



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Administrativas
Escuela Profesional de Administración

Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020

PROYECTO DE TESIS DE INVESTIGACIÓN

Para optar el Grado Académico de Bachiller en Ciencias
Administrativas

AUTOR

Jeyson CAMPOS TIQUILLAHUANCA

ASESOR

Dr. Manuel Jorge ESPINOZA ALTAMIRANO

Lima, Perú

2021



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Campos, J. (2021). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020*. [Proyecto de tesis de investigación de bachiller, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Hoja de metadatos complementarios

Código ORCID del autor	“ _____ ”
DNI o pasaporte del autor	Jeyson Campos Tiquillahuanca 75795539
Código ORCID del asesor	https://orcid.org/0000-0002-2473-7213
DNI o pasaporte del asesor	Manuel Jorge Espinoza Altamirano 25511133
Grupo de investigación	Gestión Global.
Agencia financiadora	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	País: Perú Departamento: La Libertad Distrito: Huamachuco. Coordenadas geográficas: Latitud: -7.81583, Longitud: -78.0489 7° 48' 57" Sur, 78° 2' 56" Oeste.
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020
Disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



Acta de Sustentación del Proyecto de Tesis de Investigación
N° 0020/V-FCA-EPA/2021
Modalidad de Sustentación del Proyecto de Tesis de Investigación
Resolución Rectoral N° 0744-R-20
Resolución Rectoral N° 01882-2021-R/UNMSM
Resolución Decanal N° 000855-2020-D-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 0037/FCA-EPA/2021
Resolución Decanal N° 000278-2021-D-FCA/UNMSM

Lima, 11 de marzo de 2021

Siendo las 11:00 horas y reunido el Jurado Evaluador integrado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. Pedro Herbert Jaime Valencia Pomareda
Miembro : Dra. María Celina Huamán Mejía
Miembro : Mg. Valiente Pantaleon Ramirez Huerta
Docente Asesor : Dr. Manuel Jorge Espinoza Altamirano

Para evaluar el proceso de sustentación del Proyecto de Tesis de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas del estudiante:

Jeyson Campos Tiquillahuanca

Los integrantes del Jurado Evaluador califican con **Diecisiete (17) aprobado con mención honrosa**, a la Sustentación del Proyecto de Tesis de Investigación titulada **“Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020”**; de acuerdo a la Legislación Universitaria y a la documentación sustentatoria que se acredita, en mérito de lo cual, el Jurado Evaluador declara **Apto** para que se le otorgue el Grado Académico de:

Bachiller en Ciencias Administrativas

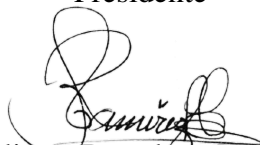
Conforme a las Disposiciones Legales vigentes, siendo las 11:56 horas se levanta la sesión y en fe de lo actuado firman la presente:



Dr. Pedro Herbert Jaime Valencia Pomareda
Presidente



Dra. María Celina Huamán Mejía
Miembro



Mg. Valiente Pantaleón Ramirez Huerta
Miembro



Dr. Manuel Jorge Espinoza Altamirano
Docente Asesor

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS	iv
RESUMEN EJECUTIVO.....	v
ABSTRACT.....	vi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Situación problemática.....	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación.....	4
1.4.1 Importancia de la investigación	4
1.4.2 Viabilidad de la investigación.....	4
1.5 Limitaciones de la investigación.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes	6
2.1.1 En el ámbito nacional	6
2.1.2 En el ámbito internacional	9
2.2 Bases teóricas	14
2.2.1 Gestión de seguridad y salud en el trabajo	14
2.2.2 Dimensiones de la seguridad y salud en el trabajo	15
2.2.3 Satisfacción laboral.....	19
2.2.4 Teorías de la satisfacción laboral.....	20
2.3 Glosario de términos	24
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	25

3.1	Hipótesis.....	25
3.2	Hipótesis Específicas	25
3.3	Identificación de Variables	25
3.3.1	Variable independiente:	25
3.3.2	Variable dependiente	25
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....		26
4.1	Diseño metodológico	26
4.4.1	Nivel y tipo de investigación	26
4.4.2	Diseño de investigación	26
4.2	Diseño muestral.....	27
4.3.1	Población	27
4.3.2	Muestra	27
4.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
4.4.3	Técnicas	28
4.4.4	Instrumento	28
4.4	Técnicas de procedimiento y análisis de datos	29
4.5	Aspectos éticos.....	29
4.6	Validación del instrumento	29
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		32
ANEXOS		36

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Notificaciones de accidentes de trabajo por sexo	2
Ilustración 2. Dimensiones del concepto de seguridad y salud ocupacional	16
Ilustración 3. Representación gráfica del diseño de investigación	27
Ilustración 4. Alfa de Cronbach de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	29
Ilustración 5. Alfa de Cronbach de la Satisfacción Laboral	30

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal buscar la relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral de la Empresa ASC Outsourcing al año 2020, planteando como hipótesis general la correcta gestión de seguridad y salud en el trabajo aumentan la satisfacción de los colaboradores de esta operación.

Se realizó un estudio correlacional, transversal y no experimental basado en una muestra que comprendió un total de 32 colaboradores de la operación el Toro divididos en dos Supervisores SSOMA, tres Supervisores, once Conductores, catorce Operadores y dos Mecánicos.

La recolección de datos se realizará a través de un cuestionario de 28 ítems que evaluará la percepción que tienen los colaboradores respecto a las variables de Seguridad y Salud y Satisfacción Laboral basado en la escala de Likert.

Para el procesamiento de datos se ha hecho uso del del Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y para el análisis de resultados se hará uso de la estadística descriptiva, análisis de normalidad y el coeficiente de correlación de Spearman para validar si es que las variables en mención guardan algún grado de asociación.

Palabras clave: seguridad y salud en el trabajo, satisfacción laboral, higiene laboral, ambiente laboral, enfermedades ocupacionales.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to find the relationship between the Management of Health and Safety at Work and the Job Satisfaction of the ASC Outsourcing Company by the year 2020, proposing as a general hypothesis the correct management of health and safety at work increase the satisfaction of the employees of this operation.

A correlational, cross-sectional and non-experimental study was carried out based on a sample that comprised a total of 32 employees of the El Toro operation divided into two SSOMA Supervisors, three Supervisors, eleven Drivers, fourteen Operators and two Mechanics.

Data collection will be carried out through a 28-item questionnaire that will assess the perception that employees have regarding the variables of Health and Safety and Job Satisfaction based on the Likert scale.

For data processing, use has been made of the SPSS Software (Statistical Package for the Social Sciences) and for the analysis of results, descriptive statistics, normality analysis and the Spearman correlation coefficient will be used to validate whether the variables in question show some degree of association.

Keywords: occupational health and safety, job satisfaction, occupational hygiene, work environment, occupational diseases.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

Actualmente, la gran cantidad de accidentes que ocurren debido a la mala práctica de las políticas de salud y seguridad en el trabajo no solo preocupan a las empresas en donde los trabajadores están expuestos a esos riesgos, sino también a los mismos estados y gobiernos. Anualmente mueren más de 2,78 millones de trabajadores por accidentes laborales y 374 millones de colaboradores sufren accidentes de trabajo no mortales (Oficina Internacional del Trabajo, 2019).

Estas ausencias no solo afectan el bienestar de los colaboradores y sus familiares, sino que también perjudican el crecimiento del PBI y la actividad económica. Según estudios realizados respecto a esta relación, se concluyó que los días de trabajo que se pierden por los accidentes laborales ocurridos representan aproximadamente el 4% del PBI mundial (Jukka, Tan, and Kiat, 2017).

La enorme cantidad de perjudicados que muestran estas estadísticas anuales nos conllevan a tomar en consideración esta problemática que no es ajena al pueblo peruano. Al año 2019, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su reporte Anual Sectorial mostró cifras alarmantes acerca de la cantidad de colaboradores que sufrieron accidentes en ese año, cifra que asciende a los 34,800 accidentes.

A continuación, en la figura 1 podemos analizar los accidentes anuales ocurridos en el Perú segmentados por sexo. En el caso de los hombres, vemos que son el género más afectado por esta problemática con una cifra que asciende a 29 079 accidentes al año 2019, mientras que, por el lado de las mujeres, se originaron 5 721 accidentes en ese año. Asimismo, se observa que hay una uniformidad en la cantidad de incidentes que ocurren por mes, lo cual nos muestra que indistintamente de la situación, estas tragedias pueden ocasionarse en cualquier momento.

