional, basándose en lo que menciona Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas (2009) relacionado a la caracterización de la correlación con el coeficiente de Spearman. Por esta razón se afirma que si la dimensión integridad física y mental de la seguridad laboral es muy buena entonces mayor será la satisfacción de los colaboradores. Estos resultados inciden con los resultados encontrados por Sánchez, Sánchez y Ruiz-Muñoz (2017) al decir que los colaboradores tienen un alto nivel de preocupación en cuanto a cuidado de su aspecto emocional al enfrentarse a trabajos que impliquen mucho riesgo. De forma similar en esta investigación se notó que esta dimensión tiene alta correlación con la satisfacción ya que tiene que ver con su cuidado físico y mental por parte de la empresa al desarrollar actividades de recojo de residuos sólidos domiciliarios, aun más en esta crisis sanitaria que se está viviendo por el COVID-19.

Considerando el objetivo cinco, se ha determinado que la relación entre la seguridad laboral y la satisfacción del colaborador del grupo de Recojo de residuos sólidos domiciliarios del área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020, la misma que se ha registrado en la tabla 6 , donde se muestra una correlación significativa moderada entre las variables en mención, con un Rho de Spearman de 0.465, también nos dice que son directamente proporcionales. Por esta razón se confirma la hipótesis de investigación, dándose a entender que si la seguridad laboral es mayor entonces la satisfacción de los colaboradores también será

mayor y viceversa. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Álava (2018), al afirmar que consideraciones de seguridad por parte de la organización hace que el colaborador muestre un bienestar en su puesto de trabajo. Con los resultados de Boada (2019) al mencionar que se debe atribuir como importante la satisfacción para obtener un mejor desempeño, sin descuidar las buenas condiciones de trabajo, aun más cuando se trata de la seguridad. Con Reyes (2016), García, Hernández, González y Polo (2017) con respecto a la existencia de buenas condiciones laborales para alcanzar la satisfacción del colaborador. Como también se concuerda en cierta medida con los resultados de Amayo y Saona (2017) donde se identificó un nivel medio de satisfacción de los colaboradores dedicados a áreas de operaciones, sin embargo, se diferencia con el mayor nivel encontrado de satisfacción con la investigación en discusión. Atribuyéndole esto a que el nivel de satisfacción del colaborador depende de las políticas o condiciones que genere o administre cierta organización.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se otorgó validación y confiabilidad al instrumento para el respectivo recojo de datos. En relación a la validación se procedió con el juicio de tres expertos en el tema, donde se obtuvo un 88% en promedio luego de evaluar 10 criterios de validez, la misma que se interpreta como una puntuación “muy buena”. En relación a la confiabilidad se realizó una aplicación piloto, obteniéndose una fiabilidad de 0.920 indicando una confiabilidad excelente, por ser mayor a 0.9.
2. Al identificar la seguridad laboral y el nivel de satisfacción de los colaboradores, se obtuvo una calificación de muy buena para ambas variables. Esto indica que se están tomando medidas de seguridad, en los ambientes dedicados al recojo de residuos sólidos domiciliarios, aún más en esta situación pandémica que se está viviendo.
3. Al determinar la relación entre la dimensión prevención de accidentes y la satisfacción del colaborador, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.483, indicando así que existe una correlación significativa moderada entre los valores antes mencionados.
4. Al determinar la relación entre la dimensión condiciones de riesgos del ambiente y la satisfacción del colaborador, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.522, indicando así que existe una correlación significativa moderada entre los valores en evaluación.
5. Al determinar la relación entre la dimensión integridad física y mental y la satisfacción del colaborador, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.743, indicando así que existe una correlación significativa alta entre los valores.
6. En la investigación se halló que existe una correlación significativa moderada entre la seguridad laboral y la satisfacción del colaborador, con un valor Rho de Spearman de 0.465. Aceptándose la hipótesis de la investigación: si existe una buena seguridad laboral entonces se mejorará la satisfacción de los colaboradores del grupo de Recojo de residuos sólidos domiciliarios del área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y' Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En el presente trabajo se considera las siguientes recomendaciones:

A nivel institucional, que la Municipalidad Provincial de Utcubamba, tome decisiones para mejorar la relación de las variables en estudio. A partir de este trabajo se puede diseñar programas o planes de mejora.

