



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS

Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

RELACION ENTRE EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD

EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL

CENTRO DE SALUD BOLOGNESI, TACNA 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS

GLOBALES

AUTORES:

Bach. HIDALGO BEDREGAL, LUZ ANTONIA

Bach. VILLANUEVA MARCA, BRADDY ADAN

LIMA-PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Dr. EDMUNDO GONZALEZ ZAVALETA

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo realizado en primer lugar a Dios, asimismo a todos los esfuerzos de nuestras familias que fueron nuestro mayor motivo para seguir adelante y lograr nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios, a nuestros padres, hermanos y demás familiares por su apoyo incondicional brindado. A todo el personal del centro de salud de Bolognesi por permitirnos llevar a cabo esta investigación. A nuestros compañeros por su apoyo incondicional.

Al Dr. Edmundo González Zavaleta y Mg. Arce Guevara Ernesto, por el apoyo y los consejos dados para lograr el objetivo, asimismo a toda la plana docente por sus conocimientos brindados.

RESUMEN

La presente investigación sobre “Relación entre el sistema de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en el centro de salud Bolognesi, 2021”, tuvo como objetivo determinar la influencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en la satisfacción laboral del personal en el centro de salud indicada.

El estudio se realizó mediante un análisis de tipo descriptivo-correlacional, el diseño fue no experimental transversal, teniendo una población de 60 trabajadores siendo una muestra censal. El instrumento utilizado fue un cuestionario diseñado en una escala de Likert. Los resultados encontrados muestran un valor de sig. = 0.000 < 0.05 encontrando una relación positivamente alta.

Este resultado permite afirmar que existe relación entre el sistema de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de salud.

Palabra clave: sistema de seguridad y salud en el trabajo, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present research on "Relationship between the occupational health and safety system and job satisfaction in the Bolognesi Health Center, 2021", aimed to determine the influence of the occupational health and safety system on job satisfaction of the personnel in the indicated Health Center.

The study was carried out through a descriptive-correlational analysis, the design was non-experimental, cross-sectional, with a population of 60 workers being a census sample. The instrument used was a questionnaire designed on a Likert scale. The results found show a value of sig. = 0.000 <0.05 finding a positively high relationship.

This result allows us to affirm that there is a relationship between the occupational health and safety system and the job satisfaction of the health center employees.

Keyword: Occupational health and safety system, job satisfaction.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del Problema	15
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.2.1. Problema General	16
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Justificación del Estudio	17
1.3.1. Justificación Teórica.....	17
1.3.2. Justificación Práctica.....	17
1.3.3. Justificación Metodológica	18
1.3.4. Justificación Social.....	18
1.4. Objetivos de la Investigación	18
1.4.1. Objetivo General	18
1.4.2. Objetivos Específicos	18
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la Investigación	20
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes Internacionales	22
2.2. Bases Teóricas de las Variables	24
2.2.1. Sistema de Seguridad y salud en el trabajo	24
2.2.2. Satisfacción laboral	30

2.3. Definición de Términos Básicos	35
III. MÉTODOS Y MATERIALES	38
3.1. Hipótesis de la Investigación	38
3.1.1. Hipótesis General.....	38
3.1.2. Hipótesis Específicas	38
3.2. Variables de Estudio.....	38
3.2.1. Definición Conceptual	39
3.2.2. Definición Operacional	39
3.3. Tipo y Nivel de la Investigación	39
3.4. Diseño de la Investigación.....	39
3.5. Población y Muestra de Estudio	40
3.5.1. Población	40
3.5.2. Muestra	40
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	40
3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	40
3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	40
3.7. Métodos de Análisis de Datos	40
3.8. Aspectos Éticos	41
IV. RESULTADOS	42
V. DISCUSIÓN.....	59
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	66
Anexo 1. Matriz de consistencia	67
Anexo 2. Matriz de Operacionalización.....	68
Anexo 3. Instrumento.....	72
Anexo 4. Validación de los instrumentos	75
Anexo 5. Matriz de datos	86
Anexo 6. Propuesta de valor.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Sexo	42
Tabla 2.	El Empleador cumple con dar a conocer las leyes de seguridad y salud ocupacional en la función que está desempeñando	43
Tabla 3.	Existe reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud	44
Tabla 4.	El empleador brinda un ambiente adecuado para el cumplimiento de sus labores	44
Tabla 5.	Las condiciones de seguridad y salud en el lugar donde desempeño mis funciones son las adecuadas.....	45
Tabla 6.	Se tienen evaluados los principales riesgos que ocasionan mayores accidentes	46
Tabla 7.	Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad	46
Tabla 8.	Recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo ...	47
Tabla 9.	Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo; al momento de la contratación, durante el desempeño de la labor, cuando se producen cambios en las funciones o en la tecnología.	48
Tabla 10.	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	48
Tabla 11.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	49
Tabla 12.	Los equipos que se me facilitan permiten que el trabajo sea confortable.	49
Tabla 13.	Me siento mal con lo que hago.....	50
Tabla 14.	Siento que en mi trabajo me están explotando	50
Tabla 15.	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.....	51
Tabla 16.	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo...51	
Tabla 17.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.....	52
Tabla 18.	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	52
Tabla 19.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.....	53
Tabla 20.	Pruebas de normalidad	53

Tabla 21. Prueba de correlación de las variables de estudio	54
Tabla 22. Correlación entre ambiente de trabajo y satisfacción laboral	55
Tabla 23. Correlación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y satisfacción laboral.....	56
Tabla 24. Correlación entre formación y satisfacción laboral	57
Tabla 25. Correlación entre supervisión de la seguridad y salud y satisfacción laboral.....	57
Tabla 26. Correlación entre sistema de seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Grado de Instrucción	42
Figura 2. Condición Laboral	43

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Relación entre el sistema de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en el Centro de salud Bolognesi, 2021. Ha sido diseñada con el objetivo de determinar la influencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud indicado.

En este sentido, se desarrolló una investigación de tipo aplicada, según los reglamentos de grados y títulos de la Universidad Privada Telesup, los aportes de la presente tesis han sido estructurados en siete capítulos de una manera concisa y detallada:

En el capítulo I se enfoca en el planteamiento del problema, la formulación del problema, problema general y específicos, la justificación y los objetivos.

En el capítulo II se describe el marco teórico de la investigación, las teorías relacionadas con el tema, la revisión de los antecedentes internacionales y nacionales. Asimismo, se desarrolla la definición de los términos básicos, con el fin que el lector pueda entender y comprender con más claridad el tema que se está desarrollando.

En el capítulo III se desarrolla el marco metodológico donde se realiza la descripción de la hipótesis de investigación general y específicas, la definición de las variables de estudio así mismo el tipo y nivel de la investigación, el diseño, población, y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la confiabilidad y validez del instrumento, métodos de análisis y finalmente aspectos éticos.

En el capítulo IV se desarrolla la descripción de los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento para ambas variables mediante tablas y figuras, y también su respectivo procesamiento en el software estadístico Spss.

Capítulo V se aborda la discusión de los resultados en el cual se compararon los resultados hallados en la presente investigación con relación con los antecedentes nacionales e internacionales que sustentan la investigación relacionadas con las variables de estudio.

En el sexto capítulo se presentan las conclusiones de la investigación.

En el capítulo siete se dan las recomendaciones con relación a los resultados obtenidos con respecto a las variables de estudio.

Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos respectivos para esta investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra (2006), se firma el Acta provisional del Convenio respecto al Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es así, que a través de la Ley Nro. 29783, aprobado por el Congreso peruano en el año 2012, se publica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que buscaba la promoción de una cultura que prevenga los riesgos laborales mediante el deber de los empleadores de prevenir accidentes, el control y rol fiscalizador del Estado con la participación de organismos sindicales y trabajadores, los cuales, mediante un diálogo social, tendrán la labor de velar por la difusión, promoción y cumplimiento de las normas laborales, por tanto, la Ley Nro. 29783 se aplicará en cualquier sector de servicios y económicos. Asimismo, la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo busca adoptar elementos mínimos para prevenir riesgos en el trabajo y que permitan que los trabajadores y empleadores determinen, de forma libre, los niveles para proteger y mejorar lo que la norma prevé.

Asimismo, toda la normativa mencionada anteriormente referente a salud y seguridad en el trabajo, toma como referencia los requisitos y estructura de la norma OHSAS 18001:2007, estándar internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Marcelo y Mayta (2015), desarrollaron una investigación respecto al riesgo ocupacional que puede tener el personal de salud de enfermería que trabaja en una unidad de cuidados intensivos. La investigación concluye que, de manera general, las estadísticas del HERM evidencian que los trabajadores de enfermería pertenecen a un grupo vulnerable de la salud, en el que existen peligros que se pueden generar debido a accidentes laborales, por ello, para la reducción de estos riesgos, se deben elaborar planes que permitan gestionar y controlar los peligros, generando ambientes laborales seguros, con la promoción y protección necesaria a la salud de los trabajadores.

En el entorno cotidiano del personal que labora en alguna institución de salud pertenecientes al MINSA, se escuchan los términos Seguridad y Salud en el Trabajo, pero muchas veces solo para dar atención preventiva a empresas de otros rubros, sin embargo, escuchamos o hemos sido testigos de la pérdida de la salud de algún compañero de labores o hasta la pérdida de la vida por alguna enfermedad que disimuladamente nos cogió desprevenidos, y al buscar estadísticas de estos hechos duele aceptar que muchas veces no hay registros idóneos y explícitos para las instituciones prestadoras de salud, ante esta realidad nace el deseo de entender qué se conoce en las instituciones que pertenecen al MINSA sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Por ello, es que es importante establecer cómo se relaciona el conocimiento que se tiene sobre el sistema de gestión de seguridad y salud y la satisfacción laboral ya que el centro de salud Bolognesi se encuentra ubicado en el casco urbano del departamento de Tacna, contando con una población sujeto de programación de 14291; este Centro de Salud presenta una característica peculiar pues dentro de su jurisdicción cuenta con una gran concentración de mercadillos, locales comerciales, Instituciones educativas, entidades bancarias, farmacias, etc. Por lo cual, cuenta con una gran población flotante.

La observación empírica nos ha permitido notar que un alto porcentaje de trabajadores de la salud que trabaja en el Centro de Salud Bolognesi presentan poco cumplimiento en el sistema de seguridad y salud en el trabajo lo que podría contribuir en la satisfacción laboral del personal y por consiguiente afectar, el trato que se tiene a los usuarios que asisten al Centro de Salud

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Existe relación significativa entre el sistema de seguridad y salud en el trabajo con la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- PE 1. ¿Cómo se relaciona la integración de la prevención y la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna 2021?
- PE 2. ¿Cómo se relaciona el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna 2021?
- PE 3. ¿Cómo se relacionan los accidentes y enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna 2021?
- PE 4. ¿Cómo se relaciona la formación en materia de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna 2021?
- PE 5. ¿Cómo se relaciona la supervisión de la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna 2021?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

La investigación se llevó a cabo con el objeto de identificar la importancia del sistema de seguridad y salud en el trabajo y cómo esto podría afectar a la satisfacción laboral de los trabajadores que tiene el Centro de Salud Bolognesi, de la misma manera, es necesario que se considere la Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Decreto Supremo N°. 005-TR 2012.

1.3.2. Justificación práctica

Esta investigación tuvo como propósito identificar la relación existente entre el sistema de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral, para que los directivos de la entidad puedan comprender su importancia en el logro de los objetivos institucionales.