Ilustración 1. Notificaciones de accidentes de trabajo por sexo

MESES	SEXO				TOTAL	
	MASCULINO		FEMENINO			
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
ENERO	2 101	6,04	420	1,21	2 521	7,24
FEBRERO	2 478	7,12	508	1,46	2 986	8,58
MARZO	2 733	7,85	560	1,61	3 293	9,46
ABRIL	2 632	7,56	495	1,42	3 127	8,99
MAYO	2 515	7,23	537	1,54	3 052	8,77
JUNIO	2 541	7,30	485	1,39	3 026	8,70
JULIO	2 590	7,44	435	1,25	3 025	8,69
AGOSTO	2 218	6,37	442	1,27	2 660	7,64
SETIEMBRE	2 265	6,51	457	1,31	2 722	7,82
OCTUBRE	2 578	7,41	463	1,33	3 041	8,74
NOVIEMBRE	2 212	6,36	450	1,29	2 662	7,65
DICIEMBRE	2 216	6,37	469	1,35	2 685	7,72
TOTAL	29 079	83,56	5 721	16,44	34 800	100,00

Notificaciones de accidentes de trabajo por sexo. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2019)

Extraído de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/920578/ANUARIO_2019_.pdf

Por otro lado, la satisfacción laboral es uno de los pilares más fundamentales que contribuyen al alcance los objetivos organizacionales. La satisfacción del cliente y del personal puede aumentar si las organizaciones brindan servicios de tratamiento culturalmente congruentes y supervisión clínica (SAMHSA, 2015). Por eso, el enfocarse en ello generará en el colaborador un ambiente de compromiso leal con la empresa.

En el año 2018, Randstad, un grupo internacional dedicado a soluciones en recursos humanos, nos mostró ciertas estadísticas acerca de la satisfacción laboral de los colaboradores por país. Basándose en una muestra de 34 países, el estudio concluye que México, India y los Estados Unidos son los países en donde más alto índice de satisfacción laboral se tiene con una cifra 74%, 81% y 80% respectivamente, mientras que los índices más bajos los encontramos en los países de Japón con 44% y Hong Kong con 46% de satisfacción laboral en su población (Randstad México, 2018).

En el Perú, la realidad es distinta, en los últimos meses, debido a la pandemia y la cuarentena, muchos de los trabajadores fueron perjudicados, ya sea por el despido masivos que se dio en distintas empresas o por la falta de pago de remuneraciones. Entonces, a causa de esto, los colaboradores se sienten menos comprometidos con las empresas y sus objetivos. Por ello, se busca evitar llegar hasta este punto por lo que las

correctas prácticas de seguridad y salud empresarial contribuirán al crecimiento del compromiso de los colaboradores.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) considera que “la unidad de análisis indica quiénes van a ser los participantes o casos a quienes aplicaremos el instrumento”. Es el primer trabajo de estudio de investigación que se realiza en la unidad el Toro de la empresa ASC Outsourcing SAC. La realidad u objeto de estudio comprende dicha unidad de análisis al año 2020. En la empresa, ya observándose desde un plano más específico, sí es cierto que cuenta con todas las medidas, prevenciones y políticas respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, según reportes del área de SSOMA, sin embargo, lo que se pretende es observar si es que todas estas medidas son comunicadas y transmitidas de manera correcta y el personal hace uso adecuado de ellas.

Así también, se ha observado cierta problemática respecto a la satisfacción laboral, puesto que se ha reportado cierta insatisfacción del personal, ya sea con la baja productividad que los colaboradores muestran en sus actividades diarias ocasionado por los diferentes turnos en los que se labora (día y noche), así como la intención y acción de rotación laboral por parte de los trabajadores que se ha mostrado en los últimos meses.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida la seguridad y salud en el trabajo influyen en la satisfacción laboral de la empresa ASC Outsourcing al año 2020?

1.2.2 Problemas específicos

P. E. 1: ¿De qué manera la seguridad en el trabajo influye en la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing al año 2020?

P.E 2: ¿De qué manera la salud en el trabajo influye en la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing al 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la seguridad y salud en el trabajo influyen en la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing al año 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

O.E 1: Determinar de qué manera la seguridad en el trabajo influye en la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing al año 2020.

O.E 2: Determinar de qué manera la salud en el trabajo influye en la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing del distrito de Huamachuco al año 2020.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Importancia de la investigación

Este trabajo de investigación guarda relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente con el objetivo número 8 referido al Trabajo Decente y Crecimiento Económico. El cual tiene como una de sus metas promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos, que es justamente unos de los objetivos a alcanzar en esta investigación.

Asimismo, mantiene una relación estrecha con las líneas de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en las que se estipula la Gestión de la Calidad y la Promoción del Talento Humano como importantes temas a investigar.

1.4.2 Viabilidad de la investigación

Institucional

Se cuenta con la autorización de la empresa ASC Outsourcing para poder realizar la investigación, puesto que es una oportunidad en la que pueden identificar errores que pueden ser corregidos antes que afecten al compromiso del colaborador.

Social

Los colaboradores de la empresa consideran que es una medida importante y adecuada el realizar el estudio, debido a que gracias a este trabajo podrán laborar de manera más segura y con los cuidados necesarios.

Económica

Se cuentan con los recursos financieros suficientes para poder llevar a cabo la investigación, los cuales serán financiados por el investigador del presente estudio.

Técnica

El investigador tiene la experiencia en trabajos de investigación, conocimiento previamente adquirido en su formación académica mediante cursos y seminarios de tesis, los cuales le han otorgado el conocimiento necesario de los temas en cuestión.

1.5 Limitaciones de la investigación

Respecto a las variables de seguridad y salud en el trabajo relacionados a la satisfacción laboral, existe poca información en relación con estas variables que son motivo de investigación, con lo cual no se cuenta con un marco amplio de la relación de las variables del estudio.

Asimismo, debido a la coyuntura actual de la pandemia Covid-19 las encuestas y entrevistas se efectuarán de forma remota, en cierto modo podría limitar realizar las entrevistas a profundidad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 En el ámbito nacional

La investigación realizada por Andrea Milagros Ordoñez Barrio de Mendoza (2017) titulada como “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del área de alcantarillado de la entidad prestadora de servicios de saneamiento Tacna S.A” para optar por el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa tuvo como objetivo general analizar la influencia de la gestión de la SST en la satisfacción laboral de los trabajadores de esta empresa considerando que mediante la mejora de este sistema se aumentará el grado de satisfacción laboral.

Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo no experimental y explicativo-transversal. Se utilizó las técnicas de entrevista y observación directa. Asimismo se aplicó un cuestionario con el tipo de formato de escala Likert.

La muestra comprendió a 80 trabajadores obreros, comprendiendo 25 Obreros Operativos, 15 Obreros Oficiales y 40 Obreros peones. Se utilizó para el procesamiento de los datos la estadística descriptiva.

A modo de conclusión se acepta la hipótesis planteada puesto que la mejora de la gestión de seguridad y salud en el trabajo sí influye en la satisfacción laboral. Específicamente, el 98.75% de los entrevistados mencionó que el sistema que maneja la empresa es favorable.

Este estudio, al contar con las dos variables y su relación contribuye a tener un marco de cómo interrelacionar estas variables y cuál es el efecto de una sobre otra, como podemos observar en el caso, la mejora de este sistema sí influye en la satisfacción del colaborador.

De la misma forma, la investigación realizada por Betsy Massiel Huete Sombra (2019) titulada como “Propuesta de mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Norma ISO 45001 para reducir los costos referentes a seguridad y salud en el trabajo de una clínica privada” para optar el Título Profesional de Ingeniera Industrial en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tuvo como objetivo el mejorar del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo utilizando consiguiendo de esta forma reducir los costos referentes a seguridad y salud.

Se utilizó un estudio correlacional, cuantitativo, transversal y no experimental. Se usó la recolección de datos de los reportes de accidentes e incidentes y otros documentos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo durante los meses de enero a junio del 2018.

La muestra comprendió a todos los trabajadores que laboraban en la clínica en los meses de enero a junio del 2018 y para procesar los datos se utilizó la prueba de correlación de Spearman.

A modo de conclusión, el autor nos presenta que hubo una disminución del 15% aproximado de los costos referidos a seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, existe una correlación negativa entre la participación de los trabajadores en capacitaciones e incidentes laborales. Por último, se observa una correlación positiva entre los costos referidos a seguridad y la cantidad de accidentes ocurridos.

Este estudio nos sirve como base para poder implementar este sistema de seguridad y salud en el trabajo bajo la norma ISO 45001. Además de mostrarnos que al implantar este tipo de sistemas hubo una disminución significativa de los costos empresariales. Por lo que nos muestra el camino y una base para suponer que la incidencia de este sistema de gestión puede influir mucho en la satisfacción laboral.

De la misma manera en la investigación realizada por Dennis Bendezú (2019) titulada como “Propuesta de mejora de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la Ley 29783, la Norma OHSAS 18001, la Norma Sectorial RM 111 2013- MEM/DM, para reducir los accidentes laborales en una empresa de mantenimiento e instalaciones eléctricas” para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tuvo como objetivo principal la mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basadas en todas estas metodologías para la reducción de los accidentes laborales.

La investigación es un estudio descriptivo y no experimental, debido a que se evalúa el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las técnicas utilizadas para recabar información fueron análisis de la información histórica de accidentabilidad, el cumplimiento de las normas OHSAS 18001 (nueva norma ISO 45001) y la Ley 29783, revisión documental de SST ya sea sus procedimientos y formatos.

Las conclusiones que muestra la investigación son que al realizar el análisis Costo – Beneficio del mejoramiento del SGSST se demostró que hubo un aumento de la eficiencia del sistema y acorde a esto se origina una reducción del número de accidentes laborales.

En este estudio se implementa la Norma OHSAS 180001, que actualmente es conocida como la norma ISO 45001. Considerando esto, podemos observar en este trabajo de investigación un marco de cómo aplicar los principios la norma y adecuarlos a nuestra investigación. Asimismo, se observa que hay una reducción de accidentes ocurridos, que a su vez influirá en la satisfacción del colaborador, variable a desarrollar en la presente investigación.

