

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



TESIS

**“LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL
ÁREA DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA PROVINCIA DE TACNA
EN EL AÑO 2019”**

**PARA OPTAR:
TITULO PROFESIONAL DE INGENIERO INDUSTRIAL**

**PRESENTADO POR:
Bach. FABRIZIO JESÚS RODRÍGUEZ FLORES**

TACNA – PERÚ
2021

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TESIS

**“LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL
ÁREA DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE LA PROVINCIA DE TACNA
EN EL AÑO 2019”**

Tesis sustentada y aprobada el 21 de Mayo de 2021; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE: Mtro. Abel Eduardo Fernández Maurial

SECRETARIO: Mtro. Sam Michael Espinoza Vidaurre

VOCAL: Mtra. Martha Daniela Rubira Otárola

ASESOR: Mba. Luis Enrique Espinoza Villalobos

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Fabrizio Jesús Rodríguez Flores, en calidad de Egresado de la Escuela Profesional de INGENIERIA INDUSTRIAL de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI 71216396.

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada:

“La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019”.

La misma que presento para optar:

EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERIA INDUSTRIAL

1. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con

motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro y/o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 14 de noviembre de 2020.



FABRIZIO JESÚS RODRIGUEZ FLORES

DNI: 71216396

DEDICATORIA

En primer lugar dedicar esta tesis a Dios por brindarme esta oportunidad de culminar esta hermosa etapa de mi vida.

Para mi Mamita Mora, que a pesar que no estás a mi lado, espero que te sientas orgullosa de mi, que no pienso olvidarme de tus enseñanzas ni menos de todo el amor que me diste.

Para mi mamá Gladiz, mi mayor ejemplo a seguir.

Mi familia, que siempre esta a mi lado apoyandome.

Para mi mejor amigo, Poli.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios.

A mi mamita Mora, por todos los años que me cuidaste y ese amor inigualable e imborrable que lo recordaré toda la vida.

Mi mamá Gladiz, lo mas preciado que me a dado la vida, gracias por tu amor único, tus consejos, tus gritos y tus enseñanzas. Es por ti madre el hombre que soy ahora.

Mi papá Lucas, gracias por tus consejos, tus enseñanzas y por apoyarme siempre.

A mi tío Mayk, tío gracias por enseñarme a que no me quede atrás, a que siempre me supere, por cuidarme, aconsejarme, de grande quiero ser como tú.

A mi hermana Camila.

Doña Michi, por acompañarme en mis horas de estudio y a Mia, por el simple hecho de existir y ponerte en mi camino.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|--------|
| INTRODUCCIÓN | 15 |
| CAPÍTULO I | 16 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 16 |
| 1.1. Descripción del problema..... | 16 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 18 |
| 1.2.1. Problema general..... | 18 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 18 |
| 1.3. Justificación e importancia de la investigación..... | 19 |
| 1.4. Objetivos..... | 20 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 20 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 20 |
| 1.5. Hipótesis..... | 21 |
| 1.5.1. Hipótesis General..... | 21 |
| 1.5.2. Hipótesis Específicas..... | 21 |
| CAPÍTULO II:..... | 23 |
| MARCO TEÓRICO | 23 |
| 2.1. Antecedentes del estudio..... | 23 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 27 |
| 2.2.1. Seguridad y Salud Ocupacional..... | 27 |
| 2.2.2. Satisfacción Laboral..... | 37 |
| 2.3. Definición de términos..... | 45 |
| CAPÍTULO III:..... | 47 |
| MARCO METODOLÓGICO | 47 |
| 3.1. Tipo y nivel de la investigación..... | 47 |
| 3.2. Población y/o muestra de estudio..... | 47 |
| 3.2.1. Población..... | 47 |
| 3.2.2. Muestra..... | 47 |
| 3.3. Operacionalización de variables..... | 47 |
| 3.3.1. Identificación de las variables | 47 |

| | |
|---|-----|
| 3.3.2. Caracterización de las variables | 48 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos | 49 |
| 3.5. Procesamiento y análisis de datos | 49 |
| | |
| CAPÍTULO IV:..... | 50 |
| RESULTADOS..... | 50 |
| 4.1. Resultados de la encuesta | 50 |
| 4.1.1. Variable independiente: Seguridad y salud ocupacional..... | 50 |
| 4.1.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral..... | 67 |
| 4.1.3. Análisis general | 73 |
| 4.2. Comprobación de las hipótesis | 80 |
| 4.2.1. Comprobación de hipótesis general..... | 80 |
| 4.2.2. Comprobación de hipótesis específicas | 82 |
| | |
| CAPÍTULO V:..... | 93 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 93 |
| CONCLUSIONES..... | 95 |
| RECOMENDACIONES..... | 97 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 99 |
| ANEXOS..... | 102 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Caracterización de las variables..... | 46 |
| Tabla 2 | Máquinas y equipos..... | 48 |
| Tabla 3 | Herramientas..... | 49 |
| Tabla 4 | Espacios de trabajo..... | 50 |
| Tabla 5 | Manipulación y transporte..... | 51 |
| Tabla 6 | Electricidad..... | 52 |
| Tabla 7 | Incendios..... | 53 |
| Tabla 8 | Vibraciones..... | 54 |
| Tabla 9 | Radiaciones..... | 55 |
| Tabla 10 | Contaminantes Químicos..... | 56 |
| Tabla 11 | Contaminantes Biológicos..... | 57 |
| Tabla 12 | Iluminación..... | 58 |
| Tabla 13 | Condiciones termo higrométricas..... | 59 |
| Tabla 14 | Fatiga física..... | 60 |
| Tabla 15 | Ergonomía del puesto de trabajo..... | 61 |
| Tabla 16 | Carga mental..... | 62 |
| Tabla 17 | Jornada..... | 63 |
| Tabla 18 | Ritmo..... | 64 |
| Tabla 19 | Automatización..... | 65 |
| Tabla 20 | Comunicación y cooperación..... | 66 |
| Tabla 21 | Estilo de mando y participación..... | 67 |
| Tabla 22 | Status..... | 68 |
| Tabla 23 | Legislación..... | 69 |
| Tabla 24 | Organización del trabajo..... | 70 |
| Tabla 25 | Identidad de la tarea..... | 71 |
| Tabla 26 | Significación de la tarea..... | 72 |
| Tabla 27 | Autonomía..... | 73 |
| Tabla 28 | Retroalimentación del puesto mismo..... | 74 |
| Tabla 29 | Satisfacción con los sueldos y salarios..... | 75 |
| Tabla 30 | Oportunidad y desarrollo de la organización..... | 76 |
| Tabla 31 | Características del trabajo..... | 77 |
| Tabla 32 | Supervisión..... | 78 |
| Tabla 33 | Compatibilidad entre personalidad y el puesto..... | 79 |
| Tabla 34 | Resumen de evaluación de la variable Seguridad y salud Ocupacional | 81 |
| Tabla 35 | Resumen de evaluación de la variable Satisfacción laboral... | 84 |
| Tabla 36 | Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis..... | 86 |
| Tabla 37 | ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis..... | 87 |
| Tabla 38 | Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis..... | 87 |
| Tabla 39 | Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 1 | 88 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 40 | ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 1 | 89 |
| Tabla 41 | Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 1 | 89 |
| Tabla 42 | Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 2 | 90 |
| Tabla 43 | ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 2 | 91 |
| Tabla 44 | Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 2 | 91 |
| Tabla 45 | Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 3 | 92 |
| Tabla 46 | ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 3 | 93 |
| Tabla 47 | Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 3 | 93 |
| Tabla 48 | Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 4 | 94 |
| Tabla 49 | ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 4 | 95 |
| Tabla 50 | Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 4 | 95 |
| Tabla 51 | Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 5 | 96 |
| Tabla 52 | ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 5 | 97 |
| Tabla 53 | Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 5 | 97 |
| Tabla 54 | Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 6 | 98 |
| Tabla 55 | ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 6 | 99 |
| Tabla 56 | Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 6 | 99 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|----------|--|---------|
| Figura 1 | Resumen de evaluación de la variable Seguridad y salud Ocupacional |82 |
| Figura 2 | Resumen de evaluación de la variable Satisfacción laboral |85 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | | |
|---------|--|-----|
| Anexo 1 | Matriz de consistencia..... | 102 |
| Anexo 2 | Cuestionarios..... | 105 |
| Anexo 3 | Prueba de normalidad estadística..... | 110 |
| Anexo 4 | Cálculo del Coeficiente de Alfa de Cronbach..... | 111 |
| Anexo 5 | Prueba de normalidad estadística..... | 112 |