1.3.3. Justificación metodológica

En este estudio se pretendió aplicar los instrumentos utilizados en las siguientes investigaciones: “Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila” realizado por Leonardo Waldir Salazar Alegría; y “La satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la calidad de atención brindada al usuario externo en la división de diagnóstico por imágenes del Hospital Nacional Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz, año 2014” llevado a cabo por Nely Venicia Mamani Vitulas.

1.3.4. Justificación social

Esta investigación tuvo el propósito de mejorar el sistema de seguridad y salud del personal del Centro de Salud Bolognesi y redunde en su satisfacción laboral. Asimismo, se pretende que esta investigación sirva como base y ejemplo para que otras entidades brinden mejores condiciones laborales a su personal.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la influencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Demostrar la influencia de la integración de la prevención en la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna 2021.

OE 2. Comprobar la influencia del ambiente de trabajo en la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna 2021.

OE 3. Establecer la influencia de los accidentes y enfermedades ocupacionales en la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna 2021.

- OE 4. Verificar la influencia de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna 2021.
- OE 5. Determinar la influencia de la supervisión de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Para desarrollar la investigación, es una necesidad contar con referencias científicas que compartan el objetivo del presente estudio y que generen confiabilidad en el uso de teorías y resultados. Se identificó antecedentes que tienen semejanza con las variables independiente y dependiente de la presente investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Ancajima, Y. & Pardo, G. (2021). En la tesis titulada “Satisfacción laboral y cumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo de los operadores de isla de la Estación de Servicio Corporación Río Branco S. A.” Tesis de grado académico maestría de la Universidad Continental - Huancayo, la investigación planteó como objetivo el determinar la existencia de una relación entre satisfacción laboral y el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo de una organización. Para ello, se desarrolló una investigación cualitativa, no experimental, descriptiva correlacional en la que se encuestó a 21 trabajadores utilizando dos cuestionarios en escala de Likert. La investigación pudo establecer la existencia de una relación significativa entre la situación laboral y el cumplimiento de la medida de seguridad en el trabajo. La relación pudo ser comprobada con la prueba de correlación de Spearman que halló un p-valor inferior a 0,05.

Reaño, R. (2019). En la tesis titulada “Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018”, Tesis de grado académico maestría de la Universidad San Agustín de Arequipa, La investigación planteó, como objetivo general, el establecer la existencia de una relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una universidad. Para ello, se desarrolló una investigación no experimental de corte transversal. El tipo de investigación fue correlacional y, en ella, participaron 132 trabajadores. Como instrumento de recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios en escala de Likert. Los resultados mostraron la existencia de una

relación significativa estadística entre las variables en estudio ($p=0.019$), estableciendo que las condiciones laborales tienen una relación con la satisfacción laboral del personal investigado. Asimismo, gracias a la prueba de correlación de Pearson, se encontró que esta relación fue positiva y de intensidad media ($r=0.465$).

Briceño, M. (2016). En la tesis titulada “Seguridad y salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de Elevatronic s.a., Comas – Lima, año 2016”, Tesis de grado académico de titulación lic. en administración de la Universidad César Vallejo, el estudio planteó el objetivo principal de establecer la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Elevatronic S.A., en Comas – Lima, año 2016. Se consideró una población de 35 trabajadores y la muestra estuvo conformada por la misma cantidad. La herramienta de recolección de datos fue mediante encuesta, para ello se usó un el cuestionario como instrumento, el cual, estuvo conformado por 28 preguntas, teniendo como escala tipo Likert. Posteriormente, se procesaron los datos por medio del programa SPSS. Se obtuvo como resultado según el estadígrafo de Spearman una significancia negativa, por lo que se rechaza la hipótesis general, concluyendo que la gestión de seguridad y salud en el trabajo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de Elevatronic S. A., en Comas – Lima, año 2016.

Calderón, E. (2015). En su trabajo de investigación titulado: Factores que limitan la aplicación del reglamento de Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, para la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes contratas y los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, del distrito de Tarapoto, región San Martín, año 2014. Tesis de pre grado. Universidad Nacional de Trujillo, aplicó una encuesta a 50 trabajadores de la entidad del estudio, concluyendo que, el escaso conocimiento de la normatividad vigente referida a la seguridad laboral, origina efectos negativos en los trabajadores de obra, como también en los que laboran en el área administrativa de la entidad materia del estudio, lo cual se ve reflejado en la ocurrencia de accidentes en las obras que se vienen ejecutando. Además, en el caso de las empresas ejecutoras, se puede observar un deficitario interés para la adquisición de la implementación necesaria para dotar de seguridad a sus trabajadores. En cuanto a la opinión de los

trabajadores de obra, no se ha tenido información sólida debido a que se reservan opinar al respecto por razones de evitar represalias por parte de los empleadores.

Aponte (2018), en su tesis “Condiciones laborales, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Santa Rosa”, tesis de grado académico de maestría de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, determinó cual fue la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa. En cuanto al área metodológica del trabajo, se hizo una investigación de forma descriptiva y explicativa, donde la población la cual fue estudiada fue estudiada fue todos los colaboradores del Laboratorio Químico de la Compañía Minera Santa Rosa. Se tomó muestra a toda la población ya que es una compañía pequeña es decir los 49 trabajadores, a estos se les aplicó una herramienta que contaba con 35 preguntas, donde se utilizó como instrumento una la escala de Likert con alternativas de respuesta múltiple, para analizar y dar respuesta se utilizó la teoría de correlación de Spearman donde se concluyó que la salud ocupacional interna de la empresa influye negativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores del lugar y por ello se recomendó optimizar las circunstancias de trabajo, como mejores salarios, planes de motivación, mejores escenarios medioambientales de los trabajadores, controlar las emisiones de gases ácidos que se generan en el uso de estos líquidos y controlar la emisión de polvo en la compañía.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Montoya, P.; Bello, N.; & Neira, J. (2020). En su investigación: Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Se plantearon como objetivo general el determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de trabajadores del sector salud. Para ello, se desarrolló un estudio correlacional de corte transversal en el que participaron 71 individuos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: CVT–Gohisalo” y S20/23. El análisis de los datos fue correlacional siguiendo el modelo de regresión lineal múltiple. La investigación pudo concluir que la calidad de vida laboral tiene una relación directa con las dimensiones de la satisfacción laboral. Se halló una

correlación $r=0.733$, lo cual, es positiva y alta. Que fue publicado en la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III.

Alcívar, D. et al. (2020), en su investigación titulada: ENEMDU Ecuador: estudio de la percepción de la seguridad y salud, 2018. La investigación buscó analizar la percepción sobre la seguridad y salud en los centros laborales de Ecuador Para ello, se describió y analizó cómo percibían los trabajadores ecuatorianos la seguridad y salud laboral y qué características sociales se relacionan a la percepción analizada. La investigación se realizó dentro del enfoque cuantitativo transversal y descriptivo, aplicando un muestreo probabilístico en el que participaron 28,636 personas. La investigación concluyó que existen factores de riesgo laborales que impactan en la salud de los trabajadores, los cuáles deben ser investigados para desarrollar nuevas políticas de seguridad y salud en Ecuador. Publicado en la Universidad Industrial de Santander. Salud.

Cisneros (2011), en su tesis: Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario, presentado a la escuela de postgrado para obtener el título de maestría de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, se planteó como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario, teniendo como resultados que predominó el sexo femenino 78,2 % edad de 30-34 años, 69,1 % del personal es base, 38,2 % cuenta con una antigüedad en la institución de 1-6 años, 34,5 % son licenciados en enfermería. 51 % del personal encuentra moderadamente satisfecho en la satisfacción general, factores extrínsecos 74,5 % se presentaron satisfechos y 76,3 % se encontró que está insatisfecho en factores intrínsecos. Las condiciones de trabajo 54,5 % el personal considera físicas regulares, condiciones psicológicas 49,1 % las percibe regulares y 40 % condiciones sociales las considera buenas. Ambas variables presentan una correlación débil ($Rho=0.149$), así, no hay diferencia significativa, por tanto, las conclusiones establecieron que las condiciones de trabajo y la situación laboral no determinaría el comportamiento organizacional, pues este se desarrolla en función al interés y el desempeño del personal cuando realizan sus labores, por lo que se mejora el ambiente laboral.

Bautista y Giménez (2014), realizó la tesis titulada *Factores de riesgo laboral en el personal de enfermería, Unidad de Cuidados Intensivos*, de un hospital de Colombia, obtuvieron los resultados de que el personal de enfermería presente una exposición a los factores de riesgo ergonómico, mecánico, biológico, físico, químico y psicológico, y se encontró que está inmunizado más del 86,7 % en contra de la hepatitis B, manipulando con mayor frecuencia heces, esputo y sangre en 100%. También se expone al riesgo físico y mecánico debido que se presentan fallas en las señalizaciones eléctricas, el mantenimiento y en los equipos eléctricos en un 93.3 %. Se tiene también, que existe una presencia de riesgos químicos por un frecuente contacto con antisépticos, medicamentos y látex en 100%. Existen un riesgo ergonómico, debido a que los trabajadores adoptan posturas parados en el 100 % y realizan actividades de manera individual en el 93.3 %. Por otro lado, se exponen a riesgos psicológicos debido a que el 66.7 % no desarrolla descansos periódicos en la jornada laboral.

Lazo y Peña (2014), realizaron la tesis titulada *Evaluación de los factores que determinan la satisfacción del personal del Centro Materno Infantil de Bastión Popular en la ciudad de Guayaquil de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, sistema de posgrado maestría en gerencia en servicios de la salud, realizaron un estudio en Ecuador, cuyo objetivo fue determinar los riesgos ergonómicos que existen en los empleados que laboran en la Cooperativa Jardín Azuayo, el tipo de estudio fue descriptivo de enfoque analítico, aplicando la entrevista directa y observación con una población de 248 colaboradores. Las conclusiones fueron que el 100% de los trabajadores se encuentra expuesto a riesgos ergonómicos en el caso de la labor que se desempeña, se ubican en el factor de riesgo acompañado de su nivel de acción, y se encuentran directamente relacionados con posturas y movimientos repetitivos de dedo y muñeca.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Sistema de seguridad y salud en el trabajo

Según lo descrito por Sabastizagal et al. (2020: 33) el trabajo es un impulsor del crecimiento social y económico, pero también puede afectar el bienestar y salud de los trabajadores, ocasionándoles daño en lugar de ser una fuente de mejora. Un trabajo remunerado permite ingresos y este debe ser realizados en ambientes que garanticen la integridad física de los trabajadores.

Actualmente, los trabajadores se exponen a condiciones laborales que pueden afectar negativamente su salud, por eso, es necesario la evaluación y las características de los ambientes laborales y los entornos inmediatos que puedan ser factores que ocasionan riesgo psicosocial, físico, mecánico, químico o locativo a los trabajadores.

De esta forma, se pueden establecer condiciones de seguridad y salud en los ambientes laborales que se relacionan con las medidas que permitan reducir o eliminar el riesgo de que los trabajadores sufran daño o lesión a su salud o se presenten daños a las máquinas, equipos e infraestructura de la unidad productiva. La seguridad laboral involucra las acciones de gestión de la salud de los colaboradores realizando programas preventivos dentro de la empresa.

2.2.1.1. Seguridad en el trabajo

Según Grau y Moreno (1997), la seguridad en el trabajo consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tiene por objetivo evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes, con ocasión del trabajo como pueden ser las lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos, ya que a través de la salud ocupacional pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores sirviendo como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de los trabajadores y de la empresa.