Por otro lado, respecto a la variable satisfacción laboral, se cuenta con la investigación realizada por Johanna Rodríguez et al. (2016) titulada como “Satisfacción y Rotación Laboral en Personal de Empresas Mineras de Arequipa y Cusco” para que opten por el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú tuvo como objetivo el presentar de forma cuantitativa la relación entre las variables de satisfacción laboral e intención de rotación laboral.

El presente trabajo de investigación es cuantitativo, explicativa y no experimental. En el estudio para la realización de recolección de los datos se usaron: en primer lugar el cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y por otro lado un cuestionario sobre la rotación laboral.

La muestra estuvo conformada por 424 supervisores de las distintas áreas de estas empresas mineras. Por otro lado, para el procesamiento de datos se aplicó técnicas de estadística descriptiva y regresión lineal múltiple.

Las conclusiones del estudio nos muestran que tras la evaluación de resultados se obtuvo los beneficios laborales y/o remunerativos y el desarrollo personal influyen en la rotación laboral.

Esta investigación contribuye bastante al presente estudio porque, en primer lugar, se ha considerado la misma escala de satisfacción laboral para medir esta variable, por lo que nos permitirá considerar cómo aplicarla y, en segundo lugar, porque

fue aplicada en minas, misma actividad económica en donde se pondrá en práctica la presente investigación.

El artículo científico realizado por Helen Marín y Maritza Placencia (2017) titulado como “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado” publicado en Horas Med tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en donde se estableció como hipótesis general se planteó que estas dos variables tienen una relación directa, mientras se aumenta una la otra tomará la misma dirección.

El diseño de este artículo científico es un estudio descriptivo, transversal y observacional. Para recabar información se utilizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de Frederick Herzberg y cuestionario de FONT Roja basados en la Escala de Stanones. Asimismo, para procesar la información se utilizó el Microsoft Office Excel 2010 y el programa SPSS 19 para el análisis estadístico con coeficientes de correlación de Spearman.

El tamaño de población ascendió a 2019 trabajadores que laboran en 5 oficinas de Lima e Ica. La muestra, a través de un muestreo por conglomerado, estuvo conformada por 136 colaboradores.

Las conclusiones del estudio nos mostraron que respecto a la variable de Satisfacción laboral con un 56.6%. el personal se encuentra medianamente satisfecho. Por otro lado, se presenta una correlación positiva y significativa entre ambas variables del estudio.

Este artículo nos brinda un enfoque distinto de cómo medir la Satisfacción Laboral, en este caso se utiliza el Cuestionario de FONT Roja con sus 7 componentes. Sin embargo, contribuye a tener un marco de cuáles son los a para seguir para medir a la Satisfacción Laboral.

2.1.2 En el ámbito internacional

En el artículo de investigación realizado por Diana Uribe Muentes (2017) titulada como “El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral” tuvo como principal objetivo observar cuál es la incidencia de ciertos factores considerados dentro de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral.

La muestra estuvo comprendida por 17 empresas colombianas, en las cuales se consideró a 4292 empleados. Se aplicó un instrumentos que evalúa factores psicosociales referidos al trabajo. El instrumento cuenta con 91 ítems y fue realizado bajo la escala tipo Likert.

A modo de conclusión este estudio nos mostró que los salarios, el ambiente laboral, las demandas físicas del lugar de trabajo son los factores que más influyen en cómo un colaborador se siente dentro de la empresa, por lo cual nos recomienda que se deben analizar y evaluar dichos factores para poder evitar problemas como el ausentismo, rotación y quejas.

Este artículo nos muestra qué factores inciden en la satisfacción y entre ellos encontramos a algunas dimensiones que son parte de la Seguridad y Salud en el trabajo, entonces nos muestra una base del que dichos factores sí se encuentran relacionados, uno de los objetivos que se tiene en el presente trabajo de investigación.

La investigación realizada por Dan Autenrieth (2015) titulado “Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional en la agricultura de producción animal” para optar por el Título de Doctor en Filosofía de la Universidad Estatal de Colorado como tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y las tasas de lesiones y enfermedades ocupacionales.

La muestra fueron las lecherías y las empresas de producción avícola de EE. UU. Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo y para procesar los datos, los cuales fueron sacados de puntajes promedios del Formulario 33 de OSHA, se utilizó la prueba de correlación de Spearman para evaluar la fuerza de la asociación entre los puntajes promedio generales del Formulario 33 de OSHA revisado para cada lechería y sus tasas promedio emparejadas de TRC y DART.

Las conclusiones que el estudio nos mostró fueron que hubo una correlación negativa entre el nivel de programación de OHSMS y las tasas de lesiones y enfermedades en las operaciones de cultivo de aves de corral y lecherías, por lo que al considerar una buena gestión de seguridad y salud ocupaciones se tendrán menor tasa de lesiones y accidentes laborales. Por otro lado, el liderazgo gerencial fue el componente de OHSMS que se asoció más fuertemente con tasas más bajas de lesiones y enfermedades.

Este estudio nos brinda un amplio conocimiento de cómo es que esta variable, la gestión de seguridad y salud en el trabajo, incide de manera inversa a las tasas de lesiones, mostrándonos que el evaluar y considerar este tipo de sistema en una empresa minera contribuirá a la mejora de la misma a través de la reducción de los accidentes.

De la misma manera, la revista científica realizada por Delfina Ramos, Paulo Afonso y Matilde Rodrigues (2020) titulada como “Los sistemas de gestión integrados como habilitador clave de la gestión de riesgos de seguridad y salud: un caso de estudio en una empresa de gestión de residuos de tamaño medio” publicada en *Journal of Cleaner Production* tuvo como objetivo determinar el impacto del IMS (Integrity Management System) en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo en medianas empresas.

La investigación se ha realizado en una empresa que está dedicada a la recuperación y tratamiento de residuos sólidos para seis municipios del Norte de Portugal. Para lo cual se utilizaron las técnicas de recolección de cuestionarios, entrevistas y data histórica (accidentes laborales ocurridos durante el período del 2007 al 2013).

Los cuestionarios fueron aplicados a 16 técnicos de la organización mencionada y las entrevistas estructuradas se aplicó al Ejecutivo General Director y Técnico responsable de los IMS. Adicionalmente, las entrevistas sirvieron para validar y complementar la encuesta y la seguridad datos de las observaciones directas realizadas.

Los datos se describieron en términos de frecuencia relativa y se realizó un análisis de correlación para las variables relevantes utilizando el paquete de software estadístico IBM SPSS versión 21.

Las conclusiones del estudio muestran que se encontró una correlación positiva entre la reducción de la cantidad de accidentes y la conciencia de seguridad de los trabajadores ($r=0,599$; $p<0.05$) por lo que la implementación de sistemas de gestión integrados permitió que la organización logre resultados eficientes en la reducción de riesgos y el aumento de la productividad.

Este artículo de investigación nos muestra información valiosa, debido a que se aplicó a una empresa mediana, justamente del mismo tipo de empresa a la que vamos a aplicar la relación de estas variables. Asimismo, nos muestra cómo es que el

conocimiento de las políticas de sistemas de seguridad y salud en el trabajo reducen el número y la intensidad de los accidentes.

Por el lado de la satisfacción laboral, contamos con el presente estudio realizado por Mary Cignarella (2016) titulado como “Relación entre el entorno laboral, el campo de práctica clínica deseado y la satisfacción laboral de los graduados residentes de enfermería: la perspectiva de un hospital” para optar por el grado de máster en ciencias en la Universidad de California tuvo como objetivo principal examinar si el ambiente de trabajo y el campo de práctica clínica deseado influyen en la determinación de la satisfacción laboral de los graduados de enfermería residentes.

Se utilizó un estudio descriptivo y correlacional, además de la evaluación de las variables utilizando un diseño de estudio cuantitativo. Asimismo, se usó los cuestionarios para la recolección de datos.

La muestra comprendió 60 participantes para este estudio piloto. Se invitó a los egresados a participar a través de un correo electrónico que explicaba el propósito del proyecto de investigación y un enlace a Survey Monkey para que completaran una encuesta en línea.

Para el procesamiento de los resultados de la encuesta se organizaron utilizando Microsoft Excel y se analizaron utilizando el SPSS versión 19.0 para estadísticas descriptivas e inferenciales. Se utilizó un análisis bivariado mediante pruebas de regresión lineal para obtener la correlación entre la satisfacción laboral de los graduados de enfermería residentes, el entorno laboral y el campo de práctica clínica deseado.

Las conclusiones que mostró el estudio fueron que la puntuación media de satisfacción laboral fue de 3,083, en una escala de 1 a 5, lo que indica que la mayoría de la muestra estaba satisfecha con su trabajo. Por otro lado, el análisis bivariado mostró una puntuación de correlación de 0,249, lo que muestra una baja relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el campo de práctica deseado identificado. Por último, el análisis de regresión lineal determinó una relación entre el entorno y la satisfacción laboral, es decir, a medida que aumentaban las calificaciones del entorno laboral, también lo hacían las puntuaciones de la satisfacción laboral.