RESUMEN

La tesis titulada “La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019”, es un estudio conducente al título de Ingeniero de Industrial de la Universidad Privada de Tacna.

El objetivo de la investigación es determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

El empleó una metodología de tipo básica, cuyo diseño es no experimental y de corte transversal, como también de nivel explicativo, empleando como técnica la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario.

Los resultados de la investigación permiten concluir que la seguridad y salud ocupacional influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019, lo que se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0,05 y el R-cuadrado que indica que la seguridad y salud ocupacional pueden influenciar sobre la satisfacción de los trabajadores en un 85,3%. De este modo se denota que las condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, medio ambiente de trabajo, las exigencias del puesto de trabajo, la organización del trabajo y la organización del trabajo en su conjunto pueden determinar inferencia sobre la satisfacción del trabajador.

Palabras clave: Seguridad y salud ocupacional, Satisfacción Laboral, condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, medio ambiente de trabajo, exigencias del puesto, organización del trabajo, prevención

ABSTRACT

The thesis entitled "Occupational health and safety and job satisfaction of workers in the General Services and Maintenance Area of the Hipólito Unanue Hospital of the Province of Tacna in 2019", is a study leading to the title of Industrial Engineer of the Private University of Tacna.

The objective of the research is to determine the influence of occupational health and safety on the job satisfaction of workers in the General Services and Maintenance Area of the Hipólito Unanue Hospital of the Province of Tacna in 2019.

He used a basic methodology, whose design is non-experimental and cross-sectional, as well as an explanatory level, using the survey as a technique, whose instrument is the questionnaire.

The results of the research allow us to conclude that occupational health and safety significantly influence the job satisfaction of workers in the General Services and Maintenance Area of the Hipólito Unanue Hospital of the Province of Tacna in 2019, which was demonstrated according to the significance value calculated less than 0,05 and the R-squared that indicates that occupational health and safety can influence the satisfaction of workers by 85,3%. In this way, it is denoted that safety conditions, environmental pollutants, work environment, job requirements, work organization and work organization as a whole can determine inference about worker satisfaction.

Keywords: Occupational health and safety, Job satisfaction, safety conditions, environmental pollutants, work environment, job requirements, work organization, prevention

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019”, aborda una problemática referente al Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue, la cual dadas las deficiencias en aspectos relativos a seguridad y salud ocupacional, está generando riesgos a su personal, y por ende comprometiendo los procesos de la misma organización, como también la satisfacción en el lugar de trabajo.

Bajo esta consideración, la investigación presenta, según su desarrollo, en el primer capítulo la presentación del Planteamiento del Problema, realizando la descripción de la problemática, formulación del problema, justificación, y determinación de los objetivos e hipótesis, generales y específicas.

El segundo capítulo realiza el análisis del Marco teórico, revisando para ello conceptos relacionados a la seguridad y salud ocupacional y satisfacción laboral, haciendo revisión de antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos o conceptos.

El tercer capítulo desarrolla el marco metodológico, en el cual se establecen los aspectos metódicos como el tipo y diseño de investigación, población y determinación de la muestra, operacionalización de variables y elección de las técnicas e instrumentos aplicados.

El cuarto capítulo desarrolla los resultados de la tesis, en el cual se presentan los hallazgos y resultados de acuerdo a los instrumentos aplicados, cuya presentación se divide en base a cada variable de estudio, y en el cual se realiza el debido análisis descriptivo, continuando con la comprobación de hipótesis general y específicos.

En la última parte de la tesis se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Un factor de éxito organizacional corresponde a la satisfacción laboral. La importancia de la satisfacción laboral se debe a que es un elemento que ayuda a comprender los factores que pueden hacer que los empleados presenten ciertos rendimientos y como predictor de la productividad. Las organizaciones necesitan por ello retener empleados talentosos para lograr el desarrollo a largo plazo y el éxito deseado, para lo cual es necesario generar condiciones de trabajo que sean adecuadas, siendo una de ellas el aseguramiento de condiciones de seguridad y salud ocupacional que no atenten contra su desempeño e integridad.

Uno de los temas en los que la Organización Mundial de Trabajo (OMT) ha puesto especial énfasis en los últimos años corresponde a la Seguridad y Salud en el trabajo (en adelante SST), y que según el último informe, se tiene un registro de más de 374 millones de personas que sufren lesiones o enfermedades a causa de accidentes relacionados con el trabajo, y con una estimación de pérdida de días de trabajo a causas relacionadas con la SST, la cual representa un 4% del PBI mundial, y en algunos países hasta un 6%, lo que da cuenta del grado de importancia que tiene este aspecto (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La OIT (2019) agrega que el ámbito laboral enfrenta diversos desafíos en los que se puede mencionar los riesgos psicosociales, el estrés laboral, y enfermedades no transmisibles tales como enfermedades circulatorias respiratorias y cáncer.