Al alcalde de la provincia de Utcubamba, considerar medidas de seguridad en espacios de trabajo donde el colaborador se exponga a ambientes donde peligre su integridad física y mental, mediante la ejecución de campañas médicas y capacitaciones para los colaboradores dedicados al recojo de residuos sólidos.

A la Sub Gerencia de Recursos Humanos, verificar que la selección del personal destinados a los puestos de Recojo de Residuos Sólidos sean personal con experiencia alguna en estos temas, donde sea conciente de la peligrosidad al exponerse a estos ambientes.

A la Sub Gerencia de Recojo de Residuos Solidos Domiciliarios y Ornato, que organicen y ejecuten de manera obligatoria capacitaciones relacionados a la seguridad laboral, como también monitorear pertinentemente el trabajo de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Aguilar Morales, N., Magaña Medina , D. E., & Surdez Pérez , E. (27 de 11 de 2010). *Importancia de la satisfacción laboral*. Obtenido de [https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia\\_de\\_la\\_satisfaccion\\_laboral\\_investigacion\\_ocubre\\_2010x.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf)
- Akintola, O., & Chikoko, G. (2016). Factors influencing motivation and job satisfaction among supervisors of community health workers in marginalized communities in South Africa. *Human Resources for Health*, 1-15.
- Álava Mendoza, J. E. (2018). *Evaluación del Clima de Seguridad e Higiene Ocupacional en la empresa Rectificadora Álava S. A.* Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://192.188.52.94/bitstream/3317/9812/1/T-UCSG-POS-MAE-158.pdf>
- Alva Zapata, J. L., & Juárez Morales, J. A. (2015). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo - 2014*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA\\_JOSE\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)
- Amayo Romero, E., & Saona Gutiérrez, D. M. (2017). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del área de operaciones de la empresa Promas provincia de Trujillo, periodo mayo – octubre 2017*. Trujillo: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13004/Amayo%20Romero%20Enrique%20-%20Saona%20Gutierrez%20Dely%20Mily.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arismendiz Lluncor, J. I. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en agro industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Obtenido de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Bonnet, J. (2003). *Lecciones de estadística. Estadística descriptiva y probabilidad*. San Vicente. Recuperado el 03 de Junio de 2015, de <http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/440.pdf>
- Brito Vélez, E. V. (2019). *Análisis de la gestión de seguridad y salud del Consorcio Puerto Limpio desde la perspectiva de accidentes de trabajo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/38702>
- Broom, D. (13 de Noviembre de 2019). *Happy workers are more productive, research shows*. Obtenido de <https://www.weforum.org/agenda/2019/11/happy-employees-more-productive/>
- Cero Accidentes. (20 de Abril de 2018). *Conoce las teorías de responsabilidad civil del empleador hacia el trabajador accidentado*. Obtenido de <https://www.ceroaccidentes.pe/seguridad-en-el-trabajo-teorias-de-responsabilidad-civil-del-empleador-hacia-el-trabajador-accidentado/>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. México, México: Mc Graw Hill.
- Cofide. (24 de Abril de 2019). *Satisfacción laboral: guía para mejorarla*. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- ComputerHope. (30 de Abril de 2020). *Excel overview*. Obtenido de <https://www.computerhope.com/jargon/e/excel.htm>
- Diario Gestión. (18 de Agosto de 2014). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

- Frías, D. (2014). *Apuntes de SPSS*. Recuperado el 22 de 07 de 2015, de <http://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- García Velázquez, M. D., Hernández Gracia, T. J., González Villegas, E., & Polo Jiménez, S. D. (2017). Asociación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 10(1), 37-48. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2916923](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923)
- Gonzales Regalado, W. E. (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados*. Universidad de Montemorelos.
- Guerrero, A., Buitrago, M., & De los Ángeles, P. (2012). *Guía de estadística básico*. Recuperado el 15 de Julio de 2015, de <https://es.slideshare.net/bfkcuautla/guiadeestadistica>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México, México: McGRAW-HILL.
- IBM. (13 de Mayo de 2019). *Downloading IBM SPSS Statistics 25*. Obtenido de <https://www.ibm.com/support/pages/downloading-ibm-spss-statistics-25>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6, 1-9. doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Internacional de Servicios Públicos. (2017). *Los servicios de gestión de residuos sólidos municipales en América Latina*. Londres: Public Services International Research Unit (PSIRU). Obtenido de [https://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/municipal\\_waste\\_services\\_in\\_latin\\_america\\_report\\_2017-es.pdf](https://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/municipal_waste_services_in_latin_america_report_2017-es.pdf)
- ISO. (18 de Febrero de 2020). *ISO 45001 Occupational health and safety*. Obtenido de <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>