La Organización Internacional del Trabajo lo ha definido como el total de actividades de diversas disciplinas que se encaminan a la educación, promoción, control, prevención, rehabilitación y recuperación de los trabajadores, protegiéndolos de riesgos de su propia labor y ubicándolos en ambientes laborales según sus condiciones sociológicas y fisiológicas.

Por medio de la seguridad, se busca evitar las lesiones y muerte por accidente, a la vez que se desea reducir los costos operativos; de esta forma se puede dar un aumento en la productividad y una maximización de beneficios. Así mismo, mejora la imagen de la empresa, y al preocuparse por el bienestar del trabajador desencadena un mayor rendimiento por parte de este en el trabajo.

Merino (2016), considera que la teoría de las trayectorias puede ser aplicada a la salud y seguridad ocupacional, por consiguiente, viene a ser apropiada para analizar accidentes, en los casos en los que se debe prevenir y elaborar manuales para conseguir seguridad en el trabajo. Asimismo, esta completada las diferentes normas y reforzará su aceptación y entendimiento gracias a la teoría relativamente fácil que se explica.

Apaza (2012), desglosa y mencionó que la salud y seguridad ocupacional vienen a ser multidisciplinaria en asuntos de bienestar, salud, protección de los trabajadores, por tanto, deben realizarse programas de higiene y seguridad industrial para que se fomenten ambientes laborales saludables y seguros. La seguridad y salud ocupacional puede incluir proteger a clientes, empleadores y compañeros de trabajo que se pueden afectar por el ambiente laboral.

Prevenir riesgos en los trabajos es un requisito básico para el logro de la calidad. Un trabajo bien hecho solo se considerará como tal cuando esté hecho en las debidas condiciones de seguridad.

Se ha definido a la satisfacción laboral como el resultante de diversas actitudes que los trabajadores tienen hacia su centro laboral, la vida en general y los factores concretos (Blum y Naylor 1988). De esta manera, la satisfacción laboral puede ser entendida como el conglomerado de actitudes que las personas tienen hacia su centro laboral, los cuales, permite conocer cuándo una persona se siente satisfecha con su trabajo y si tendrán actitudes positivas hacia él, mientras que el insatisfecho presentará actitudes negativas. Cuando las personas desarrollan actitudes en sus trabajadores se referirán siempre a la satisfacción laboral, por ello, es común que se utilice esta expresión de forma indistinta.

Por otro lado, se puede definir a la actitud de los trabajadores con relación a su trabajo, esta actitud se basa en los valores y creencias. Una actitud se determinará, de manera conjunta, por consideraciones actuales de sus funciones y la manera en cómo percibe el trabajador que éstos tendrían que ser.

Robbins (1996: 181) al igual que Weinert, han definido a la satisfacción en el trabajo, básicamente, concentrándose en los niveles de insatisfacción o satisfacción respecto a la proyección de su actitud de forma negativa o positiva y la

entienden como aquella actitud general que las personas tienen respecto a su trabajo. Los individuos que tienen alto nivel de satisfacción en su trabajo poseen actitudes positivas hacia él, mientras que aquellos individuos que se sienten insatisfechos con su trabajo presentarán actitudes negativas hacia su centro laboral.

2.2.1.2. Ley de seguridad y salud en el trabajo

En el año 2011 se aprobó la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo junto con su reglamento, obligando a que las empresas adopten distintas formas de prevenir las enfermedades y los riesgos que se ocasionan en los centros laborales. De esta manera, se consideran distintos lineamientos y obligaciones que deben ser cumplidos por los empleadores y le permite al Estado fiscalizar y promocionar la participación de sus trabajadores dentro de organismos sindicales.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla el deber de informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo accidente mortal o de otra índole que suceda en el centro laborales o acciones que puedan poner en riesgo la integridad física, la psicológica o incluso la vida de los trabajadores.

La ley creó un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, por primera vez en la historia peruana, a través de Consejos regionales de seguridad y salud que buscan la reducción de los accidentes laborales producto de malas prácticas empresariales. Posteriormente, en el 2014, se publica la Ley N° 30222 que modifica la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo determinando pautas para ejercer servicios de seguridad laboral y flexibilizar la responsabilidad penal en caso de que se sufran accidente laboral

2.2.1.3. Dimensiones del sistema de seguridad y salud en el trabajo

a) Integración de la prevención.

Según Gavilanes y Merayo (2018) todo puesto laboral requiere el diseño previo que garantice la seguridad y salud del trabajador que desempeñará el cargo, es por eso que se debe integrar la prevención dentro del diseño de este puesto laboral.

Para que se pueda conseguir esta integración deben considerarse aspectos preventivos al momento de diseñar un puesto laboral, por ello, es necesario integrar tanto el proceso productivo como el proceso preventivo para evitar riesgos físicos o psicológicos del trabajador. Es necesario que se comience identificando aquellos elementos técnicos que están relacionados con las condiciones laborales de los que los trabajadores se verán expuestos mientras al ejecutan sus labores en la organización. Estas decisiones consideran el tipo del puesto de trabajo, la duración de las actividades laborales, el cronograma laboral, la organización de los espacios del puesto de trabajo, las interferencias que puede tener el entorno, los métodos empleados para iniciar las labores y los equipos y materiales que se utilizan.

Indicador de la dimensión integración de la prevención. Cumplimiento de las leyes y normas de seguridad y salud ocupacional.

El empleador ha hecho de conocimiento el marco legal sobre SST.

b) Ambiente de trabajo.

El ambiente de trabajo, según Neffa (2019), está constituido por los distintos elementos socio técnicos y de la organización que son parte del proceso productivo que se implanta para el desarrollo de actividades laborales, y en el que se deben evitar factores de riesgo. El ambiente laboral se relaciona directamente con la salud, por lo que es fundamental desarrollar acciones que prevengan cualquier afectación física o psicológica de los trabajadores. En tal sentido, es necesario aislar los riesgos, y evitar afectaciones labores por el sistema productivo organizacional.

Indicador de la dimensión ambiente de trabajo. Sistemas de incentivos al personal en seguridad y salud ocupacional.

El empleador fomenta el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

c) Accidentes y enfermedades ocupacionales.

Se entiende como aquel hecho impredecible, lesivo o fatal que puede ser ocasionado por la tecnología, insumos o características laborales ocasionando afectaciones al trabajador. En muchas ocasiones las leyes exigen el pago de indemnizaciones para que se repare los efectos del daño. Por otro lado, existe

también una propensión natural a enfermarse y a accidentarse que puede ser atribuido a la culpabilidad o responsabilidad de accidentes laborales o enfermedades profesionales que afectan a los trabajadores. Los accidentes y enfermedades ocupacionales pueden ser ocasionadas por imprudencia, ignorancia o desobediencia a las consignas o negligencia del trabajador, por ello, es necesario que cada trabajador siga las instrucciones de seguridad individual a pesar de que implique esfuerzo físico complementario, pues de lo contrario, existirá un riesgo elevado de enfermarse o de accidentarse dentro del trabajo.

Indicadores de las dimensiones accidentes y enfermedades ocupacionales.

1) Condiciones de seguridad.

Las condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo.

2) Accidentabilidad

Toda lesión que una persona sufre a causa del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

d) Formación.

Aquella enfermedad que ha sido adquirida en el puesto de trabajo, por cuenta ajena al propio trabajador y de la cual el empleador se debe responsabilizar.

Indicadores de la dimensión formación.

1) Enfermedades ocupacionales.

Aquella enfermedad que ha sido adquirida en el puesto de trabajo, por cuenta ajena al propio trabajador y de la cual el empleador se debe responsabilizar.

2) Capacitaciones y simulacros en el SST.

Charlas a cargo del empleador sobre la SST.

e) Supervisión de la seguridad y salud.

Revisión del cumplimiento de las normas de SST, para evitar su omisión y a la vez identificar el compromiso de la institución.

Indicadores de la dimensión supervisión de la seguridad y salud

1) Capacitaciones sobre uso correcto de herramientas y de tergonomía.

El empleador ha enseñado el uso correcto de las herramientas y equipos.

- 2) Omisión a normas de seguridad y salud en el trabajo.
No se cumplen completamente las normas de SST.

2.2.2. Satisfacción laboral

Robbins (1996: 192) ha establecido que los elementos de mayor importancia que produce la satisfacción en el trabajo son las recompensas equitativas, que se tenga un trabajo con un buen desafío desde el aspecto mental, que se tenga el apoyo de los colegas, que exista un respaldo en el trabajo y que exista un ajuste entre el puesto y la personalidad. Asimismo, la satisfacción en el trabajo puede afectar el desempeño de los trabajadores, así como en su ausentismo, satisfacción, productividad, rotación y satisfacción.

Es posible distinguir entre una satisfacción extrínseca y una intrínseca. La satisfacción intrínseca se origina a través de factores que se relacionan con la misma tarea cómo es la autonomía, el intereses y dificultades, mientras que la satisfacción extrínseca se origina a partir de fuentes exteriores al empleado y que se relacionan de manera directa con el ambiente o contexto en el que se desarrollan las tareas, es decir, se relacionan con los supervisores, los compañeros, la seguridad y el salario.

Muchos estudios han evidenciado que la satisfacción intrínseca en el trabajo tiene un sustento afectivo. Por otro lado, el elemento cognitivo está relacionado a la satisfacción extrínseca del trabajo, por tanto, han utilizado mediciones bidimensionales para establecer el carácter extrínseco e intrínseco para medir la satisfacción en lugar de mediciones unidimensionales.

2.2.2.1. Dimensiones

a) Dimensión condiciones físicas y/o materiales.

- Indicador condiciones de trabajo. Condiciones adecuadas para cumplir eficientemente el trabajo.

b) Dimensión beneficios laborables y/o remunerativos.

- Indicadores materiales otorgados para el cumplimiento de las funciones. Instrumentos otorgados para cumplir las labores

- Indicador incentivo económico, beneficios laborales. Ingresos económicos recibido por la labor realizada.

Dimensiones políticas administrativas.

- Indicador relación laboral. Redimiendo no económicos recibidos por el trabajador, protocolo para tratar del empleador a los trabajadores.

Dimensión relaciones sociales.

- Indicador evaluación del desempeño laboral, protocolo para tratar del empleador a los trabajadores. formato para evaluar el desempeño.
- Indicador interrelación, manera cómo actúan los trabajadores entre si

Dimensión desarrollo personal.

- Indicador relaciones, forma cómo se percibe el trabajador con otros
- Indicador oportunidad de autorrealización. Manera cómo se incentiva a los trabajadores y puedan sentirse mejor realizados.

Dimensión desarrollo de tareas.

- Indicador felicidad en el desempeño de funciones. Percepción de felicidad en el trabajo.

Dimensión relación con la autoridad

- Indicador valoración del trabajador. Forma cómo se distribuye la labor realizada por los trabajadores.

2.2.2.1. Medición de la satisfacción laboral

En el Perú, Sonia Palma desarrolló la escala de satisfacción laboral, la cual, es un instrumento que realiza un diagnóstico general para medir la actitud que las personas tienen hacia su centro laboral y que puede detectar el nivel de sentimiento de desagrado o agrado que el trabajador tiene hacia la actividad que desarrolla, asimismo, puede detectar si se encuentra satisfecho respecto a las dimensiones de condiciones de trabajo, significación de la tarea, reconocimiento social y o personal

y los beneficios económicos. Esta escala está compuesta de 36 proposiciones enmarcados en 7 factores, los cuales, pueden definirse de la siguiente manera:

Factor I: son aquellas condiciones materiales y o físicas, estructura o elementos materiales en el que se desarrollan cotidianamente las labores laborales y se convierten en un facilitador de sus tareas.