Este estudio contribuye en el sentido de que nos muestra cómo los ambientes del trabajo influyen en la satisfacción laboral. Esto quiere decir, que a medida que el colaborador perciba mejor su lugar de actividades mayor será la satisfacción que muestre, uno de los puntos a cumplir en el presente trabajo de investigación.

De la misma manera, en el artículo de investigación realizado por María Merino et al. (2018) titulado como “Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de la seguridad del paciente” publicado en Gaceta Sanitaria tuvo como principal objetivo evaluar la correlación entre la cultura de seguridad y la satisfacción laboral, así también buscaban ver la influencia de cada una de las dimensiones entre variables y cuáles de ellos tenían mayor grado de significancia.

Se realizó un estudio transversal y se hizo uso del cuestionario de Hospital Survey on Patient Safety referido al tema de cultura de seguridad que evalúa 12 dimensiones y la encuesta corporativa del Servicio Vasco de Salud para determinar la satisfacción laboral que evalúa 12 dimensiones vinculadas. Para ambos cuestionarios se utilizó la escala de Likert.

Se presentó una muestra no probabilística consecutiva de 206 profesionales sanitarios. Además, para cuantificar la relación entre variables análisis se realizó por regresión binaria y se utilizó un intervalo de confianza del 95%. Para el procesamiento de dato se utilizó el programa IBM SPSS Estadísticas versión 19.

Las conclusiones a las cuales se llegaron en la investigación fueron que la media respecto de la variable independiente fue de 7,21 y la variable dependiente fue de 7,48. Además, se presentó que existe una correlación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente, por lo que al percibir de mejor forma la cultura de seguridad mucho mayor será el índice de satisfacción laboral.

Este artículo de investigación es el que nos brinda mucha más información acerca de la relación de las dos variables a estudiar. A pesar de que la primera variable sea de cultura de seguridad, se puede relacionar con los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y su incidencia en la satisfacción de los colaboradores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión de seguridad y salud en el trabajo

Sistema de gestión

Antes de conceptualizar nuestra variable independiente de forma específica, conceptuemos, primero, sobre qué es un sistema de gestión. La Norma ISO (2018) postula que un sistema de gestión como un “conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr sus metas”.

Seguridad y salud en el trabajo

Se conceptúa como una “disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”, según la Organización Internacional del Trabajo (2011).

Por otro lado, la OHSAS 18001 (2007), norma predecesora de ISO 45001, postula que la seguridad y salud en el trabajo es el “conjunto de factores que afectan la salud y seguridad de los empleados, visitantes o cualquier otro individuo que esté involucrado en el área de trabajo”. Esto quiere decir que estos la gestión de estos aspectos va mucho más del personal, debido a que en algún momento pueden ocurrir ciertos accidentes afectando al personal que no está directamente relacionado con la organización lo que a su vez generaría mayor problemáticas por un mancha en la imagen de la empresa.

Estos conceptos va muy de la mano con lo que postula la nueva norma ISO que comenta que, a través de la SST, se buscará, en primer lugar establecer ambientes de trabajo seguro para los colaboradores, segundo se pretende prevenir accidentes ocupacionales y tercero, prevenir la afectación de la salud (Norma Internacional ISO 45001, 2018). Por lo que el contar con este sistema toma un papel importante para evitar accidentes, bien sean leves, incapacitantes o mortales que pueden surgir en la realización de las labores.

Una organización es responsable de la seguridad y salud en el trabajo (SST) de sus trabajadores y de la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Esta responsabilidad incluye la promoción y protección de su salud física y mental (Norma Internacional ISO 45001, 2018)

Por su lado, Ojeda (2017), plantea que uno de los objetivos de la SST es la búsqueda de la mejora continuo del proceso productivo, pero para poder lograr este cometido nos comenta que “se debe identificar y controlar los posibles riesgos y peligros asociados a dicho proceso”. Además, es de suma importancia que esté en armonía y sea compatible con los demás sistemas de gestión para la correcta sinergia empresarial.

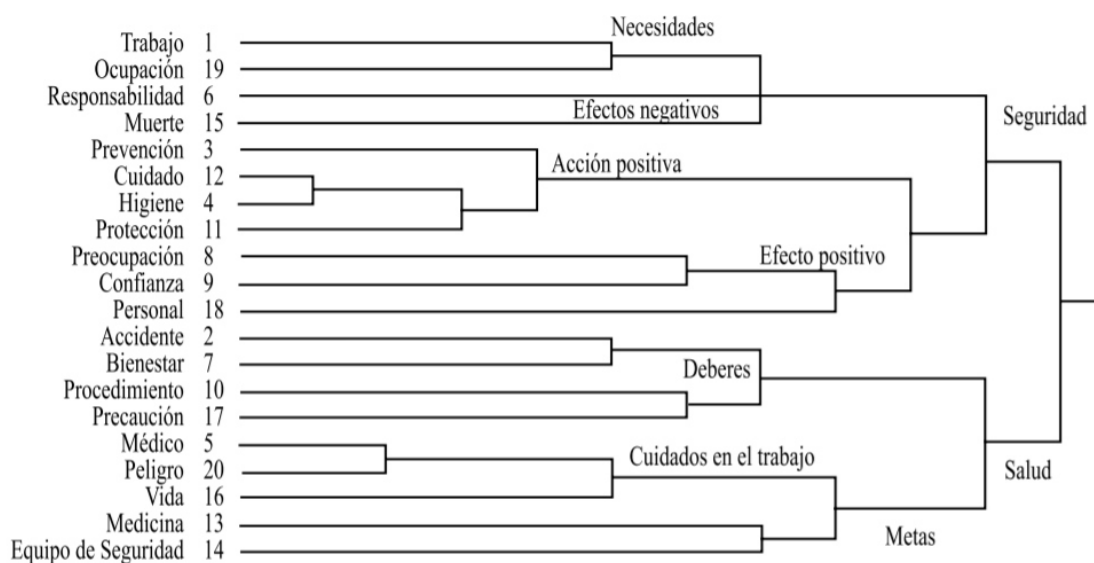
Se he mencionado anteriormente la importancia de contar con este tipo de sistema en nuestra organización, sin embargo, también es fundamental tomar en consideración el marco legal nacional. La Ley N° 29783 (2016) postula que “los empleadores que tienen implementados sistemas integrados de gestión o cuentan con certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que éstas cumplan, como mínimo, con lo señalado en la Ley, el Reglamento y las demás normas aplicables”.

La correcta gestión de la SST va muy de la mano con el liderazgo y el compromiso con el que se cuenta en los distintos niveles organizacionales. Cabe resaltar que este método no solo contribuirá al bienestar de los colaboradores, por la mejora de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, sino también a la empresa en sí, esto porque el ausentismo se reduce, hay una mejora de la imagen de la marca y la productividad aumenta.

2.2.2 Dimensiones de la seguridad y salud en el trabajo

Aureoles Tapia y Torres López (2016), en su trabajo titulado como “Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura prefarmacéuticos” nos presentan dos grandes dimensiones para analizar este tipo de variable: la seguridad y salud. Cada una con su indicador correspondiente para el análisis respectivo.

Ilustración 2. Dimensiones del concepto de seguridad y salud ocupacional



Dimensiones del concepto de seguridad y salud ocupacional (Aurioles Tapia & Torres-López, 2016)

Extraído de: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1362/1347>

Salud

Luis Guillermo Blanco (2016) menciona en su artículo titulado como “La salud en la constitución de la Organización Mundial de la Salud” que en el preámbulo de la creación de la OMS, se conceptuó la palabra salud como un término que va más allá de las dolencias que pueda tener uno. La salud es entendida como la sinergia y compenetración entre lo mental, lo físico y lo social para considerar el buen estado de una persona.

Indicadores de la Salud

Riesgos Químicos

La Real Academia Española, define a un riesgo como “una contingencia o proximidad de un daño”. Por ende un riesgo químico, se podría conceptualizar como la posible aparición de una contingencia en donde un colaborador se vea expuesto a un agente químico.

Primeros auxilios

El Ministerio de Salud (2018) postula que “los primeros auxilios son todas las medidas y cuidados que se ponen en práctica en forma inmediata, provisional y adecuada, tan pronto como se reconoce una situación de emergencia, bien sea un accidente o una enfermedad”. Es muy importante contar con el personal capacitado,

indistintamente del puesto en el que se desarrolle, que pueda responder de manera rápida ante cualquier situación que perjudique a algún personal de la operación.

Enfermedades laborales

La enfermedad laboral es toda enfermedad contraída en el desarrollo de tu actividad diaria, según la Organización Internacional del Trabajo establecido en su Protocolo 2002 sobre el convenio de Seguridad y Salud de los trabajadores.

Estrés y fatiga laboral

Según Newstrom (2011), el estrés es “el término que se aplica a las presiones que las personas sienten en la vida”. Para el caso, la presión que se siente en el entorno laboral. Por otro lado, Dittner, Wessely y Marrón (2004) mencionan que la fatiga es el “cansancio extremo y persistente, debilidad o agotamiento mental o física, o ambos”.