Como indicó Azzi (2019), especialista de la OIT para la seguridad y salud laboral, es importante reconocer, más allá del costo económico, que el ser humano padece de enfermedades y accidentes que pueden ser en gran medida prevenibles.

Entre los problemas que enfrentan las organizaciones en términos laborales destaca el escaso uso de protección en puntos de acceso, ausencia de dispositivos contra incendios, falta de sistemas de monitoreo y alarmas, insuficientes herramientas de

seguridad informática, y carencia de servicios de asistencia y soporte en temas de seguridad, entre los factores más resaltantes (USS Seguridad, 2018).

En el mundo Latinoamérica es una región que presenta mayores índices de siniestralidad laboral, y debe en gran parte a la distribución de los sectores productivos, con mayor población laboral en el ámbito industrial y agrario. A partir de ello, en el Perú, se tiene un 16,66 % de trabajadores que desempeñan labores en manufactura y construcción, siendo la manufactura el sector con mayores índices de siniestralidad, con un 39,59 % de accidentes, seguido por las actividades de minería y canteras con el 13,77 % y construcción con el 12,38 % (Universidad Internacional de Valencia, 2016).

De acuerdo a ESAN (2018), en el Perú se producen más de 20 mil accidentes de trabajo cada año, siendo las razones más comunes los accidentes ocasionados por golpes de objetos con el 18,31 %, las caídas de personas a nivel con el 12,17 % y esfuerzos físicos y falsos movimientos con el 11,42 %, entre los más frecuentes. De este conjunto los accidentes leves corresponden al 53,14 %, los incapacitantes al 46,11 % y los mortales al 0,75 %.

Esta realidad se replica en las diferentes regiones del Perú, y Tacna no es la excepción. Así, por ejemplo, se tiene registro de denuncias por falta de implementos y herramientas de seguridad del Consorcio Salud Tacna, y otras instituciones en la Dirección de Trabajo, lo que da cuenta de las deficiencias en esta materia por parte de muchas organizaciones (Correo, 2018).

Tomando el caso como referencia, también se ha identificado que entre las entidades, que no presentan la debida especialización en temas de SST, se encuentra el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue, la cual dadas las deficiencias en estos aspectos, está generando riesgos a su personal, y por ende comprometiendo los procesos de la misma organización.

Cabe precisar que los efectos de la falta de implementos traen como consecuencia la para de muchos trabajadores, lo que se traduce directamente en la insatisfacción laboral, y como consecuencia la pérdida de productividad.

Este contexto denota la importancia de mantener al trabajador satisfecho con su entorno de trabajo y bajo la consigna que gozará de un ambiente laboral adecuado en el que la seguridad y salud ocupacional no representarán un riesgo para la ejecución de labores y funciones, y con ello no comprometer el logro de los objetivos organizacionales.

Por ello, la investigación prevé el estudio del efecto de la seguridad y salud ocupacional sobre la satisfacción laboral, tomando el caso particular del Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue, a fin de evaluar las condiciones laborales y con ello establecer el impacto real del problema citado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influyen las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019?
- ¿Cómo influyen los contaminantes ambientales en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019?
- ¿Cómo influye el medio ambiente de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019?
- ¿Cómo influyen las exigencias del puesto en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019?

- ¿Cómo influye la organización del trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019?
- ¿Cómo influye la organización de la prevención en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

El estudio puede justificarse según los siguientes parámetros:

- **Práctico:** Debido a que por medio de la investigación se logrará precisar las características del contexto laboral, en términos de seguridad y salud ocupacional, y satisfacción laboral, a la que se exponen los trabajadores del Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue, y según los resultados generar información de primera mano para que los directivos de dicha institución decidan ejecutar acciones que permitan mejorar el ámbito laboral y con ello asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- **Teórico:** La investigación se justifica en el plano teórico debido a que gracias al estudio se realizará la exploración y estudio de teorías relacionadas con la seguridad y salud ocupacional, y la satisfacción laboral, las mismas que, a partir de sus formulaciones, servirán de base para el contraste en la realidad problemática y a partir de ello generar mayor información que de soporte a tales teorías, como también que las profundice. En tal sentido se logrará generar aportes a las teorías ya establecidas.
- **Metodológica:** La investigación representa un documento de referencia para el desarrollo de nuevas investigaciones y el abordaje de problemas similares, y ello a partir del empleo del método científico de investigación utilizado en la presente tesis, por lo que los investigadores que aborden problemas similares al formulado podrán revisar la información publicada en este documento y decidir por el uso de la metodología e instrumentos propuestos.

- Legal: El estudio se realiza tomando como referencia la base legal laboral peruana, en cumplimiento de la Ley General de Trabajo y Decreto Legislativo N°728 y la Ley N°29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Económico: La seguridad y salud ocupacional tiene un impacto económico en los procesos de una organización, por lo cual, a partir del estudio de dicha variable en relación a la satisfacción laboral, se permitirá lograr una mirada con enfoque en la optimización de procesos y que no comprometa los objetivos institucionales.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la influencia de las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.
- Analizar la influencia de los contaminantes ambientales en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.
- Medir la influencia del medio ambiente de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.
- Evaluar la influencia de las exigencias del puesto en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

- Medir la influencia de la organización del trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.
- Analizar la influencia de la organización de la prevención en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

La seguridad y salud ocupacional influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- Las condiciones de seguridad influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.
- Los contaminantes ambientales influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.
- El medio ambiente de trabajo influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.
- Las exigencias del puesto influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.
- La organización del trabajo influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

- La organización de la prevención influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Díaz de León (2017), desarrolló la tesis titulada "Seguridad en el trabajo y desempeño laboral", de la Universidad Rafael Landívar, en Quetzaltenango, Guatemala. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa Corporación la Rotonda S.A., a quienes se les aplicaron encuestas (escala de Likert) para la recolección de datos. Una vez tabulada y analizada estadísticamente la información brindada, se pudo concluir que sí existe una relación entre la seguridad laboral y el desempeño laboral de los empleados de Corporación la Rotonda SA, ya que permite a los empleados realizar su trabajo de mejor manera al establecer medidas de seguridad, puesto que hace sentir a todos los empleados realización de las tareas diarias y seguridad, para evitar accidentes y enfermedades. De manera similar, los factores que afectan el desempeño de los empleados incluyen: mobiliario y equipo proporcionado, iluminación, ventilación, información de seguridad proporcionada, señales de emergencia y capacitación.