Factor II: beneficios remunerativos y o laborales, hace referencia a la complacencia de los trabajadores relacionadas al incentivo económico adicional o regular que reciben como pago por el trabajo que hacen.

Factor III: políticas de administración, permite conocer el nivel de acuerdo sobre las normas o lineamientos institucionales que se dirigen a la regularización de la relación de trabajo que se asocia de forma directa con los trabajadores.

Factor IV: relaciones sociales, permite establecer cuál es el grado de complacencia de los trabajadores en relación a la interrelación que tiene con otros integrantes de la institución con quien comparten actividades de trabajo cotidiano.

Factor V: desarrollo personal, es aquella oportunidad que los trabajadores tienen para el desarrollo de actividades que le simbolizan su autorrealización.

Factor VI: desempeño de tareas, permite conocer cómo valoran los trabajadores la asociación con sus tareas cotidianas en el puesto laboral que tienen.

Factor VII: relación con la autoridad, permite conocer una apreciación de valor que los trabajadores realizan relacionados con su jefe superior y en relación con las actividades cotidianas que tienen.

2.2.2.2. Teorías explicativas de la satisfacción laboral

Son teorías que fueron desarrolladas desde aspectos teóricos y que no siempre coinciden, sin embargo, han logrado un valioso aporte a la interpretación y conocimiento que permitió ser la base teórica para intervenciones e investigaciones prácticas. Esta propuesta busca explicar la satisfacción laboral en base a la teoría bifactorial o teoría de los dos factores de la satisfacción desarrollada por Frederick Herzberg (1959).

A mediados del siglo XX, Herzberg sostenía que existen dos géneros diferentes de agentes en el trabajo: Los intrínsecos y los extrínsecos. La teoría los agentes extrínsecos son los que surgen de las condiciones laborales en un sentido amplio y comprenden la seguridad en el trabajo, las políticas de organización y los salarios. Los agentes intrínsecos son aquellos elementos que simbolizan la esencia misma de la actividad que se realiza en el trabajo y en la que se encuentran el logro, la responsabilidad y el contenido del trabajo.

De acuerdo con esta teoría, se tiene que los factores higiénicos (también llamados extrínsecos) poseen la capacidad, únicamente, de prevenir la existencia de insatisfacción laboral o que se revierta cuando se presenta, sin embargo, no tiene la capacidad de generar satisfacción, pues, este es una capacidad que se limita, únicamente, a aquellos factores motivadores intrínsecos.

Herzberg sostiene que la mejor manera de aumentar los factores motivadores es mediante el desarrollo de un trabajo enriquecido, en el que se tenga un ambiente desafiante y participativo. Estableció la existencia de dos conjuntos de factores en el que se incluye la motivación y que influyen en la satisfacción que los trabajadores tienen. Estos factores poseen la capacidad de generar satisfacción laboral y es una capacidad que varía en función a diferencias individuales, la organización la actividad laboral y el conjunto social.

Aproximaciones basadas en el concepto de discrepancia.

2.2.2.3. Teoría del ajuste en el trabajo

Se basa en la diferencia entre las personas, la teoría se centra en las interacciones individuo-ambiente, inclusive, Dawis y Lofquist (1984) considera que es el fundamento mismo de la definición de correspondencias entre el ambiente y el individuo, que, para este caso, corresponde al ambiente laboral.

A partir de esta teoría, el nivel de interrelación entre el ambiente y los individuos se relacionará a dos tipos de correspondencia. En la primera, se tiene el nivel en el que las personas facilitan y poseen destrezas y habilidades necesarias para satisfacer las demandas que tiene en un puesto establecido, a lo que se puede llamar el resultado satisfactorio. Por otro lado, se tiene el nivel en el que el contexto

laboral permite el cumplimiento de valores y necesidades individuales, desde la cual, se logra la satisfacción desde el aspecto personal. Por tanto, es posible decir que la satisfacción laboral surge del nivel en el que el contexto de trabajo cumple con satisfacer valores necesidades de los trabajadores.

Dawis (1994) explica que esta teoría considera tres variables que dependen entre sí y que son la antigüedad laboral, los resultados satisfactorios y la satisfacción de la persona. Cada variable independiente serán las habilidades requeridas para un puesto, destrezas y habilidades y las destrezas y habilidades personales. De esta manera, se podrán encontrar relaciones a través de las necesidades y los valores del individuo, las destrezas y las habilidades, las necesidades, los valores y los refuerzos ocupacionales.

A partir de esta teoría, se considera a la satisfacción laboral o su ausencia como el resultado de diferencias individuales entre los valores y necesidades que los trabajadores buscan dentro de un centro laboral comparándolo con lo que obtienen realmente.

2.2.2.4. Aproximaciones situacionales

a. Teoría de los eventos situacionales

Es una teoría que fue postulada por Quarstein, McAfee y Glassman (1992), en la cual, se determina que la satisfacción laboral puede estar condicionada a través de dos factores que se denominan eventos situacionales y características situacionales. Estos factores se diferencian por seis dimensiones importantes.

Por un lado, las características situacionales son aquellos aspectos laborales que los individuos hacen cuando evalúan aceptar el trabajo, entre ellos se tiene a la supervisión, las condiciones, oportunidad de promoción y la paga.

Es evidente que estos elementos son fundamentales para individuo y se deben comunicar antes de que acepte el puesto.

b. Aproximación dinámica

Recuérdalo que establece Büssing (1991) se entiende como satisfacción laboral al producto que surge del proceso interactivo entre una situación laboral y

el individuo, en ella, desempeñan un papel fundamental las variables como el poder o el control de esta interacción, por consiguiente, existe una buena posibilidad de que se influya en el aspecto laboral. En esa línea, se tiene que la satisfacción laboral surge de un proceso de gran complejidad, que se muestra a partir de teorías tradicionales que se mantienen intactas.

La calidad y cantidad de satisfacción laboral se determina a través de la discrepancia o congruencia entre el valor nominal y el real de las características laborales. El valor nominal es aquel que tiene como objetivo al individuo, es decir, lo que este busca conseguir de las características laborales. El valor real es el nivel que las características se encuentran en el contexto laboral.

2.3. Definición de términos básicos

Análisis de puesto de trabajo. Estudio de un puesto de trabajo en sus características propias y en sus relaciones con los demás puestos de la organización. Consiste en identificar sus cometidos, sus actividades principales, su posición en la jerarquía y en la red de relaciones en la que está integrado. También consiste en evaluar las competencias que se precisan para su desempeño.

Autonomía. Poder tomar decisiones en sus puestos de trabajo y dentro de sus responsabilidades. Componente individual, por tanto tiene que ver con la percepción de la persona.

Cultura de empresa. Conjunto de valores y costumbres de una organización que conforma su personalidad y condicionan su eficacia y su futuro.

Definición del puesto de trabajo. Es la consecuencia de un análisis de puestos. Se trata de un documento que describe los objetivos, las tareas y las responsabilidades asociadas al puesto.

Diagnóstico social. Inventario y evaluación del factor humano en un momento determinado, a partir de datos estadísticos, de observaciones cuantitativas y de cálculo de probabilidades. Se trata de un análisis de los puntos fuertes y débiles de una organización en su aspecto social; señalando los posibles conflictos o las potencialidades que conviene explotar.

Feedback. Retroalimentación. Mensaje de vuelta, verbal y no verbal, consciente o inconsciente, que el receptor envía al emisor, cuando recibe el mensaje de éste. Reacción del receptor del mensaje.

Fidelización. Política que tiene por objetivo mantener tanto a clientes/as, proveedores/as y trabajadores/as vinculados o dentro de la organización.

Formación continua. Conjunto de acciones pedagógicas que permiten a las personas desarrollar sus competencias profesionales.

Gestión participativa. Conjunto de medidas tendentes a que las personas tomen iniciativas y responsabilidades en el marco de su trabajo. No tiene significado si la organización de las tareas y los recursos tecnológicos no permiten un mínimo de autonomía de las personas trabajadoras.

Gestión por objetivos. Sistema de gestión en la que las personas o procesos se guían en su trabajo por los objetivos que se les encomiendan y que se negocian con ellos

Gestión previsional de puestos de trabajo. Conjunto de métodos y prácticas organizacionales que permiten: prever las necesidades de efectivos y calificaciones en un plazo determinado, para responder a las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta lo que existe y su probable evolución.

Higiene y seguridad. Conjunto de leyes, reglamentos y métodos operativos que tienen por objetivo prevenir los riesgos profesionales.

Liderazgo. Capacidad de conducción hacia la consecución de objetivos de la organización por medio de acciones no coercitivas. Perfil del líder o autoridad formal y tipos de relaciones que mantiene con los miembros del equipo.

Organización. Estructura ordenada en el que interactúan diversos individuos con roles definidos y con cargos y responsabilidades distribuidas para alcanzar un objetivo común.

Participación. Posibilidades de acción influencia a cada persona en procesos colectivos (de su propio ámbito de temas generales: calidad, mejoras, etc.).

Salud ocupacional. Ciencia multidisciplinaria que protege y promueve la salud de los trabajadores a través del control y prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como la reducción de condiciones y factores que pongan en peligro la integridad física de los mismos.

Satisfacción laboral. Estado emocionalmente positivo y placentero que surge de la experiencia propia del trabajo que se realiza, es un estado que se alcanza luego de satisfacer diversas necesidades individuales.

Seguridad ocupacional. Es una ciencia que busca prevenir enfermedades y lesiones que se causan por condiciones laborales y que se promueva y proteja la salud de los trabajadores

Trabajador. Persona física que presta servicios de acuerdo a las condiciones establecidas por Ley a cambio de una remuneración por su trabajo.

Trabajo. Son las horas que una persona dedica a producir servicios o bienes, es un factor productivo junto a la tecnología, la tierra y el capital. Es un esfuerzo humano para incrementar la producción y la venta de servicios y bienes.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. El sistema de seguridad y salud ocupacional influye en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

HN. El sistema de seguridad y salud ocupacional no influye en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Se da una influencia significativa de la integración de la prevención en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

HE 2. Se encuentra una influencia significativa del ambiente de trabajo en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

HE 3. Tenemos una influencia significativa de los accidentes y enfermedades ocupacionales en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

HE 4. Encontramos una influencia significativa de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

HE 5. Existe una influencia significativa de la supervisión de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

3.2. Variables de estudio

Variable independiente: sistema de seguridad y salud en el trabajo

Variable dependiente: satisfacción laboral

3.2.1. Definición conceptual

Sistema de seguridad y salud en el trabajo: es un proceso que se orienta a la minimización de riesgos y peligros, para lo cual, desarrolla sistemas laborales seguros en los que se consideren disposiciones de control administrativo (Ley N° 29783, art. 21°)

Satisfacción laboral: es considerado un sentimiento de desagrado o agrado que un sujeto experimenta luego de realizar un trabajo deseado, dentro de una organización o empresa y en un ambiente que le hace sentir a gusto y por lo que percibirá una compensación económica, social y psicológica según su expectativa (Muñoz, 1990, p. 76).

3.2.2. Definición operacional

Sistema de seguridad y salud en el trabajo: es la estructura para la gestión y mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo.

Satisfacción laboral: es la sensación que tiene el trabajador sobre el reconocimiento de su trabajo

La operacionalización de las variables se encuentra en el anexo 2

3.3. Tipo y nivel de la investigación

Se considera a que la investigación fue de tipo aplicada. Considerando que buscó medir el grado de relación que exista entre las dos variables, medir cada una de ellas y después, cuantificar y analizar la vinculación. Se realizó la investigación a nivel descriptivo correlacional.