- Jasim, H. R. (2017). Correlation between literacy rate and sex ratio in thiruvananthapuram district: A geographical study. *International journal of applied and pure science and agriculture*, 12-16.
- Kapur, R. (12 de Marzo de 2018). *Factors Influencing Job Satisfaction*. Delhi: University of Delhi.
- Lawrence, M. (2019). Satisfaction with work-related achievements in Brunei public and private sector employees. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1-14. doi:<https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1664191>
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Lima, Perú. Universidad de San Martín de Porres. Lima: UNMSM. Recuperado el 14 de Mayo de 2018, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino\\_zf.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pdf)
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mohammed, I. (2015). The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee performance. *The International Journal Of Business & Management*, 3(5), 288-293.
- Murillo, S. M., Calderón, G., & Torres, k. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Revista de Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-136.
- Okeke, M. N., Onuorah, A. N., & Evbota, J. E. (2016). Influence of affective events on job satisfaction: a study of selected service enterprises in EDO STATE. *International Journal of Social Sciences and Humanities Reviews*, 6(1), 69-79.
- psychology. (11 de Febrero de 2016). *Theory of Work Adjustment*. Obtenido de <http://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/counseling-theories/theory-of-work-adjustment-counseling/>



- Randstad. (8 de Enero de 2019). *La satisfacción laboral en España, al nivel de Alemania y por encima de Francia, Italia y Portugal*. Obtenido de <https://www.randstad.es/tendencias360/la-satisfaccion-laboral-en-espana-al-nivel-de-alemania-y-por-encima-de-francia-italia-y-portugal/>
- Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. (2018). *Campañas de prevención de accidentes en el medio acuático*. Obtenido de <https://rfess.es/2018/09/campanas-de-prevencion/#.Xu1c15pKi1s>
- Reyes Ortiz, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes\\_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rilsa Consultores. (2019). *Frank Bird - Teoría de la causalidad*. Obtenido de <http://rilsaconsultores.com/noticias-rilsa/24-frank-bird-teoria-de-la-causalidad>
- Roastbrief. (7 de Enero de 2019). *México destaca en satisfacción laboral según Love Mondays*. Obtenido de <https://www.roastbrief.com.mx/2019/01/mexico-destaca-en-satisfaccion-laboral-segun-love-mondays/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson.
- SafeWorkers. (17 de Junio de 2018). *Risks at Work*. Obtenido de <http://www.safeworkers.co.uk/workrisks.html>
- Salinas, P. J. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Mérida: Universidad de Los Andes.
- Sánchez Sánchez, A. M., Sánchez Sánchez, F. J., & Ruiz-Muñoz, D. (2017). *Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una*

perspectiva de género. *Saúde e Sociedade*, 26(3), 798-810.  
doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-12902017162878>

Sanchez, H., & Reyes, C. (1987). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima-Perú: Editorial Universitaria.

Sánchez, M. E. (2014). *Diseño de un programa de acompañamiento pedagógico y monitoreo para fortalecer los modos de actuación de los docentes de educación primaria de la FACHSE*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque: UNPRG.

Sar Suárez, O. (2008). Derecho a la integridad personal en el Perú. Aspectos constitutivos y limitaciones. El caso de las personas privadas de libertad. *Revista Cuestiones constitucionales*(19), 211-236. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932008000200008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932008000200008)

Say, R. (2012). *La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado el 14 de Mayo de 2018

Triola, M. (2009). *Desviación estandar*.

Tristán, A., & Molgado, D. (2007). *Tablas de validez de contenido*. México: Instituto de Evaluación e Ingeniería Avanzada.

Vara, A. A. (2010). *7 pasos para una tesis exitosa* (Tercera ed.). Lima: Universidad San Martín de Porres.

Vásquez Guevara, V. J. (2016). *Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de "San José", Pacasmayo*. Guadalupe: Universidad Nacional de Trujillo.