Iluminación

La correcta iluminación en el trabajo contribuye, en demasía, al desenvolvimiento de los colaboradores. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2013) postula que “la iluminación es una parte fundamental en el acondicionamiento ergonómico de los puestos de trabajo”. Por ende, el adecuado posicionamiento del mismo ocasionará un buen desarrollo de actividades. La poca luz en algunas áreas de trabajo podría, incluso, afectar la vista de los participantes de este departamento.

Ruidos molestos

Son los sonidos del ambiente o entorno, que si bien es cierto son tomados a la ligera, en muchos casos, puede ser perjudicial para el sentido auditivo del colaborador, al punto de provocar una pérdida parcial o total de tal sentido. Allí radica la importancia de la disminución de este factor.

Higiene laboral

Según Chiavenato (2007) la higiene laboral se refiere “al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador”. Es decir, la correcta distribución del ambiente laboral así como la limpieza adecuada del mismo.

Seguridad

La seguridad en el trabajo toma un papel muy importante para la organización, debido a que este concepto, en muchos casos, influirá en la percepción que tienen los colaboradores sobre la empresa y que, en otros, suele ser uno de los motivos principales de la alta rotación del personal de la empresa. Por este motivo, el empleador deberá contar con factores que refuercen esta variable para la retención de sus mejores talentos.

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o con vencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo (Chiavenato 2007).

Por lo tanto, el aplicar de manera correcta las buenas prácticas de seguridad no solo contribuirá a que el colaborador se siente a gusto y seguro con la labor que desempeña sino que influirá en la satisfacción que este percibe de la empresa.

Indicadores de la Seguridad

Accidentes laborales

Un accidente de trabajo se entiende como toda lesión corporal que el trabajador sufra por consecuencia de la labor que realice. Este puede ser considerada como un accidente leve, incapacitante o mortal, según Ley N°29783 del país.

Riesgos de Seguridad

Según la Norma ISO (2018) el riesgo laboral es “la probabilidad que un evento peligroso ocurra en el trabajo que pueda lesionar o deteriorar la salud de colaborador de la organización”. Si bien es cierto que estos riesgos siempre están presentes en el día a día, lo que se busca es reducir el porcentaje de ocurrencia y letalidad de este factor porque a pesar de tener bajo control este aspecto, su ocurrencia siempre se dará.

Normas de Seguridad

Las normas de Seguridad son todo tipo de políticas que la empresa aplica, fomenta y comunica a sus colaboradores para que puedan servir como guía sobre la aplicación adecuada de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Equipo de Seguridad y Protección Personal

El Ministerio de Salud y Protección Social (2016) postula que “el equipo de protección personal es todo equipo, aparato o dispositivo especialmente fabricado para cuidar y preservar el cuerpo, parcial o totalmente, de riesgos de accidentes laborales o enfermedades profesionales”.

Señalizaciones

Según la Norma Técnica Peruana 399.010-1 propuesta por INDECOPI (2004), una señalización es “el conjunto de estímulos visuales que condicionan la actuación del individuo que los recibe frente a unas circunstancias (riesgos, protecciones necesarias a utilizar, ubicaciones, áreas de trabajo, áreas confidenciales, etc.)”.

2.2.3 Satisfacción laboral

Las definiciones que se presentan de la satisfacción laboral han ido cambiando al pasar de los años, por lo que se considera en continua evolución desde un marco organizacional. Muchos autores han definido dicho concepto y han planteado diferentes observaciones y dimensiones para la satisfacción laboral.

Palma (2004), define a la satisfacción laboral como “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”. Como bien muchos autores comentan la experiencia laboral es determinante en la satisfacción laboral. En este caso se le relaciona con la percepción que el trabajador recoge día a día en la realización de su actividad diaria,

Por su lado, Robbins y Judge (2009), nos mencionan que “la satisfacción en el trabajo es el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña”. Por eso mismo, las investigaciones muestran que la satisfacción dependerá mucho de la faceta del trabajo que el colaborador desempeñe.

En promedio, las personas están satisfechas con sus empleos tomados en general, con su trabajo en sí, y con sus supervisores y compañeros. Sin embargo, tienden a estar menos satisfechos con su pago y oportunidades de ascender. No está claro porqué a los individuos les desagradan su salario y posibilidades de obtener ascensos más que otros aspectos de sus trabajos. (S. P. Robbins & Judge, 2009).

En ese mismo libro de Robbins y Judge (2009), se muestra una estadística en donde se establecen a las remuneraciones, el estrés laboral, la promociones de empleo, la seguridad laboral, la relación con los superiores y el trabajo en equipo como determinantes de insatisfacción laboral. Este estudio ya nos muestro un marco del que muchas veces el personal se siente insatisfecho por la gestión de la seguridad en el trabajo propuesto por la empresa. Así podemos observar ya la relación de estas variable y cómo una puede incidir sobre la otra.

Newstron (2011), por su lado, definió la satisfacción laboral como “el conjunto de sentimientos y creencias que determinan en gran parte la forma en la que los empleados perciben su ambiente laboral, realizan acciones o se comportan”. Por otro lado, menciona el reto que deben enfrentar las empresas para fomentar que los colaboradores perciban su ambiente de trabajo de manera positiva y puedan realizar sus labores diarias de manera correcta.

2.2.4 Teorías de la satisfacción laboral

Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta teoría planteada por Frederik Herzberg, también llamada teoría de motivación e higiene, plantea que las personas poseemos un doble sistema de necesidades. Por un lado, factores que producen insatisfacción (necesidad de evitar dolores, riesgos, problemas, etc.) y por otro, factores que influyen en la satisfacción (crecimiento intelectual, personal y profesional).

Factores que producen Satisfacción Laboral

Robbins (2009) en su libro Comportamiento Organizacional, nos plantea, gracias a esta teoría, que aquellos factores que producen la satisfacción en el trabajo son: los logros obtenidos en la empresa, el reconocimiento que se le puede brindar al trabajador, el desarrollo del trabajo en sí, las responsabilidades con las que puede contar, el avance personal y profesionalmente, así como el crecimiento, relacionado con el punto anterior.

Factores que conducen a una Insatisfacción Laboral

Los factores desencadenantes de la insatisfacción ene el trabajo, según la teoría de Herzberg son las políticas administrativas planteados por la organización, la relación con sus superiores y la supervisión en sí, las condiciones del trabajo que pueden afectar

al colaborador, el salario percibido, el trabajo y las relaciones de equipo, la relación con los integrantes de equipo y la seguridad laboral.

Dimensiones según Robbins

Robbins (1999) después de una revisión exhausta de la literatura menciona que la satisfacción laboral se mide con cuatro factores claves, determinantes para su estudio y análisis. La correcta gestión de dichos factores contribuirá a que el personal cuente con un grado de satisfacción alto, así podremos retener al mejor talento y aumentar su compromiso con la empresa.

Trabajo mentalmente desafiante

En la octava edición de su libro, Robbins (1999) menciona que “los empleados tienden a preferir trabajos que le den oportunidades de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando”. Normalmente, el colaborador al estar en un trabajo que considera aburrido o poco desafiante disminuirá el rendimiento de su labor, por otro lado si es que el trabajo se presenta muy desafiante puede generar estrés e impotencia, por lo que se recomienda que el trabajo mantenga un reto moderado, de esta forma se puede contar mayor placer y satisfacción al momento de realizar las labores.

Sistemas de recompensas justas

Los sistemas de recompensas han ido evolucionando con el pasar de los años, desde un aspecto más físico (salario, regalos, entre otros) hacia un factor más intangible (reconocimiento, logros, promociones). Actualmente se valora mucho más el ser reconocido que el recibir algún incentivo monetario.

Las promociones proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con justicia y esmero, probablemente experimenten satisfacción en sus trabajos. (S. Robbins, 1999)

Condiciones favorables del trabajo

El bienestar personal depende del ambiente en el que se está elaborando, de hecho, factores como el ruido, la luz o la temperatura son variables que afectarán la realización de las labores diarias del colaborador. “Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos”, comenta

Robbins 1999). La variación que podría haber, por ejemplo, en la luminosidad del ambiente de trabajo (ya sea con poca o mucha luz) afectará el rendimiento del trabajador y posiblemente genere cierto incomodidad o riesgo en la vista del mismo.

Colegas que brinden apoyo

Robins (1999) comenta que las relaciones que existen con los superiores es “uno de los principales determinantes de la satisfacción”. Y, que, normalmente este índice de satisfacción aumenta si es que nuestro supervisor es cordial y amable con el equipo de trabajo, resalta mucho los logros obtenidos por su equipo, comparte opiniones y también escucha las ideas de los demás colaboradores.

Dimensiones según Sonia Palma

Las dimensiones planteadas por Palma (2004) fueron planteadas en un estudio realizado en Lima Metropolitana. La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC es un instrumento validado a través de este estudio en donde se identificaron dichas dimensiones. Este instrumento consta de 36 preguntas bajo la escala Likert. A través de esta herramienta se evalúa a la satisfacción laboral con seis dimensiones, considerando aspectos intrínsecos y extrínsecos de los colaboradores y su relación con los actores sociales de la organización.

Condiciones físicas y materiales

Palma (2004), nos plantea que “son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma”. Por lo tanto, el ambiente físico del trabajo del trabajo es de suma importancia al momento que el trabajador desarrolla sus actividades puesto que una mala distribución del ambiente o pésimo lugar de trabajo influirá en la productividad del personal.