Alvarado (2017), realizó la investigación titulada " Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una Empresa de servicios en mantenimientos eléctricos en la Ciudad de Guayaquil ", de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. Su objetivo fue implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa de servicio y mantenimiento eléctrico, aplicar las leyes y normativas vigentes, permitir la mejora de las funciones de seguridad y salud ocupacional y gestionar eficazmente los riesgos, asegurando nuevos y mejores estándares de trabajo en todo momento. Para la implementación, se utilizó como instrumento el Manual de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, basado en la Norma Técnica OHSAS 18001:2007, la cual debe ser de cumplimiento de todo el personal de la empresa CELALVA S.A. Después de realizado la evaluación de riesgos inicial y el índice de eficacia del sistema, La conclusión fue que la empresa casi no tiene antecedentes técnicos debido a la falta de compromiso en el pasado. La evaluación final se realizó a través de la auditoría SART, y el resultado mostró que CELALVA S.A. cumple

con el 88 % del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, por lo que su índice de eficiencia se considera satisfactorio.

Patiño (2014), elaboró la tesis " La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora", del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (CICESE), en Tijuana, México. Su principal objetivo fue determinar los factores que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional de la empresa, y luego analizar su impacto en el clima de seguridad del trabajador. El diseño del estudio es de tipo secuencia mixta. La muestra estuvo conformada por 27 trabajadores, a quienes se les realizaron entrevistas, como también una escala multinivel del clima de seguridad. Luego del análisis estadístico de los datos recolectados, los resultados mostraron que: 1) La falta de estrategias corporativas de seguridad y personal profesional que coordine la seguridad fueron los factores que restringen la gestión; 2) Los proveedores y las agencias locales eran los factores que determinan el comportamiento de la gestión; 3) en relación de las plantas de líquidos con el nivel de cumplimiento fue relativamente alto; 4) El ambiente de seguridad de las dos fábricas era muy bueno, pero la situación de la fábrica de sólidos fue diferente. Finalmente, estos resultados permitieron diseñar recomendaciones relacionadas con la gestión de las dos fábricas.

Reaño (2019), desarrolló la tesis titulada " Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la UNSA 2018", de la Universidad Nacional de San Agustín, en Arequipa. Su propósito fue determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El tipo de investigación fue descriptivo, no experimental, correlacional, y de corte transversal. La muestra incluyó 172 personas entre contratación de personal administrativo, contratos de duración determinada y contratos de servicios administrativos (CAS). La técnica de recolección de datos usada fue la encuesta (escala de Likert), cuyo instrumento aplicado fue el cuestionario. Una vez analizados los datos estadísticamente con la correlación de Pearson. Los resultados obtenidos mostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, lo que permite inferir que a mejores condiciones laborales, mayor satisfacción laboral alto. Los administradores centrales estarán activos.

Salazar (2018), desarrolló su tesis titulada " 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", de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, en Tingo María, Huánuco. El propósito del estudio fue determinar el impacto de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño de los ejecutivos del proyecto: mejorar y reemplazar la infraestructura de la icónica institución educativa Gómez Arias Dávila en la provincia de Tingo María, Leoncio Prado, Distrito de Ruparupa. El tipo de investigación fue no experimental, transversal y relacional. La muestra estuvo conformada por 309 trabajadores y se les realizaron 02 encuestas: la primera evaluación de seguridad y salud ocupacional, 20 ítems, y la segunda evaluación del desempeño del personal, 8 ítems. En los resultados de la prueba de hipótesis, la correlación fue significativa (valor de $P < 0,05$). Finalmente, los resultados de los supuestos generales mostraron que existe una correlación directa significativa entre las variables de seguridad y salud ocupacional y el desempeño del personal ($r_s = 0,716$; valor de $p < 0,001$).

Ichuta (2018), desarrolló la tesis titulada " Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno - 2017", de la Universidad Nacional del Altiplano, en Puno. El propósito fue mostrar el impacto de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los limpiadores públicos de Puno. En esta metodología, la deducción hipotética se utilizó junto con el diseño no experimental (una investigación explicativa). Para la recolección de información se utilizaron y aplicaron técnicas de encuesta a 86 limpiadores públicos. Una vez analizado estadísticamente los datos recolectados (prueba chi cuadrado), Los resultados de este estudio encontraron que la salud ocupacional sí afecta el desempeño laboral de los limpiadores públicos en Puno. Al respecto, el 30,9 % de los limpiadores públicos dijeron que su salud ocupacional es normal, y en ocasiones utilizan equipos de protección personal, casi nunca se someten a un examen físico, tienen fatiga ocupacional y están expuestos a partículas sólidas.

Flores (2019), realizó la tesis titulada " El sistema de gestión de la seguridad laboral y su influencia en el nivel de prevención de riesgos en la Municipalidad Provincial de Ilo, período 2013", de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en Tacna. El objetivo de este trabajo fue determinar si el sistema de gestión de la seguridad

ocupacional afecta la prevención de riesgos en la Municipalidad de Ilo, durante 2013. La investigación fue descriptiva y explicativa. El diseño del estudio fue no experimental. La muestra estuvo compuesta por personal civil de la entidad, siendo un total de 50 personas. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y su herramienta fue el cuestionario. Después del análisis estadístico de los datos, se determinó que el sistema de gestión del Gobierno Provincial y Municipal de Yiluo tiene un impacto significativo en la prevención de riesgos laborales. Asimismo, se propuso un modelo de sistema de gestión de seguridad laboral, basado en la Ley 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", reglamentada por Decreto Supremo N°005-2012-TR "Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo". Esto, con la finalidad de buscar el bienestar de los trabajadores, minimizar los factores de riesgo a los que se exponen diariamente, y contribuir a mejorar la productividad bajo estándares establecidos.