3.4. Diseño de la investigación

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal, ya que el estudio a realizar es en un período de tiempo específico y a un mismo grupo de personas.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población de estudio, está conformada por 60 trabajadores, asistenciales y administrativos del Centro de Salud Bolognesi– 2021.

3.5.2. Muestra

Considerando la cantidad de la población y las fórmulas estadísticas para la obtención de la muestra se ha decidido por aplicar los instrumentos a toda la población.

3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizarse en la presente investigación fue la encuesta, que es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, la cual emplea cuestionarios para indagar sobre las características que se desea medir o conocer (Hernández, et al., 2010).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó el instrumento de medición denominado guía de encuesta o cuestionario, para aplicar en la población objetivo que haciende a 60 encuestados. El instrumento para evaluar el sistema de seguridad y salud en el trabajo fue adaptado según los criterios pertinentes de la Guía Básica sobre Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la variable Satisfacción laboral se empleó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) elaborada por Palma (1999).

3.7. Métodos de análisis de datos

Analizaremos empleando el software SPSS versión 25, y excel 2016, que permitió establecer el porcentaje de incidencias en las respuestas obtenidas, así como para determinar el chi-cuadrado de Pearson para determinar la relación existente entre las variables

3.8. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones. Los trabajadores del Centro de Salud Bolognesi que han participado en este estudio, no fueron mencionados, se han tomado las reservas del caso para evitar información dañina en contra de las personas o instituciones que colaboraran con esta investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.
Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	13	21,7	21,7	21,7
	Femenino	47	78,3	78,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Podemos observar que del total del personal que trabaja en el Centro de salud Bolognesi 13 son varones y 47 son mujeres haciendo un total de 60 personas.

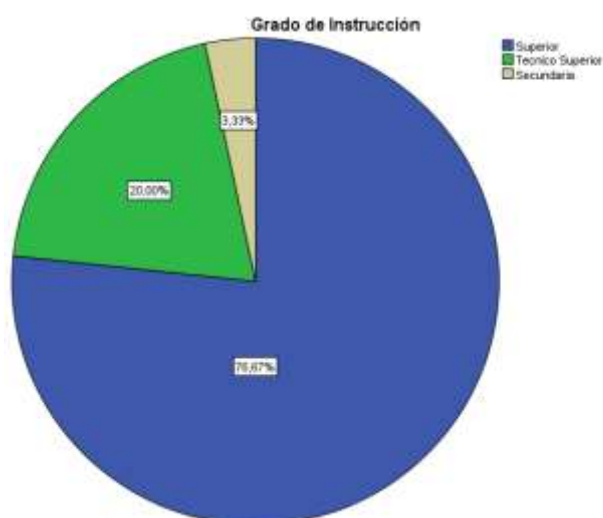


Figura 1. Grado de Instrucción

El 76.67% del personal cuenta con estudios superiores, el 20% tiene estudios técnicos, y el 3.33% cuenta con secundaria completa.

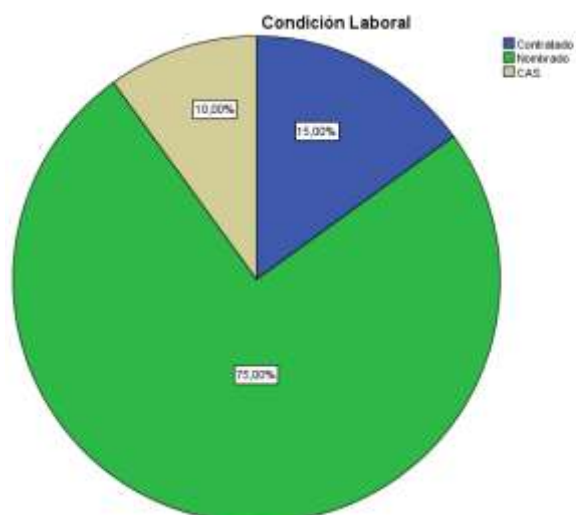


Figura 2. Condición Laboral

El 75% de los trabajadores tiene la condición de trabajadores nombrados, mientras que el 15% son contratados y el 10% está contratado bajo la condición de CAS.

Tabla 2.

El Empleador cumple con dar a conocer las leyes de seguridad y salud ocupacional en la función que está desempeñando

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	31	51,7	51,7	51,7
Indeciso	10	16,7	16,7	68,3
De Acuerdo	15	25,0	25,0	93,3
Totalmente de Acuerdo	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 2 podemos apreciar que el 51.7% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo con que el empleador cumple con dar a conocer las leyes de seguridad y salud ocupacional en la función que está desempeñando y el 16.7% manifiesta estar indeciso en cuanto a la pregunta, lo que nos permite indicar que la mayoría de trabajadores manifiesta que el empleador no cumple con dar a conocer las leyes de seguridad y salud ocupacional.

Tabla 3.

Existe reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
En Desacuerdo	30	50,0	50,0	53,3
Indeciso	15	25,0	25,0	78,3
De Acuerdo	11	18,3	18,3	96,7
Totalmente de Acuerdo	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 3 podemos apreciar que el 50% de los trabajadores están en desacuerdo con que existe reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud, y el 25% manifiesta estar indeciso en cuanto a la pregunta, lo que nos permite indicar que la mayoría de trabajadores manifiesta que no existe reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud.

Tabla 4.

El empleador brinda un ambiente adecuado para el cumplimiento de sus labores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	7	11,7	11,7	11,7
En Desacuerdo	15	25,0	25,0	36,7
Indeciso	14	23,3	23,3	60,0
De Acuerdo	19	31,7	31,7	91,7
Totalmente de Acuerdo	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 4 podemos apreciar que el 25% de los trabajadores están en desacuerdo con que el empleador brinda un ambiente adecuado para el cumplimiento de sus labores y el 23.3% manifiesta estar indeciso en cuanto a la pregunta así como el 11.7% se encuentra totalmente en desacuerdo, lo que nos permite indicar que la mayoría de trabajadores manifiesta que el empleador no brinda un ambiente adecuado para el cumplimiento de sus labores.

Tabla 5.

Las condiciones de seguridad y salud en el lugar donde desempeño mis funciones son las adecuadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	4	6,7	6,7	6,7
En Desacuerdo	25	41,7	41,7	48,3
Indeciso	9	15,0	15,0	63,3
De Acuerdo	20	33,3	33,3	96,7
Totalmente de Acuerdo	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 5 podemos apreciar que el 41.7% de los trabajadores está en desacuerdo con que las condiciones de seguridad y salud en el lugar donde desempeño mis funciones son las adecuadas y el 15% manifiesta estar indeciso en cuanto a la pregunta así como el 6.7% se encuentra totalmente en desacuerdo, por lo que se puede indicar que la mayoría de trabajadores manifiesta que las condiciones de seguridad y salud en el lugar donde desempeño mis funciones no son las adecuadas.

Tabla 6.*Se tienen evaluados los principales riesgos que ocasionan mayores accidentes*

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	2	3,3	3,3
	En Desacuerdo	30	50,0	53,3
	Indeciso	14	23,3	76,7
	De Acuerdo	12	20,0	96,7
	Totalmente de Acuerdo	2	3,3	100,0
	Total	60	100,0	

En la tabla 6 podemos apreciar que el 50% de los trabajadores están en desacuerdo con que se tienen evaluados los principales riesgos que ocasionan mayores accidentes y el 23.3% manifiesta estar indeciso en cuanto a la pregunta así como el 3.3% se encuentra totalmente en desacuerdo, por lo que se puede indicar que la mayoría de trabajadores manifiesta que no se tienen evaluados los principales riesgos que ocasionan mayores accidentes.

Tabla 7.*Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad*

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	10,0	10,0
	En Desacuerdo	12	20,0	30,0
	Indeciso	13	21,7	51,7
	De Acuerdo	23	38,3	90,0
	Totalmente de Acuerdo	6	10,0	100,0
	Total	60	100,0	

En la tabla 7 podemos apreciar que el 20% de los trabajadores están en desacuerdo con que las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad y el 21.7% manifiesta estar indeciso en cuanto a la pregunta así como el 10% se encuentra totalmente en desacuerdo, por lo que se puede indicar que la mayoría de trabajadores manifiesta que las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional no le permiten desarrollar su trabajo con seguridad.

Tabla 8.

Recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
En Desacuerdo	16	26,7	26,7	30,0
Indeciso	6	10,0	10,0	40,0
De Acuerdo	30	50,0	50,0	90,0
Totalmente de Acuerdo	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 8 podemos apreciar que el 50% de los trabajadores están de acuerdo con que recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo y el 10% manifiesta estar totalmente de acuerdo, por lo que se puede indicar que la mayoría de trabajadores manifiesta que recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo.

Tabla 9.

Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo; al momento de la contratación, durante el desempeño de la labor, cuando se producen cambios en las funciones o en la tecnología.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	6	10,0	10,0	10,0
En Desacuerdo	15	25,0	25,0	35,0
Indeciso	12	20,0	20,0	55,0
De Acuerdo	24	40,0	40,0	95,0
Totalmente de Acuerdo	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tabla 10.

En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	7	11,7	11,7	11,7
En Desacuerdo	14	23,3	23,3	35,0
Indeciso	10	16,7	16,7	51,7
De Acuerdo	25	41,7	41,7	93,3
Totalmente de Acuerdo	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tabla 11.*La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	7	11,7	11,7	11,7
En Desacuerdo	13	21,7	21,7	33,3
Indeciso	12	20,0	20,0	53,3
De Acuerdo	26	43,3	43,3	96,7
Totalmente de Acuerdo	1	1,7	1,7	98,3
13	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tabla 12.*Los equipos que se me facilitan permiten que el trabajo sea confortable*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	5	8,3	8,3	8,3
En Desacuerdo	12	20,0	20,0	28,3
Indeciso	14	23,3	23,3	51,7
De Acuerdo	28	46,7	46,7	98,3
Totalmente de Acuerdo	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tabla 13.
Me siento mal con lo que hago

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	17	28,3	28,3	28,3
En Desacuerdo	22	36,7	36,7	65,0
Indeciso	9	15,0	15,0	80,0
De Acuerdo	11	18,3	18,3	98,3
Totalmente de Acuerdo	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tabla 14.
Siento que en mi trabajo me están explotando

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	13	21,7	21,7	21,7
En Desacuerdo	32	53,3	53,3	75,0
Indeciso	6	10,0	10,0	85,0
De Acuerdo	7	11,7	11,7	96,7
Totalmente de Acuerdo	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tabla 15.*Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	10	16,7	16,7	16,7
En Desacuerdo	31	51,7	51,7	68,3
Indeciso	12	20,0	20,0	88,3
De Acuerdo	5	8,3	8,3	96,7
Totalmente de Acuerdo	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tabla 16.*La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
En Desacuerdo	8	13,3	13,3	15,0
Indeciso	6	10,0	10,0	25,0
De Acuerdo	35	58,3	58,3	83,3
Totalmente de Acuerdo	10	16,7	16,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tabla 17.

El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
En Desacuerdo	1	1,7	1,7	5,0
Indeciso	8	13,3	13,3	18,3
De Acuerdo	41	68,3	68,3	86,7
Totalmente de Acuerdo	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tabla 18.

Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En Desacuerdo	8	13,3	13,3	13,3
Indeciso	13	21,7	21,7	35,0
De Acuerdo	25	41,7	41,7	76,7
Totalmente de Acuerdo	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tabla 19.*La relación que tengo con mis superiores es cordial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
En Desacuerdo	11	18,3	18,3	20,0
Indeciso	6	10,0	10,0	30,0
De Acuerdo	29	48,3	48,3	78,3
Totalmente de Acuerdo	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Para poder determinar la relación entre las variables primeramente se ha realizado las pruebas de normalidad y considerando que tenemos 60 sujetos de investigación usaremos la prueba de Kolmogorov- Smirnov y se determinó el cumplimiento de la normalidad de las puntuaciones obtenidas por los trabajadores en ambas pruebas, para decidir el uso de la prueba paramétrica de correlación de Pearson o de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, en la evaluación de la asociación entre las variables.

Tabla 20.*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	,150	60	,052	,928	60	,002
Satisfacción Laboral	,111	60	,061	,851	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con el resultado de la prueba considerando al estadístico Kolmogórov-Smirnov, para las dos variables se presentan una significación estadística mayor a 0.05, esto nos permite aceptar la hipótesis H_0 , por lo tanto, nos indica que para contrastar las hipótesis de estudio debemos utilizar la prueba paramétrica: coeficiente de correlación de Pearson.

Contrastación de las hipótesis

H_0 : No se da una influencia significativa de la integración de la prevención en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

H_1 : No se da una influencia significativa de la integración de la prevención en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

Tabla 21.
Prueba de correlación de las variables de estudio

		Integración de la Prevención	Satisfacción Laboral
Integración de la Prevención	Correlación de Pearson	1	,607**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,607**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Conclusión:

En la tabla se puede observar que existe una correlación significativa entre las variables ($r=0.607$) a un nivel de significancia de 0.00 por lo que podemos indicar que si existe una relación entre la Integración de la prevención y la satisfacción laboral.

H₀: No se encuentra una influencia significativa del ambiente de trabajo en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

H₁: Se encuentra una influencia significativa del ambiente de trabajo en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

Tabla 22.

Correlación entre ambiente de trabajo y satisfacción laboral

		Ambiente de Trabajo	Satisfacción Laboral
Ambiente de Trabajo	Correlación de Pearson	1	,748**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,748**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Conclusión:

Como se puede apreciar que el valor de significancia estadística es menor a 0.05, entonces se rechaza la H₀ y se acepta la H₁. Asimismo, podemos indicar que existe una relación muy significativa entre la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral.

H₀: No tenemos una influencia significativa de los accidentes y enfermedades ocupacionales en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

H₁: Tenemos una influencia significativa de los accidentes y enfermedades ocupacionales en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

Tabla 23.*Correlación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y satisfacción laboral*

		Accidentes y Enfermedades Ocupacionales	Satisfacción Laboral
Accidentes y Enfermedades Ocupacionales	Correlación de Pearson	1	,543**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,543**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Conclusión:

Como se puede apreciar que el valor de significancia estadística es menor a 0.05, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Asimismo, podemos indicar que existe una relación significativa entre la dimensión accidentes y enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral.

H_0 : No encontramos una influencia significativa de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

H_1 : Encontramos una influencia significativa de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

Tabla 24.
Correlación entre formación y satisfacción laboral

		Formación	Satisfacción Laboral
Formación	Correlación de Pearson	1	,455**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,455**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Conclusión:

Como se puede apreciar que el valor de significancia estadística es menor a 0.05, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Asimismo, podemos indicar que existe una relación positiva de mediana intensidad entre la dimensión formación y la satisfacción laboral.

H_0 : No existe una influencia significativa de la supervisión de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

H_1 : Existe una influencia significativa de la supervisión de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

Tabla 25.
Correlación entre supervisión de la seguridad y salud y satisfacción laboral

		Supervisión de la Seguridad y Salud	Satisfacción Laboral
Supervisión de la Seguridad y Salud	Correlación de Pearson	1	,676**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,676**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Conclusión:

Como se puede apreciar que el valor de significancia estadística es menor a 0.05, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Asimismo, podemos indicar que existe una relación positiva de mediana intensidad entre la dimensión Supervisión de la seguridad y salud y la satisfacción laboral.

H_0 : El sistema de seguridad y salud ocupacional no influye en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

H_1 : El sistema de seguridad y salud ocupacional influye en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

Tabla 26.

Correlación entre sistema de seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral

		Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Satisfacción Laboral
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Correlación de Pearson	1	,790**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,790**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Conclusión:

En la tabla se puede observar que existe una correlación alta entre las variables sistema de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral ($r=0.790$) a un nivel de significancia de 0.00, con un margen de error de 0.05.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los antecedentes tenemos que Briceño, M. (2016) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Elevatronic S.A., en Comas – Lima, año 2016. Se obtuvo como resultado según el estadígrafo de Spearman una significancia negativa, por lo que se rechaza la hipótesis general, concluyendo que la gestión de seguridad y salud en el trabajo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de Elevatronic S. A., en Comas – Lima, año 2016. Sin embargo, en el presente estudio se puede observar que existe una correlación alta entre las variables sistema de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral ($r=0.790$) a un nivel de significancia de 0.00, con un margen de error de 0.05.

Asimismo, tenemos que Aponte (2017), determinó cual fue la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa. En cuanto al área metodológica del trabajo, se hizo una investigación de forma descriptiva y explicativa, donde la población la cual fue estudiada fueron todos los colaboradores del Laboratorio Químico de la Compañía Minera Santa Rosa. Donde se concluyó que la salud ocupacional interna de la empresa influye negativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores del lugar y por ello se recomendó optimizar las circunstancias de trabajo, como mejores salarios, planes de motivación, mejores escenarios medioambientales de los trabajadores, controlar las emisiones de gases ácidos que se generan en el uso de estos líquidos y controlar la emisión de polvo en la compañía. Este estudio refuerza los resultados que obtuvimos al realizar el estudio en el Centro de Salud Bolognesi en la ciudad de Tacna.

Por otro lado, tenemos a Cisneros (2011), quien tuvo como resultados que el 51 % del personal se encuentra moderadamente satisfecho en la satisfacción general, la correlación entre ambas variables se encuentra débil ($\rho=-149$), la prueba de hipótesis señala que no fue estadísticamente significativa. Las conclusiones fueron: la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra

en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral. Estos resultados coinciden con los obtenidos en el estudio realizado en el Centro de Salud Bolognesi.

VI. CONCLUSIONES

- El sistema de seguridad y salud ocupacional tiene una relación directa positiva equivalente al 79% con la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021
- Se da una influencia directa y significativa de 60.7% de la integración de la prevención en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021
- Se encuentra 74.8% de influencia significativa del ambiente de trabajo en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021
- Tenemos una influencia directa de 54.3% significativa de los accidentes y enfermedades ocupacionales en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021
- Encontramos una influencia significativa de la formación con un valor de 45.5% en materia de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021
- Existe una influencia significativa de 67.6% sobre la supervisión de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

VII. RECOMENDACIONES

- Se debe dar prioridad al establecimiento del sistema de seguridad y salud ocupacional ya que cerca del 80% del personal considera que es primordial para la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021
- La integración de la prevención se debe realizar para que el 60.7% vaya aumentando y de esta manera mejorar la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021
- El ambiente de trabajo se encuentra en un buen estado lo que permite mejorar la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021
- Se debe tener bastante cuidado con la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales ya que repercuten en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021
- Se debe hacer un seguimiento con el fin de mejorar la formación en materia de seguridad y salud ocupacional ya que repercuten en la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021
- La supervisión de la seguridad y salud ocupacional se debe llevar de manera sistemática con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcívar, D.; Espinoza, A.; Arteaga, M. & Escobar, K. (2020), ENEMDU Ecuador: estudio de la percepción de la seguridad y salud, 2018. *Revista Salud UIS*. 52 (3). p. 215-223.
- Ancajima, Y; & Pardo, G. (2021). *Satisfacción laboral y cumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo de los operadores de isla de la Estación de Servicio Corporación Río Branco S. A.* (Tesis de maestría) Universidad Continental.
- Apaza, R. (2012). Seguridad y salud ocupacional. España, Barcelona: Innova.
- Aponte, J. (2017). Condiciones Laborales, Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Compañía Minera Santa Rosa. (Tesis de Licenciatura) Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Briceño, M., (2016). Seguridad y salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de elevatronic S.A., Comas – Lima. (Tesis de Pre grado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Calderón, E. (2015) Factores que limitan la aplicación del reglamento de ley n° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, para la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes contratas y los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, del distrito de Tarapoto, región San Martín, año 2014. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de Trujillo
- Chávez, J. (2014). La gestión de la salud y seguridad en el trabajo y promoción de la salud y seguridad en el trabajo. Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
- Cisneros, C. (2011). Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. Universidad Autónoma de San Luis Potosí Bolivia.

- Gavilanes, C. & Merayo, A. (2018). Integración de la PRL en el diseño de obras de construcción (II): criterios y soluciones organizativas. Ministerio de Trabajo, migraciones y seguridad social. España.
- Gonzales, J; López, S. (2016) "Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la Constructora Queiroz Galvao S.A. proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016".
- Ley N° 29783 (2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Neyra, G. (2018). Nivel de conocimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del centro materno infantil Santa Luzmila II – 2018. Universidad Cesar Vallejo.
- Montoya, P.; Bello, N.; & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Revista Medicina y Seguridad del Trabajo. 66 (26) p. 220-229.
- Neffa, J. (2019). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo. Buenos Aires.
- OMS. (2007). www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web. Obtenido de www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web
- OPS/OMS. (1999). www.who.int/occupational_health/regions/en/oeh41_consejo.pdf?ua=1. Obtenido de www.who.int/occupational_health/regions/en/oeh41_consejo.pdf?ua=1 .
- Palma, S. (2006). Manual de la Escala de Satisfacción Laboral. Lima: Cartolan EIRL
- Polo, S. (2018). Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reaño, R. (2019). Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

- Reyes Ortiz Alejandro (2016) "Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto.
- Robledo, F. H. (2016). Seguridad y salud en el trabajo conceptos básicos. Bogotá: Eco Ediciones.
- Robson, L. (2010). Something might be missing from occupational health and safety. Journal, 51.
- Sabastizagal, I.; Astete, J.; & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas. Revista Peruana Med Exp Salud Publica 37 (1) p. 32-41.
- Velásquez, A. & Vereau, D. (2018). Conocimientos y actitudes de adherencia a la bioseguridad. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/1913/pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Relación entre el sistema de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología , población y muestra
<p>ma general: ¿Existe relación significativa entre el sistema de seguridad y salud en el trabajo con la Satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021?</p> <p>mas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la integración de la prevención y la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021? • ¿Cómo se relaciona el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021? • ¿Cómo se relaciona los accidentes y enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021? • ¿Cómo se relaciona la formación en materia de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021? • ¿Cómo se relaciona la supervisión de la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021? 	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la Satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demostrar la influencia de la integración de la prevención en la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021 • Comprobar la influencia del ambiente de trabajo en la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021 • Establecer la influencia de los accidentes y enfermedades ocupacionales en la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021 • Verificar la influencia de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021 • Determinar la influencia de la supervisión de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral del personal en el Centro de Salud Bolognesi, Tacna – 2021 	<p>sis general El sistema de seguridad y salud ocupacional influye en la Satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021</p> <p>sis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se da una influencia significativa de la integración de la prevención en la Satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021 • Se encuentra una influencia significativa del ambiente de trabajo en la Satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021 • Tenemos una influencia significativa de los accidentes y enfermedades ocupacionales en la Satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021 • Encontramos una influencia significativa de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional en la Satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021 • Existe una influencia significativa de la supervisión de la seguridad y salud ocupacional en la Satisfacción laboral del personal en el Centro de salud Bolognesi, Tacna – 2021 	<p>Variable independiente Sistema de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Variable dependiente Satisfacción Laboral</p>	<p>Tipo: correlacional</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Población 60 trabajadores</p> <p>Muestra 60 trabajadores</p>

Anexo 2. Matriz de Operacionalización.