Políticas administrativas

Chiavenato (2007) menciona que las políticas son “reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar que estas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados”. Después de haber definido qué es una política, Palma (2004), por su lado, se refiere a las políticas administrativas como “el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador”. Es importante que la empresa cuente con estos lineamientos o políticas, pero es más importante que la empresa comunique e informe

de manera correcta a sus colaboradores, así estos podrán hacer uso correcto de las normas mencionadas.

Trabajo en Equipo

“El desempeño de un equipo depende del conocimiento, las aptitudes y las habilidades de sus miembros individuales” comenta Robbins (2009). Asimismo, muestra que el desempeño de un equipo dependerá de tres aspectos fundamentales. En primer lugar, los integrantes de los equipos deberán contar con experiencia técnica y social. Segundo, la toma de decisiones y la capacidad para resolver conflictos deberán ser factores inherentes del grupo con la finalidad de contar con distintas perspectivas sobre un problema. Y por último, los participantes del equipo deben dominar las habilidades blandas tales como la escucha, el feedback, entre otras habilidades interpersonales.

Desarrollo personal

El desarrollo personal para Palma (2004) es “la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización”. Generalmente requerimos que la labor que realizamos diariamente contribuya con nuestra realización personal y profesional, con esto buscamos convertirnos en lo que somos capaces de ser.

Desempeño laboral

Para Dessler y Varela (2009) el desempeño de un empleado no solo dependen de la motivación del individuo, sino de la forma en que haya identificado las responsabilidades del puesto. En síntesis, se podría entender con la valoración que el trabajador otorga a las tareas diarias que realiza en la organización.

Ambiente laboral

Para Newstrom (2011) es muy importante que “el líder y el grupo actúan como una unidad social, porque en este caso se reconocen los aportes y la participación de los seguidores a través de la expresión de sus ideas, sugerencias y acciones”. Esto quiere decir la valoración que percibe el colaborador con su jefe inmediato, así como sus compañeros de equipo.

2.3 Glosario de términos

Accidente incapacitante: “Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente”. (Ley N°29783, 2016)

Accidente mortal: “Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso”. (Ley N°29783, 2016)

Política de la seguridad y salud en el trabajo “Política para prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores, y para proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables” (Norma Internacional ISO 45001, 2018)

Lesión y deterioro de la salud: “Efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona” (Norma Internacional ISO 45001, 2018)

Compromiso con la organización: “Es la medida en que el empleado se identifica con la organización y desea continuar participando activamente en ella” (Newstrom, 2011)

Motivación del trabajo: “Es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras.” (Newstrom, 2011)

Satisfacción Laboral: “La satisfacción en el trabajo es el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña”. (S. P. Robbins & Judge, 2009)

Seguridad y Salud en el Trabajo: “Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. (Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Trabajo en equipo: “El desempeño de un equipo depende del conocimiento, las aptitudes y las habilidades de sus miembros individuales”. (S. P. Robbins & Judge, 2009)

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Hipótesis Alterna

H1: La seguridad y salud en el trabajo aumenta la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing del distrito de Huamachuco al año 2020.

Hipótesis Nula:

Ho: La seguridad y salud en el trabajo no aumenta la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing del distrito de Huamachuco al año 2020.

3.2 Hipótesis Específicas

H.E 1: La dimensión de salud sí influye en la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing del distrito de Huamachuco al año 2020.

H.E 2: La dimensión de seguridad sí se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing del distrito de Huamachuco al año 2020.

3.3 Identificación de Variables

3.3.1 Variable independiente:

X: La seguridad y salud en el trabajo

Dimensiones:

X1:Salud (8 ítems)

X2: Seguridad (9 ítems)

3.3.2 Variable dependiente

Y: Satisfacción laboral

Dimensiones:

Y1: Condiciones físicas y/o materiales (2 ítems)

Y2:Políticas Administrativas (2 ítems)

Y3:Trabajo en equipo (2 ítems)

Y4:Desarrollo personal (1 ítems)

Y5:Desempeño laboral (2 ítems)

Y6:Ambiente laboral (2 ítems).

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Diseño metodológico

4.4.1 Nivel y tipo de investigación

Se realizará un estudio cuantitativo según la metodología de Hernández, Fernández y Baptista (2014), debido a que el trabajo a realizar es secuencial y probatorio, es decir, no podemos evitar pasos para la obtención del análisis en cuestión. Además, se rige bajo esta tipología porque se relacionarán variables enfocadas en un grupo o población determinada, que para el caso es la operación el Toro de la empresa.

Asimismo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el estudio en mención es una investigación correlacional debido a que a través de este trabajo de investigación se buscará “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. Para el caso, se asociarán las variables de Seguridad y Salud en el trabajo y la Satisfacción Laboral.

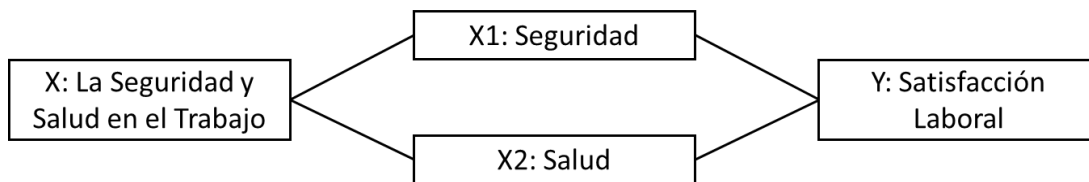
4.4.2 Diseño de investigación

Se realizará una investigación no experimental, pues no cambiamos de forma intencional las variables para ver su incidencia de una sobre otra. En este tipo de investigaciones lo que se realiza es observar situaciones ya dadas, mas no provocadas por la manipulación de las variables para fines de la investigación.

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) postulan que una investigación transversal es “la descripción de las variables y el análisis de su incidencia y relación en un momento dado”. El presente trabajo de investigación se regirá bajo ese enfoque, debido a que analizaremos la seguridad y salud y su incidencia en la satisfacción de los colaboradores en el año 2020.

A continuación, se muestra se muestra el esquema de representación gráfica del diseño de investigación:

Ilustración 3. Representación gráfica del diseño de investigación



Fuente: Elaboración propia

Donde:

X: Variable independiente.

X_i : Dimensión de la variable independiente.

Y: Variable dependiente.

4.2 Diseño muestral

4.3.1 Población

La presente investigación se aplicará a los trabajadores de la empresa ASC Outsourcing SAC, específicamente a los colaboradores de la operación Mina el Toro. Actualmente la planilla de esta operación consta de 32 colaboradores, los cuales están divididos en cuatro categorías. La primera categoría es de supervisores SSOMA (dos colaboradores). En segundo lugar, tenemos a los supervisores (tres colaboradores). En tercer punto tenemos a los conductores (once colaboradores). En cuarto lugar, los conductores (dos colaboradores). Y, por último, los operadores (catorce colaboradores).

4.3.2 Muestra

Para el presente estudio se hará uso de la totalidad de la población que asciende a 32 colaboradores para el procesamiento y análisis de datos. Tal y como comenta López (1998), el tipo de muestreo es censal puesto que se toma en consideración toda la población, ya sea porque se busca la opinión de todos los colaboradores o porque el alcance de la información es relativamente sencillo. Con esta cantidad, tal y como se menciona en el libro Metodología de Investigación de Hernández, se supera el mínimo de casos para los estudios correlaciones, que viene siendo la naturaleza del trabajo.

4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.3 Técnicas

Para la recopilación de los datos a evaluar se aplicará una encuesta general para cada variable. Esta encuesta en mención se aplicará en los colaboradores de la operación “Mina el Toro” de la empresa ASC Outsourcing. Mediante estas encuestas lo que se buscará será obtener las opiniones, conductas o creencias que tienen los colaboradores acerca de la seguridad y salud en el trabajo que emplea la organización, así como la apreciación de la satisfacción laboral percibida, de esta manera se observará la relación de una variable sobre otra.

4.4.4 Instrumento

La variable independiente se evaluará con una serie de preguntas realizada por el investigador y evaluado por expertos de la variable en mención. Las dimensiones que han sido base para poder realizar este cuestionario fueron, por su naturaleza, la seguridad y la salud en sí. En primer lugar, respecto a la dimensión de Seguridad, se cuenta con 5 indicadores (accidentes laborales, riesgos de seguridad, normas de Seguridad, equipo de protección personal y señalizaciones) y con 8 preguntas para evaluarlas. Por otro lado, en la salud, se consideraron 7 indicadores (riesgos químicos, primeros auxilios, enfermedades laborales, estrés y fatiga laboral, iluminación, ruidos molestos e higiene laboral) y cuenta con 9 preguntas para su evaluación.

Por otro lado, para el análisis de la variable dependiente, que es la satisfacción laboral, se tomará como base el cuestionario de la Escala de Satisfacción Laboral CL-SPC validada por Sonia Palma en el año 2004 en un estudio realizado en Lima Metropolitana. Sin embargo, este fue modificado según las necesidades y evaluaciones que requería la empresa, las últimas normativas y también en concordancia con los indicadores y la naturaleza de la variable independiente. Las dimensiones propuestas para la variable dependiente son las condiciones físicas y/o materiales (2 ítems), las políticas administrativas (2 ítems), trabajo en equipo (2 ítems), desarrollo personal (1 ítem), desempeño laboral (2 ítems) y ambiente laboral (2 ítems).