Lipa (2017), realizó la tesis titulada " Incidencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna – período 2015", de la Universidad Privada de Tacna. El propósito de este trabajo fue determinar si el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional afecta la prevención de riesgos psicosociales del personal de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de la Ciudad de Tacna en 2015. El tipo de investigación fue descriptiva, no experimental y transversal. La muestra incluyó a trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de la Ciudad durante Tacna en 2015, con un total de 18 trabajadores. La herramienta utilizada fue un cuestionario. Una vez realizado el análisis estadístico correspondiente, se determinó que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional sí afecta la prevención de riesgos psicosociales del personal de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de la Ciudad de Tacna -Durante 2015, según la prueba estadística el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,720.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Seguridad y Salud Ocupacional

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) (2020), La seguridad y salud en el trabajo (SST) es el derecho básico de todos los trabajadores y tiene como objetivo prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Para ello, las entidades públicas deben promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para evitar daños en la salud física y mental de los trabajadores debido, relacionados con el trabajo o durante el trabajo.

En el Perú, la salud y seguridad ocupacional está regulada por la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud Ocupacional; su reglamento está aprobado por Decreto Supremo N ° 005-2012-TR, y sus respectivas modificaciones. La ley se aplica a todos los sectores de la economía y los servicios, incluidos todos los empleadores y trabajadores que desarrollan actividades privadas a nivel nacional, los trabajadores y funcionarios del sector público, los trabajadores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú y los trabajadores autónomos.

Asimismo, debido a que la seguridad y salud en el trabajo forman parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos de las entidades públicas, la oficina de recursos humanos es responsable de que su área de gestión cumpla con lo establecido en la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional y las directivas correspondientes emitidas por SERVIR.

2.2.1.1. Factores de riesgo ocupacional

Según el Ministerio de Energía y Minas (MEM) (2017), el desarrollo de la actividad diaria en el lugar de trabajo está condicionado por los llamados factores de riesgo, que pueden provocar accidentes y enfermedades profesionales. Estos factores pueden ser:

- Mecánica: caídas al suelo, caídas por escaleras, choques contra escritorios, extintores, cortes con cuchillas, cortes con guillotina.

- Eléctricas: Tomacorrientes sobrecargados, conductores no entubados, conexiones clandestinas.
- Explosión: Derrames de líquidos inflamables.
- Física: Falta de iluminación, ruido de máquinas, polvo en los archivos.
- Química: Fumigación de oficinas.
- Biológicos: Hongos y moho en los archivos.
- Ergonómico: Posturas forzadas, movimientos repetitivos, malas técnicas de levantamiento, sobreesfuerzos.
- Locativos: Falta de orden y limpieza, hacinamiento, mala infraestructura.
- Psicosocial: Clima laboral deficiente, régimen de trabajo extensivo, estilo autoritario de mando.

Por esta razón, las empresas con 20 o más trabajadores están obligadas a elaborar su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento, cuya estructura mínima debe contener:

- Objetivos y alcance.
- Liderazgo, compromisos y la política de salud y seguridad.
- Facultades y obligaciones del empleador, los supervisores, el comité de seguridad y salud, los trabajadores y los empleadores que les prestan servicios, si los hay.
- Normas de seguridad y salud en las operaciones.
- Normas de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas
- Preparación y respuesta ante emergencias (Salazar, 2018).

2.2.1.2. *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, según Decreto Supremo N° 005-2012-TR*

Esta normatividad, despliega la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), y tiene por objeto promover una cultura de prevención de los riesgos laborales en el país, basada en la responsabilidad del compromiso en materia de prevención de los empleados y la función de control del Estado y la participación de los contribuyentes y sus sindicatos. En este sentido, se puede suponer que diferentes

entidades públicas y privadas no tienen suficiente conocimiento de las leyes de salud y seguridad.

A través de este documento técnico, el Ministerio de Salud instruye a las empresas e instituciones públicas a asegurar que el monitoreo de la salud de los trabajadores incluya mecanismos y métodos de trabajo, así como buenas prácticas diseñadas para proteger la salud de los trabajadores. Se señala que una gran parte de la población ocupada en los diferentes sectores económicos, públicos o privados enfrenta diversos riesgos laborales por las condiciones inseguras e insalubres en las que se encuentra involucrada en el trabajo, derivados de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. De acuerdo con los resultados obtenidos de la carga de enfermedad y traumatismos en el Perú, en la información sobre enfermedades infecciosas, especialmente enfermedades no transmisibles, mortalidad, morbilidad, duración de la enfermedad, capacidad de salud y pérdida de vida.

De acuerdo a la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), los principios fundamentales de seguridad y salud en el trabajo son:

- **Prevención:** Los empleadores velarán por que se establezcan en el lugar de trabajo los medios y las condiciones para proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como a quienes no tengan una relación laboral, presten servicios o trabajen in situ en el lugar de trabajo social. Se deben considerar factores laborales y biológicos, y la dimensión de género se incluye en la evaluación y prevención de riesgos para la salud ocupacional.
- **Responsabilidad:** De acuerdo con la normativa vigente, los empresarios son responsables de las consecuencias económicas, legales y de otro tipo de los accidentes o enfermedades causados por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones o como consecuencia de ellas.
- **Cooperación:** El Estado, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos para asegurar la cooperación y coordinación a largo plazo en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.

- **Información y Capacitación:** Los sindicatos y los trabajadores reciben información oportuna y suficiente por parte de los empleadores y formación preventiva sobre las tareas a realizar, centrándose en los riesgos potenciales para la vida y la salud de los trabajadores y sus familias.
- **Gestión Integral:** Cada empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la gestión general de la empresa.
- **Atención integral de la salud:** Los trabajadores que sufren accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo tienen derecho a recibir los beneficios de salud necesarios y adecuados hasta que se recuperen y se recuperen y busquen volver al trabajo.
- **Consulta y Participación:** El Estado promueve los mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y actores sociales más representativos para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.
- **Primacía de la realidad:** Los empresarios, trabajadores y sus representantes, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre el tema. Si existe una diferencia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades elegirán lo establecido en la realidad.
- **Protección:** Los trabajadores tienen derecho a esperar que el Estado y los empleadores garanticen condiciones de trabajo dignas para garantizar de forma continua su salud física, mental y social. Estas condiciones deben ser propicias para:
 - Trabajar en un ambiente seguro y saludable.
 - Las condiciones de trabajo están en consonancia con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y brindan posibilidades reales para lograr los objetivos personales de los trabajadores.

2.2.1.3. *El Sistema de gestión de seguridad y la norma técnica OHSAS 18001*

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es parte del sistema de gestión de la organización, por lo que es un conjunto de componentes interconectados o que interactúan, su propósito es establecer políticas y metas de seguridad y salud ocupacional, así como lograr procedimientos y procedimientos de seguridad y salud ocupacional. actividades básicas. Los objetivos anteriores están estrechamente relacionados con la línea de responsabilidad social corporativa, con el objetivo de concienciar a las personas sobre las sugerencias adecuadas para optimizar el entorno laboral, de manera de lograr su calidad de vida y mejorar la competitividad de los actores del mercado.