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES	DEFINICION	ITEMS
Sistema de seguridad y salud en el trabajo "Proceso orientado a minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control" (Ley N° 29783, Art. 21°)	Sistema de seguridad y salud es la estructura para la gestión y mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo para evitar accidentes y preservar la salud de los trabajadores.	Integración de la prevención	El sistema de seguridad y salud debe estar incluido en el sistema general de gestión, en el cumplimiento de las leyes y normas y en los incentivos que otorgue el empleador	Cumplimiento de las leyes y normas de seguridad y salud ocupacional	El empleador ha hecho de conocimiento el marco legal sobre SST.	P01: El Empleador cumple con dar a conocer las leyes de Seguridad y Salud Ocupacional en la función que está desempeñando
						P02: El empleador aplica medidas para gestionar, eliminar y controlar riesgos.
		Ambiente de trabajo	Lugar donde cumplen sus labores los trabajadores con las condiciones de seguridad adecuadas	Sistemas de incentivos al personal en seguridad y salud ocupacional	El empleador fomenta el cumplimiento de las normas de SST.	P03: El empleador utiliza sistemas para incentivar a trabajar con seguridad al momento de desempeñar sus funciones
						P04: Existe reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud.
						P05: El empleador brinda un ambiente adecuado para el cumplimiento de sus labores
		Accidentes y enfermedades ocupacionales	Es un estado patológico contraído a causa del trabajo o la exposición al medio en el cual se encuentra laborando, causado por agentes físicos, químicos o biológicos, la omisión a las	Condiciones de seguridad	Las condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo	P06: El ambiente tiene las mismas condiciones para todos los trabajadores
						P07: Las condiciones de Seguridad y salud en el lugar donde desempeño mis funciones son las adecuadas
				Accidentabilidad	Toda lesión que una persona sufra a causa del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.	P08: El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos en el ambiente
						P09: En el tiempo que está trabajando en el Centro de salud no ha tenido conocimiento de algún accidente de trabajo.
						P10: Se tienen evaluados los principales riesgos que ocasionan mayores accidentes.

			normas de seguridad o la falta de equipos de protección personal			
		Formación	Actividades realizadas por el empleador con el fin de capacitar sobre SST, simulacros y el uso correcto de herramientas y ergonomía	Enfermedades ocupacionales	Aquella enfermedad que ha sido adquirida en el puesto de trabajo, por cuenta ajena al propio trabajador y de la cual el empleador se debe responsabilizar	P11: Durante el tiempo que está trabajando en el centro de salud ha sufrido alguna enfermedad a causa de su trabajo P12: Se someten a exámenes médicos obligatorios.
				Capacitaciones y simulacros en SST.	Charlas a cargo del empleador sobre la SST	P13: Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad P14: El centro de salud realiza simulacros frecuentemente (Sismo, primeros auxilios etc.)
		Supervisión de la seguridad y salud	Revisión del cumplimiento de las normas de SST para evitar su omisión y a la vez identificar el compromiso de la institución	Capacitaciones sobre uso correcto de herramientas y ergonomía	El empleador ha enseñado el uso correcto de las herramientas y equipos	P15: Recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo P16: Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo; al momento de la contratación, durante el desempeño de la labor, cuando se producen cambios en las funciones o en la tecnología.
				Omisión a las normas de seguridad y salud en el trabajo.	No se cumplen completamente las normas de SST	P17: El empleador no tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. P18: A pesar de conocer las medidas de seguridad, omite cumplir las normas de seguridad
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral puede			Compromiso por la salud y	Se reconoce la importancia de la SST tanto por el	P19: El centro de salud muestra responsabilidad e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores

<p>“Es el sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” (Muñoz, 1990, p. 76).</p>	<p>definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basándose ésta en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.</p>			seguridad en el trabajo.	empleador como por parte de los trabajadores	P20: El empleador asume totalmente los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo.
		Condiciones Físicas y/o materiales	Ambiente y materiales adecuados donde se cumplen las labores encomendadas	Condiciones de trabajo.	Condiciones adecuadas para cumplir eficientemente con el trabajo	P21: En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente
		Beneficios Laborales y/o remunerativos	Remuneración o beneficios recibidos a cambio del trabajo realizado	Materiales otorgados para el cumplimiento de las funciones	Instrumentos otorgados para cumplir las labores	P23: Los equipos que se me facilitan permiten que el trabajo sea confortable.
				Incentivo económico	Ingreso económico recibido por la labor realizada	P24: Los materiales cumplen con las normas ergonómicas. P25: Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable P26: Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo
		Políticas administrativas	Forma establecida por el empleador en cuanto al desempeño laboral	Beneficios laborales	Rendimientos no económicos recibidos por el trabajador	P27: Me siento mal con lo que hago P28: Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
				Relación Laboral	Protocolo para tratar del empleador a los trabajadores	P29: Siento que en mi trabajo me están explotando P30: Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa
		Relaciones sociales	Diseño como se relacionan entre si los trabajadores	Evaluación del desempeño laboral	Formato para evaluar el desempeño	P31: No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. P32: Reconocen el esfuerzo realizado en la institución
				Interrelación	Manera como interactúan los trabajadores entre si	P33: La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo P34: El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones
				Relaciones		P35: Me agrada trabajar con mis compañeros

		Desarrollo personal	Política establecida por el Centro de Salud para fomentar el desarrollo personal		Forma como se percibe el trabajar con otros	P36: Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo.
				Oportunidad de Autorrealización	Manera como se incentiva que los trabajadores puedan sentirse mejor realizados	P37: Mi trabajo permite desarrollarme personalmente. P38: Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.
		Desarrollo de tareas	Manera que el empleador distribuye las tareas entre los trabajadores	Felicidad en el desempeño de funciones	Percepción de felicidad en el trabajo	P39. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo P40: Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.
		Relación con la autoridad		Valoración del trabajador	Forma como se distribuye la labor realizada por los trabajadores	P41: Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. P42: La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.

Anexo 3. Instrumento

Encuesta

RELACION ENTRE EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE SALUD BOLOGNESI, 2021

Estimado Trabajador:

El cuestionario que usted va a responder es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información sobre cómo percibe la seguridad y salud ocupacional en su centro laboral, así como la satisfacción laboral.

I. Datos Generales:

- 1.1. Sexo: Masculino () Femenino ()
- 1.2. Edad: _____
- 1.3. Grado de Instrucción: _____
- 1.4. Estado Civil: _____
- 1.5. Ocupación en el Centro de Salud: _____
- 1.6. Tiempo que labora en el Centro de Salud: _____
- 1.7. Condición Laboral: _____

En su calidad de colaborador, le agradeceremos responder todas las preguntas con la mayor sinceridad posible, marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su ambiente laboral, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
TD	D	I	A	TA

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

V.I.: Sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:

N	Ítems	TD	D	I	A	TA
	Integración de la prevención					
01	El Empleador cumple con dar a conocer las leyes de Seguridad y Salud Ocupacional en la función que está desempeñando					
02	El empleador aplica medidas para gestionar, eliminar y controlar riesgos					
03	El empleador utiliza sistemas para incentivar a trabajar con seguridad al momento de desempeñar sus funciones					
04	Existe reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud					
	Ambiente de trabajo					
05	El empleador brinda un ambiente adecuado para el cumplimiento de sus labores					
06	El ambiente tiene las mismas condiciones para todos los trabajadores					
07	Las condiciones de Seguridad y salud en el lugar donde desempeño mis funciones son las adecuadas					
08	El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos en el ambiente					
	Accidentes y enfermedades ocupacionales					
09	En el tiempo que está trabajando en el Centro de salud no ha tenido conocimiento de algún accidente de trabajo					
10	Se tienen evaluados los principales riesgos que ocasionan mayores accidentes.					
11	Durante el tiempo que está trabajando en el centro de salud ha sufrido alguna enfermedad a causa de su trabajo					
12	Se someten a exámenes médicos obligatorios					
	Formación					
13	Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad					
14	El centro de salud realiza simulacros frecuentemente (Sismo, primeros auxilios etc.)					
15	Recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo					
16	Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo; al momento de la contratación, durante el desempeño de la labor, cuando se producen cambios en las funciones o en la tecnología.					
	Supervisión de la seguridad y salud					
17	El empleador no tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.					
18	A pesar de conocer las medidas de seguridad, omite cumplir las normas de seguridad					
19	El centro de salud muestra responsabilidad e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores					
20	El empleador asume totalmente los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo					

V.D.: Sobre la Satisfacción laboral:

N	Ítems	TD	D	I	A	TA
	Condiciones físicas y / o materiales.					
21	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
22	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
23	Los equipos que se me facilitan permiten que el trabajo sea confortable					
24	Los materiales cumplen con las normas ergonómicas.					
	Beneficios laborales y / o remunerativos					
25	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
26	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo					
27	Me siento mal con lo que hago					
28	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
	Políticas Administrativas					
29	Siento que en mi trabajo me están explotando					
30	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa					
31	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
32	Reconocen el esfuerzo realizado en la institución					
	Relaciones Sociales					
33	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
34	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
35	Me agrada trabajar con mis compañeros					
36	Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo.					
	Desarrollo Personal					
37	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
38	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
39	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
40	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
	Desarrollo de Tareas					
41	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
42	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
43	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
44	Mi trabajo me aburre.					
	Relación con la autoridad					
45	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
46	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
47	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo					
48	La relación que tengo con mis superiores es cordial					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4. Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Integración de la prevención							
1	El Empleador cumple con dar a conocer las leyes de Seguridad y Salud Ocupacional en la función que está desempeñando	X		X		X		
2	El empleador aplica medidas para gestionar, eliminar y controlar riesgos	X		X		X		
3	El empleador utiliza sistemas para incentivar a trabajar con seguridad al momento de desempeñar sus funciones	X		X		X		
4	Existe reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud.	X		X		X		
	II. Ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿El empleador brinda un ambiente adecuado para el cumplimiento de sus labores?	X		X		X		
6	El ambiente tiene las mismas condiciones para todos los trabajadores	X		X		X		
7	Las condiciones de Seguridad y salud en el lugar donde desempeño mis funciones son las adecuadas	X		X		X		
8	El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos en el ambiente	X		X		X		
	III. Accidentes y enfermedades ocupacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En el tiempo que está trabajando en el Centro de salud no ha tenido conocimiento de algún accidente de trabajo.	X		X		X		
10	Se tienen evaluados los principales riesgos que ocasionan mayores accidentes.	X		X		X		
11	Durante el tiempo que está trabajando en el centro de salud ha sufrido alguna	X		X		X		

	enfermedad a causa de su trabajo							
12	Se someten a exámenes médicos obligatorios.	X		X		X		
	IV. Formación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad	X		X		X		
14	El centro de salud realiza simulacros frecuentemente (Sismo, primeros auxilios etc.)	X		X		X		
15	Recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo	X		X		X		
16	Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo; al momento de la contratación, durante el desempeño de la labor, cuando se producen cambios en las funciones o en la tecnología.	X		X		X		
	V. Supervisión de la seguridad y salud	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El empleador no tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
18	A pesar de conocer las medidas de seguridad, omite cumplir las normas de seguridad	X		X		X		
19	El centro de salud muestra responsabilidad e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores	X		X		X		
20	El empleador asume totalmente los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Dr. Edmundo González Zavaleta