En ambas variables se utilizará, para la valorización de las preguntas, la escala de Likert con las siguientes medidas: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

4.4 Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Para el tratamiento de los datos recolectados mediante la aplicación de los cuestionarios de la variable independiente y dependiente se usará el Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Asimismo, para el análisis de la información recabada se utilizarán métodos estadísticos tales como la estadística descriptiva y el coeficiente de correlación de Spearman para la asociación de la variable independiente y sus dimensiones con la variable dependiente.

4.5 Aspectos éticos

Según la Resolución Rectoral N° 01992-R-17 de la UNMSM, aprobada en el año 2017, el presente trabajo de investigación considerará principios de esta resolución tales como: actuar moral y honradamente durante todo el proceso de la investigación, es decir, que los pasos realizados por el investigador sean verificables, así también actuar de manera imparcial y responsable sin ninguna predisposición o discriminación sobre algún grupo de personas, ideas o ideologías, únicamente con la búsqueda de la verdad como fin principal de la investigación.

4.6 Validación del instrumento

Se determinó, para la confiabilidad del instrumento en una prueba piloto donde participaron 10 personas y con ayuda del programa SPSS, un Alfa de Cronbach de 0.858 para la variable independiente Seguridad y Salud en el Trabajo. Por otro lado, respecto a la variable dependiente, se determinó un Alfa de Cronbach de 0.903. Esto nos muestra que para ambas variables se tiene la consistencia adecuada para el posterior recojo de información de la muestra.

En el siguiente cuadro, observamos el alfa establecido para esta variable establecida por la prueba piloto realizada.

Ilustración 4. Alfa de Cronbach de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	17

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el Alfa de Cronbach hallado sobre la satisfacción laboral de la misma manera fue establecido gracias a la prueba piloto realizada.

Ilustración 5. Alfa de Cronbach de la Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	11

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, el cuestionario general contó con una valoración brindada por el juicio de los expertos en las variables y tema de investigación. En primer lugar, la Dra. María Celina Huamán Mejía, docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, otorgó un 91% de valoración al instrumento. En segundo lugar, el Dr. Oscar Rafael Tinoco Gómez, docente de la Facultad de Ingeniería Industrial, otorgó un 90% de valoración al cuestionario. Y, por último, el Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas, especialista en la Unidad de Planeamiento de la SUNAFIL, otorgó un 90% de valoración al instrumento de medición. Estos porcentajes brindados por los expertos demuestran que el instrumento es el adecuado para la evaluación de las variables de la investigación y la aplicabilidad del mismo.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2020							2021		
	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
Inicio										
Redacción del título	■	■								
Situación problemática		■								
Problema de la investigación		■								
Objetivos de la investigación		■								
Justificación e importancia		■								
Desarrollo										
Revisión Bibliográfica		■	■	■	■	■	■	■	■	■
Elaboración del marco teórico			■	■						
Formulación de hipótesis				■						
Identificación de variables y operacionalización				■						
Diseño metodológico y muestral				■						
Técnicas e instrumentos				■						
Técnicas estadísticas				■						
Aspectos éticos				■						
Prueba de instrumentos					■					
Recolección de datos					■	■				
Procesamiento de datos						■	■			
Análisis de datos							■	■		
Presentación de Avance de Investigación								■	■	
Cierre										
Redacción del borrador Trabajo Final									■	
Revisión y Corrección									■	
Transcripción y entrega de Trabajo Final										■
Sustentación de Trabajo Final										■

Observaciones: se destinará entre dos horas mínimos a cuatro horas diarias de investigación para la realización del trabajo de tesis.

Actividades cumplidas ■

Actividades no cumplidas ■

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Auriol Tapia, I., & Torres-López, T. (2016). Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura prefarmacéutica TT - Cultural dimensions on occupational safety and health in pre-pharmaceutical manufacturing workers. *Psicogente*, 19(36), 206–216.
<https://doi.org/10.17081/psico.19.36.1292>
- Autenrieth, D. (2015). *Dissertation Occupational Health and Safety Management Systems in Animal Production Agriculture*.
- Bendezú, D. (2019). *Propuesta de mejora de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la Ley 29783 , la Norma OHSAS 18001 , la Norma Sectorial RM 111-2013- MEM / DM , para reducir los accidentes laborales en u.*
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/11193>
- Blanco, L. G. (2016). *La salud en la constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS)*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. www.FreeLibros.me
- Cignarella, M. E. (2016). Examining the Relationship between Work Environment, Desired Field of Clinical Practice, and Job Satisfaction of Nurse Resident Graduates: One Hospital's Perspective. In *ProQuest Dissertations and Theses*.
<https://search.proquest.com/docview/1796032829?accountid=17242>
- Dessler, G., & Varela, R. (2009). *Administración de recursos humanos Administración de recursos humanos Quinta edición Enfoque latinoamericano*.
www.pearsoneducacion.net
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Huete Sombra, B. M. (2019). *Propuesta de mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Norma ISO 45001 para reducir los costos referentes a seguridad y salud en el trabajo de una clínica privada*. 75.
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/10641>
- Indecopi. (2004). Señales De Seguridad – Ntp 399.010-1. *Bypad*, 1–94.

<http://bvpad.indeci.gob.pe/doc/pdf/esp/doc709/doc709-8.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2013). Iluminación en el Puesto del Trabajo.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Iluminacion+en+el+puesto+de+trabajo/9f9299b8-ec3c-449e-81af-2f178848fd0a>

Jukka, P. H., Tan, T., & Kiat, B. (2017). *GLOBAL ESTIMATES OF OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND WORK-RELATED ILLNESSES 2017*. www.wsh-institute.sg

Ley N°29783. (2016). Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. *El Peruano*, 45. http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto Supremo 005_2012_TR _ Reglamento de la Ley 29783 _ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.pdf

Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horiz Med*, 17(4), 42–52.

<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Roca-Castelló, M. R., Morro-Martín, M. D., Martínez-Asensi, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Relationship between job satisfaction and patient safety culture. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 352–361.

<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>

Ministerio De Salud Y Protección Social. (2016). Programa De Elementos De Protección Personal, Uso Y Mantenimiento. *Ministerio De Salud Y Protección Social*, 47. https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos_y_procedimientos/GTHS02.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *2019 Anuario ESTADÍSTICO SECTORIAL*.

MINSA. (2018). *Primeros auxilios en el Nivel Comunitario*.

Muentes, D. U. (2017). *El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral*. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n1a04>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Issue 1).

<https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>

- Norma Internacional ISO 45001. (2018). *ISO 45001:2018 (traducción oficial)*
DOCUMENTO PROTEGIDO POR COPYRIGHT. www.iso.org
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y Salud en el Trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. In *Organización Internacional del Trabajo*.
<https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>
- OHSAS. (2007). Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud Ocupacional. *OHSAS Project Group Sistema de Gestión En Seguridad y Salud Ocupacional – Requisitos, 571*, 1–35.
- Ojeda, C. (2017). *SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG – SST)*.
- Ordoñez, A. (2017). *SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ALCANTARILLADO DE LA ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO TACNA S.A.*
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para le mejora continua. In *Organizacion Interncional del trabajo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL- SPC*.
- Ramos, D., Afonso, P., & Rodrigues, M. A. (2020). Integrated management systems as a key facilitator of occupational health and safety risk management: A case study in a medium sized waste management firm. *Journal of Cleaner Production*, 262.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121346>
- Randstad México. (2018, September). *Reporte Global Randstad WorkMonitor Q3 2018*.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*.
- Rodríguez, J., Ortiz, J., Vera, G., Soto, J., & Delgado, J. (2016). *Satisfacción y Rotación Laboral en Personal de Empresas Mineras de Arequipa y Cusco*. 90.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8638>

SAMHSA. (2015). *TIP 59: A treatment improvement protocol: Improving cultural competence*. <http://store.samhsa.gov>.

ANEXOS

Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿En qué medida la seguridad y salud en el trabajo influyen en la satisfacción laboral de la empresa ASC Outsourcing al año 2020?	Determinar en qué medida la seguridad y salud en el trabajo influyen en la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing al año 2020.	La seguridad y salud en el trabajo aumenta la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing al año 2020.	Variable independiente: Seguridad y Salud en el trabajo.	1. Seguridad. 2. Salud.	Tipo de investigación: Cuantitativa y Correlacional. Diseño de investigación: No experimental y transversal. Población: La población cuenta con 32 colaboradores de que se distribuyen entre Supervisores SSOMA, Supervisores, Conductores, Operadores CRC y Operadores y Mecánicos.
			Variable dependiente: Satisfacción laboral.	1.Condiciones físicas y materiales 2.Políticas administrativas. 3.Trabajos en Equipo 4.Desarrollo personal. 5.Desempeño laboral 6.Ambiente Laboral	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	DIMENSIÓN	INDICADORES	
1. ¿De qué manera la seguridad en el trabajo influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ASC Outsourcing al año 2020?	1. Determinar de qué manera la seguridad en el trabajo influye en la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing al año 2020.	1. La seguridad en el trabajo sí influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa ASC Outsourcing al año 2020.	V1D1: Seguridad	1.Accidentes laborales 2. Riesgos de seguridad 3. Normas de seguridad 4.Equipo de Seguridad y Protección personal. 5. Señalizaciones.	
			V2: Satisfacción laboral		
2. ¿De qué manera la salud en el trabajo influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ASC Outsourcing al año 2020?	2. Determinar de qué manera la salud en el trabajo influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa ASC	2. La salud en el trabajo sí influye con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ASC	V1D2: Salud	1.Riesgos químicos. 2.Primeros auxilios 3.Enfermedades laborales. 4.Estrés y fatiga laboral. 5.Iluminación 6.Ruidos molestos. 7.Higiene laboral.	Muestra: La muestra asciende a 32 colaboradores, puesto que se hará uso de toda la población para el estudio.