De acuerdo a Vásquez (2011), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mencionó los lineamientos para los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y consideró los siguientes puntos:

- Al evaluar los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, debemos hacer referencia a dos principios relacionados con la productividad.
- Eficacia de la seguridad: Es una medida del sistema de seguridad y salud ocupacional que cumple con los objetivos marcados en las fases relacionadas con la alerta de accidentes, enfermedades y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Eficiencia de seguridad: es una medida para que el sistema de seguridad y salud ocupacional invierta en recursos designados para reducir la supresión de riesgos y mejorar las condiciones del lugar de trabajo.

Cabe señalar que los procedimientos legales de la norma OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series) es un conjunto de normas internacionales voluntarias aplicables a la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo; incluye dos partes, 18001 y 18002, y respalda al estándar británico BS 8800. Preparación.

Los indicadores se pueden utilizar en cualquier sistema de seguridad y salud ocupacional. La norma OHSAS 18000 no requiere sus condiciones de aplicación, están preparadas para entidades de todos los niveles y tamaños, independientemente de su origen territorial, social o cultural.

Los diversos fundamentos legales de OHSAS 18000 se publican como un sistema que determina un conjunto de requisitos para implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que permite a las organizaciones formular políticas y metas específicas relacionadas con la materia, teniendo en cuenta que la norma. Se les aplicará e informará de los riesgos naturales que puedan surgir en la actividad.

Estos fundamentos legales significan a través de una gestión sistemática y organizada asegurar la mejora continua de los factores que tienen un impacto negativo en la salud y seguridad del lugar de trabajo.

2.2.1.4. Sistema de gestión de Salud y Seguridad Ocupacional en el Perú

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se refiere a políticas, planes y controles como un conjunto de normas y procedimientos encaminados a minimizar el nivel de accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales de los empleados dentro y fuera del ambiente laboral; ya que esto generará factores negativos. La tasa de absentismo, como la disminución de la productividad de la empresa, generalmente se traduce en enormes pérdidas debido a lesiones personales y equipos o materiales. Ante esto, la gente piensa que es necesario concienciar sobre la prevención.

Además, la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional (GSST) es la dirección esperada, una gestión organizada en base a un número limitado de principios obligatorios de seguridad y salud en el trabajo, aplicables a todo tipo de empresas.

Los autores Favaro y Drais (2008), afirman que son herramientas de gestión en las que existe una interrelación entre las personas, las políticas y los medios de comunicación. Estas herramientas buscan el desarrollo continuo y el bienestar en los resultados físicos de la seguridad y salud en el trabajo, y la OIT (Comparado con el concepto propuesto por la OIT), el concepto es menos general, el autor también mencionó que, como un conjunto de elementos interdependientes, estos elementos están destinados a aplicar y establecer políticas y metas saludables: seguridad en el trabajo y procedimientos para aplicarlas. En este sentido, se puede inferir que la gestión de seguridad y salud ocupacional del Perú se encuentra aún en pañales. Sin embargo, es muy importante cultivar una conciencia permanente al respecto.

2.2.1.4.1. Principios

De acuerdo con la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), según el DS N ° 005-2012-TR, Cap. I, Título IV (Reglamento), el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se rige por los siguientes principios:

- Asegurar el claro compromiso del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- Lograr coherencia entre el contenido planificado y el contenido completo.
- Tiene como objetivo una forma de asegurar la mejora continua.
- Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo para promover la cooperación de los empleados.
- Promover una cultura de prevención de riesgos laborales, internalizar el concepto de prevención y proactividad en toda la organización y promover comportamientos seguros.
- Crear oportunidades para fomentar la empatía de los empleadores hacia los trabajadores y viceversa.
- Asegurarse de que los trabajadores proporcionen retroalimentación a los empleadores sobre cuestiones de salud y seguridad en el trabajo.
- Proporcionar mecanismos para identificar al personal proactivo interesado en la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluar los principales riesgos que pueden causar el mayor daño a la salud y seguridad de los trabajadores, empleadores y otros.
- Fomentar y respetar a las organizaciones sindicales -o en ausencia de una organización sindical, representantes de los trabajadores- a participar en las decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo.

2.2.1.4.2. Obligaciones

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 26 (2016), el empleador está obligado a:

- Identificar y notificar a todos los empleados, es decir, al departamento o área responsable de identificar, evaluar o controlar los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud laboral. Además, garantizar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo es un requisito obligatorio y aprobado para todas las categorías de organizaciones. Asimismo, asegurarse de que los responsables de la seguridad y salud ocupacional, incluido el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional o el Director de Seguridad y Salud Ocupacional, cuenten con los recursos necesarios para tal fin.
- Promover la cooperación y la comunicación no solo entre los empleados, sino también entre sus representantes y las organizaciones sindicales para la mejor aplicación de las herramientas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Aplicar, implementar y evaluar políticas y planes de salud y seguridad en el lugar de trabajo, buscando metas medibles y rastreables.
- Cumplir con las normas del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional especificadas en el artículo 18 de la ley y el plan voluntario de seguridad y salud en el trabajo adoptado por el empleador.
- Control efectivo basado en prioridad para asegurar que los empleados y sus representantes participen plenamente en la aplicación de las políticas de seguridad y salud ocupacional y los comités de seguridad y salud ocupacional.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N ° 29783 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículo 27 (2016), el empleador es responsable de garantizar que los empleados estén preparados para la prevención de acuerdo con el deber de prevención y el artículo en mención.

El diseño de estas medidas debe poder adaptarse a la evolución de los riesgos y prevenir nuevos riesgos, en la constante actualización de conocimientos, en los cambios tecnológicos o de equipos de trabajo, según vayan surgiendo. La formación debe estar enfocada:

En los cambios en sus actividades laborales, en el momento de su origen. En un campo específico de trabajo o funciones desempeñadas por cada colaborador, independientemente de su tipo de enlace, método o duración del contrato.

2.2.1.4.3. Planes de capacitación

Según el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 29 (2016), los Planes de capacitación deben:

- Optar por la ayuda de profesionales calificados con experiencia en esta descripción.
- En su caso, ofrecer formación inicial y seminarios de actualización a intervalos precisos, que pueden modificarse si es necesario para garantizar su pertinencia y eficacia.
- Adaptarse al tamaño de la organización y la naturaleza de sus actividades y riesgos.
- En relación a materiales y documentos suficientes, deben ser monitoreados continuamente con la participación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional o el Supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional.