DNI:

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

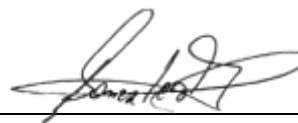
De julio de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Condiciones Físicas y/o materiales							
1	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	X		X		X		
2	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
3	Los equipos que se me facilitan permiten que el trabajo sea confortable.	X		X		X		
4	Los materiales cumplen con las normas ergonómicas.	X		X		X		
	II. Beneficios Laborales y/o remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
6	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo	X		X		X		
7	Me siento mal con lo que hago	X		X		X		
8	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
	III. Políticas administrativas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento que en mi trabajo me están explotando	X		X		X		
10	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
11	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
12	Reconocen el esfuerzo realizado en la institución							
	IV. Relaciones sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	X		X		X		
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
15	Me agrada trabajar con mis compañeros	X		X		X		
16	Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo	X		X		X		
	V. Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
18	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
19	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
20	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
	VI. Desarrollo de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
22	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
23	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo	X		X		X		

	mismo							
24	Mi trabajo me aburre	X		X		X		
	VII. Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
26	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	X		X		X		
27	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	X		X		X		
28	La relación que tengo con mis superiores es cordial	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Dr. Edmundo González Zavaleta

DNI:

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

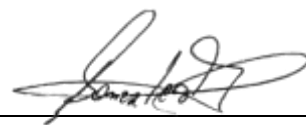
28 De junio de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VI. Integración de la prevención							
1	El Empleador cumple con dar a conocer las leyes de Seguridad y Salud Ocupacional en la función que está desempeñando	X		X		X		
2	El empleador aplica medidas para gestionar, eliminar y controlar riesgos	X		X		X		
3	El empleador utiliza sistemas para incentivar a trabajar con seguridad al momento de desempeñar sus funciones	X		X		X		
4	Existe reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud.	X		X		X		
	VII. Ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿El empleador brinda un ambiente adecuado para el cumplimiento de sus labores?	X		X		X		
6	El ambiente tiene las mismas condiciones para todos los trabajadores	X		X		X		
7	: Las condiciones de Seguridad y salud en el lugar donde desempeño mis funciones son las adecuadas	X		X		X		
8	El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos en el ambiente	X		X		X		
	VIII. Accidentes y enfermedades ocupacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En el tiempo que está trabajando en el Centro de salud no ha tenido conocimiento de algún accidente de trabajo.	X		X		X		
10	Se tienen evaluados los principales riesgos que ocasionan mayores accidentes.	X		X		X		
11	Durante el tiempo que está trabajando en el centro de salud ha sufrido alguna enfermedad a causa de su trabajo	X		X		X		
12	Se someten a exámenes médicos obligatorios.	X		X		X		
	IX. Formación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad	X		X		X		
14	El centro de salud realiza simulacros frecuentemente (Sismo, primeros auxilios etc.)	X		X		X		
15	Recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza	X		X		X		

	para la realización de su trabajo							
16	Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo; al momento de la contratación, durante el desempeño de la labor, cuando se producen cambios en las funciones o en la tecnología.	X		X		X		
	X. Supervisión de la seguridad y salud	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El empleador no tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
18	A pesar de conocer las medidas de seguridad, omite cumplir las normas de seguridad	X		X		X		
19	El centro de salud muestra responsabilidad e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores	X		X		X		
20	El empleador asume totalmente los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg Arce Guevara Ernesto

DNI: 09085080

Especialidad del validador: Mg Docencia Universitaria


22 de marzo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: *Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión*



Firma del Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCION LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VIII. Condiciones Físicas y/o materiales							
1	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo	X		X		X		
2	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
3	Los equipos que se me facilitan permiten que el trabajo sea confortable.	X		X		X		
4	Los materiales cumplen con las normas ergonómicas.	X		X		X		
	IX. Beneficios Laborales y/o remunerativos							
5	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
6	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo	X		X		X		
7	Me siento mal con lo que hago	X		X		X		
8	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
	X. Políticas administrativas							
9	Siento que en mi trabajo me están explotando	X		X		X		
10	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
11	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
12	Reconocen el esfuerzo realizado en la institución							
	XI. Relaciones sociales							
13	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	X		X		X		
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
15	Me agrada trabajar con mis compañeros	X		X		X		
16	Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo	X		X		X		
	XII. Desarrollo personal							
17	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
18	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
19	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
20	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
	XIII. Desarrollo de tareas							
21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
22	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
23	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo	X		X		X		

	mismo							
24	Mi trabajo me aburre	X		X		X		
	XIV. Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
26	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	X		X		X		
27	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	X		X		X		
28	La relación que tengo con mis superiores es cordial	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg Arce Guevara Ernesto

DNI: 09085080

Especialidad del validador: Mg Docencia Universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

22 de marzo del 2021

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Validador

Anexo 5. Matriz de datos

VARIABLE INDEPENDIENTE SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN						AMBIENTE DE TRABAJO				ACCIDENTES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES				FORMACIÓN			SUPERVISIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD		
2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	1	1	4	2	3	1	3	2
2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2
3	3	4	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	1	4	1	4	1	4	1
4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3
4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2
2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3	3
2	2	2	3	5	2	4	4	1	3	5	1	3	3	4	3	3	1	4	3
4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4
3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3
4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	1	2	4	4	5	5	1	2	5	3
2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3
4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	1	1	4	2	3	1	3	2	1
2	2	2	1	1	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2
3	4	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4
2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4
4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2
4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4
2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3	3	2
2	2	3	5	2	4	4	1	3	5	1	3	3	4	3	3	1	4	3	4
3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4
4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3	2
5	4	3	4	3	4	4	2	4	1	2	4	4	5	5	1	2	5	3	3
2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2
4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4
2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	4	4	4
2	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4
3	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	1	2	4	4	5	5	1	2	5
2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4
2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	1	1	4	2	3	1	3	2
2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2
3	3	4	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	1	4	1	4	1	4	1

4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3
4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2
2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3	3
2	2	2	3	5	2	4	4	1	3	5	1	3	3	4	3	3	1	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	2	1	1	4	1	4	4	2	3
2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1
4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	3	2	2	4
2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4
2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	1	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	3	2	4	3	3
2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	5	1	3	1	4	1	4	4	4	1
3	4	3	2	4	2	3	2	1	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4
4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1
2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	4	4	2	3	4
3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	1	3	2	1	2	3	3	3	2
4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	4	5	3	5	4	1	1	4	2
5	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	1	4	4
5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	2	1	4	4

VARIABLE DEPENDIENTE SATISFACCIÓN LABORAL

Condiciones físicas y / o materiales			Beneficios laborales y / o remunerativos				Políticas Administrativas				Relaciones Sociales		Desarrollo Personal			Desarrollo de Tareas				Relación con la autoridad							
1	1	3	1	1	4	2	1	2	2	2	2	4	1	4	1	4	2	4	4	1	5	4	1	4	4	3	4
2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	5	1	4	3	2	2
4	4	3	2	2	4	1	3	1	2	3	3	4	4	4	2	5	5	5	5	2	4	4	1	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	2	4	5	5	4	2	5	5	1	2	3	4	4
2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3
4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5
2	3	4	3	2	2	1	4	1	1	3	3	5	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	1	2	5	5	5
4	4	4	4	4	2	1	4	2	2	2	4	4	4	3	2	5	5	4	4	2	5	5	2	4	4	4	5
4	4	4	3	4	2	2	4	1	1	3	3	5	4	5	1	3	4	5	5	3	4	4	1	4	4	4	5
2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4
3	3	4	4	5	1	1	4	1	1	2	5	5	4	5	1	5	2	5	4	1	3	5	1	2	5	5	5
2	1	2	1	2	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4
4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4
1	3	1	1	4	2	1	2	2	2	2	4	1	4	1	4	2	4	4	1	5	4	1	4	4	3	4	2
1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	5	1	4	3	2	2	2
4	3	2	2	4	1	3	1	2	3	3	4	4	4	2	5	5	5	5	2	4	4	1	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	2	4	5	5	4	2	5	5	1	2	3	4	4	4
2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2
4	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	2
3	4	3	2	2	1	4	1	1	3	3	5	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	1	2	5	5	5	2
4	4	4	4	2	1	4	2	2	2	4	4	4	3	2	5	5	4	4	2	5	5	2	4	4	4	5	2
4	4	3	4	2	2	4	1	1	3	3	5	4	5	1	3	4	5	5	3	4	4	1	4	4	4	5	4
2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3
3	4	4	5	1	1	4	1	1	2	5	5	4	5	1	5	2	5	4	1	3	5	1	2	5	5	5	4
1	2	1	2	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2

4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4				
4	4	4	4	3	4	2	2	4	1	1	3	3	5	4	5	1	3	4	5	5	3	4	4	1	4	4	4	
3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	
3	3	3	4	4	5	1	1	4	1	1	2	5	5	4	5	1	5	2	5	4	1	3	5	1	2	5	5	
3	2	1	2	1	2	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	
4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	
1	1	3	1	1	4	2	1	2	2	2	2	4	1	4	1	4	2	4	4	1	5	4	1	4	4	3	4	
2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	5	1	4	3	2	2	
4	4	3	2	2	4	1	3	1	2	3	3	4	4	4	2	5	5	5	5	2	4	4	1	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	2	4	5	5	4	2	5	5	1	2	3	4	4	
2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	
4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	
2	3	4	3	2	2	1	4	1	1	3	3	5	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	1	2	5	5	5	
4	4	4	4	4	2	1	4	2	2	2	4	4	4	3	2	5	5	4	4	2	5	5	2	4	4	4	5	
1	1	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	
3	3	3	2	2	4	1	2	2	3	5	1	3	3	4	2	4	4	4	5	1	5	5	1	4	3	3	3	
1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	5	1	3	3	2	2	1	4	5	5	5	5	5	1	1	3	3	5	
4	2	3	4	4	2	1	3	1	1	2	4	5	4	4	1	4	4	4	4	1	5	4	1	4	4	3	1	
4	3	3	2	1	1	1	3	2	2	5	1	2	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	1	2	3	4	4	
3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	
2	2	4	4	4	2	1	4	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	1	5	5	1	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	
3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	5	1	5	5	1	1	3	2	3	3	
4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	5	1	4	4	4	
3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	4	1	2	4	4	4	
4	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	
2	2	3	2	5	1	1	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	2	3	4	2	4	3	2	4	
5	4	4	4	5	5	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	
5	4	4	3	5	2	1	4	1	1	2	4	5	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	1	2	4	5	5	
5	4	4	3	3	3	1	4	1	1	1	4	5	4	5	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	5	4	4	

Anexo 6. Propuesta de valor

La propuesta de valor está orientada a mejorar la seguridad y salud del trabajador y su satisfacción laboral, siendo esto fundamental para que el trabajador pueda realizar una buena labor.

Es indispensable cumplir con todas las políticas corporativas, leyes y regulaciones locales, Tener una comunicación adecuada en todo momento. Dar y mantener un ambiente seguro y saludable para toda persona que esté dentro del área de trabajo, Proporcionar todas las herramientas de trabajo necesarias para poder cumplir con las labores sin que este en juego la integridad de nuestros trabajadores y lograr una satisfacción laboral.

Revisar periódicamente los objetivos y metas que la empresa se ha trazado. Cada trabajador dentro de la organización deberá mostrar un compromiso total con la seguridad. El comportamiento seguro debe compartirse con todo e ir más allá que solo la empresa.