Vera Calcina, W. D. (2016). *Satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pitumarca, provincia de Canchis, región Cusco - 2016*. Cusco: Universidad Nacional del Altiplano.

Yachas Espinoza, R. M. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima*. Universidad César Vallejo.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 7 Operacionalización de las variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento	
Seguridad laboral	La seguridad en el trabajo lo conforma el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente (Chiavenato, 2009).	La seguridad laboral es entendida como un conjunto de disposiciones orientadas a la prevención y control de accidentes en un área laboral, la misma que se operacionaliza bajo las dimensiones: prevención de accidentes, condiciones de riesgos, y la integridad física y mental.	Prevención de accidentes	Condiciones peligrosas.	Nominal	Cuestionario	
				Actos inseguros.			
			Condiciones de riesgos del ambiente	Orden y limpieza en las áreas de trabajo.			Siempre (3)
				Defectos en los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones.			Casi siempre (2)
			Integridad física y mental	Uso de equipo de protección personal.			A veces (1)
				Prevención de enfermedades.			Nunca (0)
Satisfacción laboral	Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición relativamente estable hacia el entorno de trabajo,	La satisfacción laboral viene a ser la perspectiva positiva que tiene un colaborador en relación a su trabajo. La satisfacción laboral es	Significación de la tarea	Grado de importancia del trabajo.			
			Condiciones de trabajo	Medidas de protección e integridad física.			
			Reconocimiento personal y/o	Valor ganado en el trabajo.			

	<p>basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.</p>	<p>operacionalizada en base a las dimensiones: significación de la tarea, condiciones del trabajo, reconocimiento personal y social y los beneficios económicos.</p>	<p>social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Asignaciones que brinda la empresa al trabajador.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



### Instrumento para recolectar información sobre seguridad laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad de Utcubamba

**Objetivo:** Identificar la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores en el área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la municipalidad provincial de Utcubamba.

**Instrucciones:** El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido su colaboración. Marca con un aspa “X” la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

0. Nunca

1. A veces

2. Casi siempre

3. Siempre

Variables	Dimensiones	Ítems	Categorías			
Seguridad laboral	Prevención de accidentes	1. Tomas precauciones para evitar accidentes al realizar tu trabajo	0	1	2	3
		2. Consideras adecuadas las instalaciones del área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba				
		3. Te proporcionan implementos de protección como mascarilla, guantes, calzado de seguridad, para realizar tu trabajo diario				
		4. Participas de capacitaciones sobre seguridad y primeros auxilios, organizadas por el área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba				
		5. Consideras que el estado de las máquinas, equipos y/o herramientas que le provee su área de trabajo, se encuentran en buen estado				

		6. Revisas las condiciones de operatividad de las máquinas, equipos y/o herramientas antes de realizar tu trabajo				
	Condiciones de riesgos del ambiente	7. Comunicas a tus superiores al detectar alguna condición insegura al realizar tu trabajo				
		8. Observas que hay dispositivos como extintor y salidas de emergencia, en la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba que le protegerían contra accidentes.				
		9. Observas señaléticas de seguridad en la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba				
		10. Limpias y dejas en orden los materiales y/o herramientas después de cada jornada de trabajo				
		11. Observas en tu trabajo diario que la maquinaria, equipos y/o herramientas no presentan defectos				
	Integridad física y mental	12. Tomas medidas preventivas para evitar enfermedades al exponerte al ambiente de tu trabajo				
		13. Usas obligatoriamente equipos de protección personal como mascarilla, guantes, calzado de seguridad, para realizar tu trabajo diario				
		14. Controlas tus emociones para evitar que el estrés sea motivo de un accidente en tu trabajo diario				
		15. Participas de chequeos médicos organizados por el área de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos y Ornato de la Municipalidad Provincial de Utcubamba				
	Satisfacción laboral	Significación de la tarea	16. Sientes que eres útil con el trabajo que realizas			
17. Consideras que el trabajo que realizas dignifica tu persona						
18. Sientes que te gusta el trabajo que realizas diariamente						
Condiciones de trabajo		19. Asumes con agrado tu horario de trabajo				
		20. Sientes que en tu trabajo te ofrecen comodidad para el buen desempeño de tu trabajo diario				