En el caso del sector público, la capacitación se realizará en el marco del Decreto No. 1025, el cual no afecta lo dispuesto en el artículo 30 de este Reglamento. Si los detalles de los consejos de seguridad y salud en el trabajo no están en un contrato de trabajo escrito, deben entregarse en especie o digitalmente a más tardar el primer día de trabajo.

Por tanto, en la actualidad, como la mayoría de las empresas, no han prestado la debida atención a la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, por lo que las empresas no han tomado medidas eficaces para proteger los aspectos importantes del trabajo de los trabajadores de la salud.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 37 (2016), Los empleadores son responsables de organizar y mantener los reglamentos y procedimientos para garantizar la comunicación interna de la información relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo en las diferentes categorías y puestos

de la organización, así como recibir, registrar y dar las respuestas internas y externas adecuadas, y comunicación relacionada con la seguridad y salud ocupacional. Finalmente, es necesario permitir y asegurar que las opiniones y sugerencias de los empleados y sus representantes sobre temas de seguridad y salud en el lugar de trabajo se manejen de manera oportuna y adecuada.

2.2.1.5. *Modelo NTP 182*

Para Nogareda (1987), la NTP 182 es un método de autoevaluación de las condiciones de trabajo desarrollado para el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, el cual es utilizado por diferentes organizaciones a nivel mundial.

El modelo está basado en 06 indicadores de evaluación de condiciones laborales:

- Condiciones de seguridad: Condiciones materiales determinadas por maquinaria, equipo o instalaciones.
- Contaminantes ambientales: Son contaminantes físicos, químicos o biológicos que están presentes en determinadas actividades y pueden provocar distintas enfermedades profesionales.
- Ambiente de trabajo: Existen características ambientales en todos los trabajos, como la iluminación y las condiciones de temperatura y humedad, que inciden directamente en el confort del lugar de trabajo, por un lado, y agravan otros factores por otro.
- Requisitos del trabajo: Esfuerzo físico y mental, que regulará la aparición de fatiga. Si conocemos "a priori" el nivel de esfuerzo necesario para realizar una tarea, podemos prevenir la fatiga.
- Organización del trabajo: Incluye factores como la jornada laboral, el ritmo de trabajo, la comunicación con superiores y compañeros, ya que no solo son los determinantes de la patología y fatiga laboral típica, sino también determinantes de la motivación y la satisfacción laboral.

- Organización de la prevención: Mecanismos que permitan poner en práctica la prevención de riesgos laborales, como la legislación y organización de empresas.

2.2.2. Satisfacción Laboral

Según Castellano (2010), la satisfacción laboral se define como el resultado de diversas actitudes de los trabajadores hacia su trabajo y factores específicos (como empresa, supervisor, compañeros, salario, promoción, condiciones laborales, trabajo, etc.) y la vida en general. Por lo tanto, la satisfacción laboral es la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Las personas que están muy satisfechas con su trabajo tienen una actitud positiva hacia el trabajo; por otro lado, una persona insatisfecha muestra actitud negativa.

Por otro lado, los autores Chiang, Martín y Núñez (2010), mencionan que la satisfacción en el trabajo es un evento donde una persona tiene la oportunidad de mostrar sus habilidades, lo que le trae el desafío del interés por sacar buenas notas. Esto es la autosatisfacción, pero cuando la organización se convierte en ellos, están felices y necesarios para brindarte beneficios, con la finalidad de satisfacer sus necesidades básicas y valorar sus esfuerzos a través del reconocimiento.

Asimismo, Márquez (2001), define que la satisfacción laboral es una actitud de los trabajadores hacia su propio trabajo, basada en las creencias y valores que los trabajadores han desarrollado a partir de su propio trabajo. Las actitudes están determinadas por las características actuales del trabajo y la percepción de los trabajadores sobre lo que debería ser.

Spector (1997), considera que la satisfacción laboral se define como la relación entre un individuo y su trabajo, es decir, si le gusta su trabajo, aspectos o aspectos de su trabajo, como la naturaleza del trabajo o la supervisión.

Finalmente, Blum y Naylor (1990) argumentan que la satisfacción laboral se define como el resultado de diversas actitudes de los trabajadores hacia su trabajo, factores específicos (como empresa, supervisor, compañeros, salario, promoción, condiciones laborales, etc.) y la vida en general.

2.2.2.1. Importancia de la Satisfacción Laboral

De acuerdo a COFIDE (2018), no hay duda de que los empleados son el recurso más importante en cualquier organización. Por muchas razones, la satisfacción laboral puede mejorar el desempeño general de la empresa generando lo siguiente:

- *Menores tasas de ausentismo y rotación.* Los empleados a los que les gusta su trabajo tienen menos probabilidades de renunciar o perder su trabajo, lo que ahorra tiempo y dinero a los recursos humanos.
- *Mayor productividad.* En términos generales, los empleados satisfechos, independientemente de su antigüedad, se desempeñan mejor que los empleados insatisfechos. Por tanto, las empresas con mayor satisfacción de los empleados son más eficientes.
- *Lealtad.* Cuando los empleados sienten que la empresa realmente apoya sus intereses, tienden a trabajar más duro y contraer más compromisos. Esto generalmente se menciona bajo el concepto de ciudadanía.

La satisfacción laboral no solo puede reducir los riesgos psicológicos y sociales, sino que también puede generar beneficios para las organizaciones en todos los ámbitos de la vida. Como parte del bienestar social, la satisfacción laboral es importante en sí misma. Esta simple clasificación (un buen trabajo) permite a las personas comenzar a responder preguntas como "¿Cómo es el trabajo de los ancianos mejor que el de los jóvenes? (Y viceversa)" problema. "¿Quién tiene un buen trabajo" o "¿Cuándo un buen trabajo será reemplazado por un mal trabajo?"

Además, las medidas de la calidad del trabajo pueden predecir el comportamiento futuro del mercado laboral. La decisión del trabajador sobre su trabajo (cómo trabajar, cambiar de trabajo o permanecer en el trabajo, etc.) está determinada en gran medida por la evaluación subjetiva, es decir, su satisfacción laboral.