	Outsourcing al año 2020.	Outsourcing al año 2020.	V2: Satisfacción laboral.		<p>Técnicas a utilizar: Encuestas.</p> <p>Instrumentos a utilizar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizará y validará un cuestionario en base a las dimensiones establecidas para medir a la seguridad y salud en el trabajo. 2. Se utilizará el cuestionario de Sonia Palma (2004) como base sobre la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para medir la satisfacción laboral, sin embargo se ha realizado algunos ajustes para una mejor concordancia con la variables independiente.
--	--------------------------	--------------------------	---------------------------	--	---

Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM
Seguridad y Salud en el Trabajo	La seguridad y salud en el trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.	Seguridad	1. Accidentes laborales	Ítem N° 12
			2. Riesgos de seguridad	Ítem N° 2 y 11
			3. Normas de Seguridad	Ítem N° 15
			4. Equipo de Seguridad y Protección personal.	Ítem N° 3 y 6
			5. Señalizaciones.	Ítem N° 16 y 17
		Salud	1. Riesgos químicos.	Ítem N° 5
			2. Primeros auxilios	Ítem N° 4 y 7
			3. Enfermedades laborales.	Ítem N° 8
			4. Estrés y fatiga laboral.	Ítem N° 9 y 10
			5. Iluminación	Ítem N° 14
			6. Ruidos molestos.	Ítem N° 13
			7. Higiene laboral.	Ítem N° 1

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es el sentimiento positivo que tiene el colaborador, quien experimenta bienestar y satisfacción del trabajo respecto a su entorno laboral y condiciones de trabajo.	Condiciones físicas y/o materiales	1. Ergonomía.	Ítem 25
			2. Infraestructura y Equipo de trabajo.	Ítem 18
		Políticas Administrativas	1. Reglamentos internos de salud y seguridad.	Ítem 19
			2. Cumplimiento de los reglamentos de trabajo.	Ítem 20
		Trabajos en Equipo	1. Grupos de trabajo.	Ítem 21
			2. Sinergia laboral.	Ítem 22
		Desarrollo personal	1. Autorrealización.	Ítem 28
		Desempeño laboral	1. Productividad.	Ítem 23
			2. Calidad del trabajo	Ítem 24
		Ambiente laboral	1. Supervisiones.	Ítem 26
2. Relación con sus superiores y compañeros.	Ítem 27			

Instrumentos de recolección de datos

Encuesta sobre la percepción de la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral

Estimado colaborador de la empresa ASC, le agradeceré se sirva a marcar con un aspa y complete las siguientes características que se ajuste a su persona:

Edad: 20 – 30 años () 31 – 40 años() 41 – 50 años () 51 – 60años () Mayor de 60 años ()

Género: M() F()

Puesto: _____

Tiempo de servicio: _____

Con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de la percepción que tiene usted sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral a continuación, se le presenta la siguiente encuesta. Agradeceré que responda con total sinceridad y sin temor marcando con un aspa en la alternativa según su opinión.

Recuerde que la encuesta es totalmente anónima, con fines académicos y que no hay respuestas buenas ni malas debido a que son solo opiniones.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Los espacios de los ambientes de trabajo se encuentran ordenados y limpios para la realización de actividades.					
2. Los pisos, pasadizos, equipos y otros ofrecen las condiciones correctas de seguridad.					
3. Las herramientas, equipos y maquinaria con las que se labora son seguras y no generan daños.					
4. Los elementos de primeros auxilios son de fácil acceso y uso.					
5. Se manipulan sustancias químicas, tóxicas y nocivas con las condiciones de seguridad.					

6. Los colaboradores cuentan con equipos de seguridad y están capacitados para su uso.					
7. Los elementos de primeros auxilios son renovados y/o reemplazados permanentemente.					
8. Los exámenes médicos se realizan de manera periódica para evitar y prevenir enfermedades laborales.					
9. Las actividades diarias generan fatiga laboral.					
10. Las actividades laborales provocan estrés.					
11. Los riesgos de seguridad con relación al puesto de trabajo son correctamente informados.					
12. Las capacitaciones para accionar los equipos de seguridad contra accidentes son constantes.					
13. Las máquinas o equipos en el área en que se labora generan ruidos que afectan el sentido auditivo.					
14. Las áreas donde se realizan las actividades laborales se encuentran debidamente iluminadas.					
15. Las políticas de Seguridad y Salud son debidamente informadas al personal.					
16. La ubicación de las señalizaciones está correctamente distribuida.					
17. Las señalizaciones son claras y precisas.					

SATISFACCIÓN LABORAL					
PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
18. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.					
19. Los reglamentos internos de seguridad y salud están actualizados de acuerdo con las normas vigentes.					
20. Los reglamentos de control de trabajo interno de seguridad y salud se cumplen debidamente.					
21. La empresa y las jefaturas propician los trabajos en equipo.					
22. La colaboración y cooperación entre los trabajadores generan mejores resultados.					
23. Laboralmente se logra cumplir o superar las metas productivas establecidas por la empresa.					
24. Se cumplen los estándares de calidad establecidas por la empresa.					
25. Los equipos y mobiliarios de uso permiten trabajar cómodamente.					
26. El ambiente laboral es adecuado para desempeñar las funciones y actividades asignadas.					
27. La supervisión realizada por los superiores es adecuada y permite la retroalimentación.					
28. La labor que se realiza en la empresa permite un mejor desarrollo personal.					

Ficha del Informe de opinión de expertos

Título de la investigación: "Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC Outsourcing del distrito Huamachuco al año 2020"

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

I. DATOS DEL INFORMANTE:

1.1 Apellidos y Nombres: DRA. HUAMÁN MEJÍA MARÍA CELINA.

1.2 Cargo e Institución donde labora: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

II. DATOS DEL ESTUDIANTE:

1.1 Apellidos y Nombres: CAMPOS TIQUILLAHUANCA JEYSON.

1.2 Licenciatura: BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-30%	31-50%	51-70%	71-90%	91-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					✓
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación a realizar.				✓	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos del tema de investigación.					✓
8.COHERENCIA	Entre dimensiones (si hubiera), indicadores, ítems e índices				✓	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91 % V. INFORME DE APLICABILIDAD:

(✓) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 19 de enero del año 2021.



.....
Firma del Experto Informante
DNI. N.º 06152205 / Teléfono N.º 947680763

Ficha del Informe de opinión de expertos

Título de la investigación: **“GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ASC OUTSOURCING DEL DISTRITO HUAMACHUCO AL AÑO 2020”**

Nombre del instrumento: **Encuesta sobre la percepción de la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral**

I. DATOS DEL INFORMANTE:

1.1 Apellidos y Nombres: Oscar Rafael Tinoco Gómez

1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente Facultad de Ingeniería Industrial UNMSM

II. DATOS DEL ESTUDIANTE:

1.1 Apellidos y Nombres: **CAMPOS TIQUILLAHUANCA JEYSON**

1.2 Licenciatura: **BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-30%	Regular 31-50%	Buena 51-70%	Muy Buena 71-90%	Excelente 91-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación a realizar.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos del tema de investigación.				X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones (si hubiera), indicadores, ítems e índices				X	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

V. INFORME DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 07 de marzo del año 2021.



UNMSM

Firmado digitalmente por TINOCO GOMEZ Oscar Rafael FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.03.2021 10:14:46 -05:00

.....
Firma del Experto Informante

DNI. N° 08606920 Teléfono N°.993779844

Ficha del Informe de opinión de expertos

Título de la investigación: **“GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ASC OUTSOURCING DEL DISTRITO HUAMACHUCO AL AÑO 2020”**

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

I. DATOS DEL INFORMANTE:

1.1 Apellidos y Nombres: DR. HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL

1.2 Cargo e Institución donde labora: ESPECIALISTA EN UNIDAD DE PLANEAMIENTO EN LA SUNAFIL.

II. DATOS DEL ESTUDIANTE:

1.1 Apellidos y Nombres: **CAMPOS TIQUILLAHUANCA JEYSON**

1.2 Licenciatura: **BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-30%	Regular 31-50%	Buena 51-70%	Muy Buena 71-90%	Excelente 91-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					✓
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación a realizar.					✓
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos del tema de investigación.					✓
8.COHERENCIA	Entre dimensiones (si hubiera), indicadores, ítems e índices				✓	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				✓	

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % V. INFORME DE APLICABILIDAD:

(✓) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 06 de marzo del año 2021.

Firma del Experto Informante
DNI. N° 17968344 Teléfono N° 999329531