	Reconocimiento personal y/o social	21. Juzgas que el trabajo que haces es justo para tu manera de ser				
		22. Percibes que te están explotando en tu trabajo diario				
		23. Prefieres tomar distancia de las personas con que trabajas				
		24. Crees que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo que realizas				
		25. Consideras que compartir el trabajo con otros compañeros te resulta muy bien				
		26. Piensas que tu superior valora el esfuerzo que haces en tu trabajo				
	Beneficios económicos	27. Consideras que tu sueldo está de acuerdo con el trabajo que realizas				
		28. Sientes alegría por lo que ganas				

Gracias por su colaboración



## Anexo 3: Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos Validación

### Experto 1

### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Ana Milagros Millones Yamunaqué  
 1.2. Grado académico que ostenta : Magister en Educación  
 1.3. Institución donde trabaja : I.E. Jaén de Bracamoros. Jaén  
 1.4. Experiencia laboral (años) : 12 años  
 1.5. Título de la tesis : Seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas  
 1.6. Nombre del autor de la tesis : Laura Raquel Aguilar torrejón  
 1.7. Nombre del instrumento a validar : Instrumento para recolectar información sobre seguridad laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad de Utcubamba

#### II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																	X				
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																X					
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																	X				
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																X					
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																	X				
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																	X				
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																X					
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																	X				
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																	X				
TOTAL																						

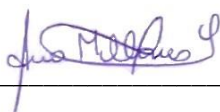
#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

825

Lugar y fecha: Chiclayo 13 de junio del 2020.



**FIRMA DEL EXPERTO**  
**DNI: 16689858**

## Experto 2

### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : José Zelada Camacho  
1.2. Grado académico que ostenta : Doctor en Ciencias de la Educación  
1.3. Institución donde trabaja : IESPP "Víctor Andrés Belaunde" - Jaén  
1.4. Experiencia laboral (años) : 46 años  
1.5. Título de la tesis : Seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas  
1.6. Nombre del autor de la tesis : Laura Raquel Aguilar torrejón  
1.7. Nombre del instrumento a validar : Instrumento para recolectar información sobre seguridad laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad de Utcubamba

#### II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																	X			
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																	X			
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																	X			
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.															X					
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico															X					
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																	X			
TOTAL																					

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

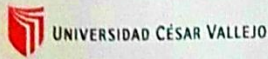
#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

860

Lugar y fecha: Chiclayo 13 de junio del 2020

FIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 27670393

### Experto 3



## INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : *ALBERCA CORDOVA, WILMER HARLÓN*  
 1.2. Grado académico que ostenta : *DOCTOR CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN*  
 1.3. Institución donde trabaja : *I.E. VICTOR RAUL - SUBDIRECTOR*  
 1.4. Experiencia laboral (años) : *29 AÑOS*  
 1.5. Título de la tesis : Seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas  
 1.6. Nombre del autor de la tesis : Laura Raquel Aguilar torrejón  
 1.7. Nombre del instrumento a validar : Instrumento para recolectar información sobre seguridad laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad de Utcubamba

### II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																X						
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																			X			
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																			X			
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X		
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																			X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																			X			
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																			X			
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X		
TOTAL																					80	475	400

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

*EL INSTRUMENTO REVISADO ES APTO PARA SU APLICACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN*

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

955

Lugar y fecha: Chiclayo 13 de junio del 2020

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 27746594



## Confiabilidad

### A. Confiabilidad por dimensiones del instrumento de recojo de información.

**Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones.**

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Prevención de accidentes	0.785	0.779	6
Condiciones de riesgos del ambiente	0.721	0.756	5
Integridad física y mental	0.637	0.753	4
Significación de la tarea	0.817	0.865	3
Condiciones de trabajo	1.000	1.000	2
Reconocimiento personal y/o social	0.581	0.755	6
Beneficios económicos	0.864	0.865	2

Fuente: Aplicación del piloto al área de la Sub Gerencia de Recojo de Residuos Sólidos Domiciliarios y Ornato – Grupo barrido de calles, el 03 de julio del 2020.

Al observar la tabla estadística de fiabilidad se puede apreciar que la dimensión condiciones de trabajo cuenta con el 100%, mostrando el más alto alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados; en otras palabras, se encuentran en la apreciación excelente; seguido de la dimensión significación de la tarea y la dimensión beneficios económicos con un 86.5% respectivamente, la cual se encuentran en la apreciación de bueno; después le siguen las dimensiones prevención de accidentes, condiciones de riesgos del ambiente, integridad física y mental, y la dimensión reconocimiento personal y/o social con 77.9%, 75.6%, 75.3% y 75.5% respectivamente, ubicándose en la apreciación aceptable. Por ello se puede afirmar que todas las dimensiones del instrumento de recolección de datos se encuentran en la apreciación de aceptable, bueno y excelente; por lo tanto, dicho instrumento tiene proyección a medir, con un buen nivel de homogeneidad de las interrogantes o ítems en relación a las características que pretende medir.

## B. Confiabilidad por variables del instrumento de recojo de información.

**Tabla 9 Estadísticas de fiabilidad de las variables**

Variables	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Seguridad laboral	0.757	0.798	15
Satisfacción laboral	0.817	0.916	13

Fuente: Aplicación del piloto al área de la Sub Gerencia de Recojo de Residuos Sólidos Domiciliarios y Ornato – Grupo barrido de calles, el 03 de julio del 2020.

En la tabla estadísticas de fiabilidad relacionado a la confiabilidad de las variables en estudio se puede observar, que la variable seguridad laboral tiene un Alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados de 79.8%, es decir, se encuentra en la apreciación de aceptable y la variable satisfacción laboral se encuentra en el 91.6% del Alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados, ubicándose en la apreciación de excelente; es así se puede deducir que las preguntas o ítems de cada una de las variables si tienen consistencia interna entre las variables y miden lo que se proyecta medir cada una de ellas.

## C. Confiabilidad de todo el instrumento de recojo de información.

**Tabla 10 Estadísticas de fiabilidad de todo el instrumento.**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.870	0.920	28

Fuente: Aplicación del piloto al área de la Sub Gerencia de Recojo de Residuos Sólidos Domiciliarios y Ornato – Grupo barrido de calles, el 03 de julio del 2020.

En la tabla estadísticas de fiabilidad relacionado al análisis de la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se puede apreciar que el Alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados se encuentra en el 92.0%, posicionándose en la apreciación de excelente; esto quiere decir que todas las preguntas o ítems del instrumento tienen una relación interna y alta homogeneidad entre ellas, por ello se deduce que miden lo que se ha propuesto medir de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA  
Creada el 30 de mayo de 1984 – Ley N° 23843  
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Reg. Doc: 237709  
Reg. Exp: 146952  
Folios. : 03



“Año de la Universalización de la Salud”

Bagua Grande, 16 de julio del 2020.

**CARTA N° 085-2020-SGRH/GAF/MPU-BG**

Señora:

**Dra. MERCEDES COLLAZOS ALARCÓN**  
Jefe de la Unidad de la Escuela de Posgrado

Ciudad. -

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA APLICACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

REF. : Solicitud s/n de fecha 19/06/2020

\*\*\*\*\*

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, y a la vez comunicarle a usted la aceptación de la estudiante de la Maestría en Gestión Pública **LAURA RAQUEL AGUILAR TORREJÓN**, para la aplicación de proyecto de tesis.

En nuestra Entidad desarrollará la Aplicación del Proyecto de Tesis denominado “Seguridad Laboral y satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas” en la Gerencia de Desarrollo Ambiental a cargo del Ing. ROISER CERVANTES CHUQUIHUANCA; la cual se relaciona con la formación profesional, iniciando el 26 de junio del 2020.

Es necesario indicarle, que el Reglamento Interno de Personal aprobado por Resolución de Alcaldía N° 519-2007-MPU/BG; dispone “Las prácticas pre profesionales liberan de cualquier compromiso laboral a la fecha de su culminación y en el futuro”.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA  
BAGUA GRANDE  
CPC. Leonardo F. Rojas Alarza  
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS

C.c.:  
Archivo  
F.P.

## Anexo 5: Tablas de población y muestra

**Tabla 11 Población**

<b>Grupo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Recojo de residuos sólidos domiciliarios	29	36.25%
Barrido de calles	30	37.50%
Mantenimiento de parques y jardines	21	26.25%
Total	80	100.00%

Fuente: Registro de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – 2020.

**Tabla 12 Muestra**

<b>Grupo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Recojo de residuos sólidos domiciliarios	29	100%

Fuente: Registro de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – 2020.