2.2.2.2. *Características de la Satisfacción Laboral*

Los autores Robbins y Coulter (2005) señalaron que, por lo general, las 03 categorías de características de los empleados que afectan la percepción de "debería ser" o lo que los empleados quieren de su puesto son:

- Las necesidades
- Los valores
- Los rasgos personales

Los 03 componentes de la situación laboral que influyen en las apreciaciones de "debería ser" son:

- Comparaciones sociales con otros trabajadores
- Aspectos de los trabajos anteriores
- Grupos de referencia

Las características de la posición que tienen injerencia en la percepción de las condiciones actuales de la posición son:

- Condiciones de trabajo
- El contenido del trabajo
- La seguridad del trabajo
- Oportunidad de progreso
- Remuneración
- Socios
- Supervisión

2.2.2.3. *Factores que afectan la Satisfacción Laboral*

Según Fernández-Ríos (1999), sostiene que la satisfacción es una actitud generalizada hacia el trabajo, incluida la apreciación de los trabajadores por las condiciones laborales. En este sentido, Fernández-Ríos señaló 07 factores: la

compensación económica, las condiciones materiales del entorno laboral, la seguridad y estabilidad que brinda la empresa, la relación con los compañeros, el apoyo y respeto a los superiores, y el reconocimiento de terceros, y la posibilidad de desarrollo personal y profesional.

Estos 07 factores se detallan a continuación:

- **Retribución económica.** Es la compensación que reciben los empleados a cambio de trabajo. Incluyendo salarios y beneficios socioeconómicos que ayuden a satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- **Condiciones físicas del entorno de trabajo.** Estos son los factores que existen en el área donde los trabajadores suelen trabajar: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- **La seguridad y la estabilidad que ofrece la compañía.** Esta es la garantía que brinda la empresa al empleado de que seguirá en su puesto de trabajo.
- **Relaciones con los compañeros de trabajo.** Son las interacciones de personas que suelen estar en contacto durante el trabajo en la organización, ya sea entre compañeros de la misma unidad o entre compañeros de distintas unidades.
- **Apoyo y respeto a los superiores.** Los empleados están dispuestos a cumplir con las decisiones y procedimientos propuestos por los supervisores y gerentes de la organización.
- **Reconocimiento por parte de los demás.** Es el proceso mediante el cual otros elogian a los trabajadores por su eficiencia y virtud en el desempeño de sus tareas. El reconocimiento puede provenir de un colega, su supervisor o la alta dirección de la organización.
- **Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.** Los empleados creen que, a través de políticas justas y efectivas de capacitación y promoción, es probable que encuentren apoyo y estímulo para el desarrollo personal y profesional en la organización.

2.2.2.4. Modelos de la Satisfacción Laboral

a) Modelo de Locke

Locke (1976), propuso el Modelo de Efectos, que es sin duda el modelo de satisfacción laboral más famoso. La premisa principal de la teoría es que la satisfacción depende de la diferencia entre el trabajo que desea y el trabajo que tiene. Además, la teoría establece el grado de valoración de un determinado aspecto del trabajo (por ejemplo, el grado de autonomía del puesto), y ajusta la satisfacción o insatisfacción de una persona cuando se cumplen o no se cumplen las expectativas. Cuando una persona concede importancia a un determinado aspecto del trabajo, su satisfacción afectará lo positivo (cuando se cumplen las expectativas) y lo negativo (cuando no se cumplen las expectativas) en comparación con quienes no prestan atención a ese aspecto.

Locke (1976), fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, dividiéndolas en 02 categorías:

i. Eventos o condiciones de satisfacción laboral

- *Satisfacción en el trabajo*: Interés inherente en el trabajo, la diversidad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la carga de trabajo, las posibilidades de éxito o el control de los métodos.
- *Satisfacción con el salario*: Valoraciones cuantitativas relacionadas con salarios, equidad o métodos de distribución.
- *Satisfacción con las promociones*: Oportunidad de formación o base para la promoción.
- *Satisfacción con el reconocimiento*: Incluir elogios, críticas y coherencia con los propios puntos de vista.
- *Satisfacción con los beneficios*: Como pensiones, seguro médico, vacaciones, bonificaciones.
- *Satisfacción con las condiciones de trabajo*: Como horario, tiempo de descanso, horario de trabajo, temperatura.

ii. Agentes de satisfacción

- *Satisfacción con la supervisión:* Se refiere al estilo de supervisión o habilidades técnicas, relaciones interpersonales o gestión administrativa.
- *Satisfacción con los compañeros:* Esto incluye sus habilidades, apoyo, comunicación, amistad.
- *Satisfacción con la compañía y la dirección:* Políticas de retribución y bienestar dentro de la organización, etc.

b) Modelo de Staw Bell y Clausen

Los autores Staw, Bell y Clausen (1986), mencionan que el método de la propensión muestra que los individuos tienen diferentes propensiones a estar satisfechos con el trabajo, es decir, la satisfacción laboral es un rasgo personal hasta cierto punto. En vista de la evidencia de que la satisfacción laboral se ha estabilizado a lo largo del tiempo a lo largo de las ocupaciones y el empleo. Este método se ha convertido en una explicación significativa de la satisfacción laboral.

Arvey, Bouchard, Segal y Abraham, (1989), atribuyen a la teoría de que los gemelos idénticos criados por separado tienen niveles similares de satisfacción laboral.

c) Teoría de Higgins

Higgins (1999), argumenta que el concepto de teoría de la discrepancia es la fuente última de ansiedad y depresión. Una persona que no ha cumplido con sus responsabilidades se sentirá ansiosa y lamentará su mala salud. También se sentirá frustrado ya que no puede realizar sus esperanzas y deseos. Según esta teoría, todas las personas comprenderán sus obligaciones y responsabilidades para un rol en particular, y si no pueden cumplir con estas, se sentirán culpables. Con el tiempo, estas responsabilidades y obligaciones se fusionarán para formar un conjunto de principios abstractos llamados autodirección. La principal reacción cuando un individuo no cumple con sus obligaciones o responsabilidades es la emoción y la ansiedad.

d) Teoría de Adams

La Teoría de la Equidad muestra cómo una persona percibe la equidad en las relaciones sociales con los empleadores. Una persona determina el número de entradas (cosas ganadas) relacionadas con la salida (cosas dadas) para producir una relación entrada / salida. Adams (1965), compara esta relación con las relaciones de otras personas para determinar si tienen una relación igualitaria. Según la teoría de la equidad, los autores Huseman, Hatfield y Miles (1987) demostraron que, si una persona cree que existe desigualdad entre dos grupos sociales o individuos, es probable que se sienta angustiado porque la relación entre entrada y salida es diferente.

2.2.2.5. Modelo de Robbins y Coulter

Según Robbins y Coulter (2005), la satisfacción laboral se mide mediante factores determinantes que nos permiten comprender si una persona está satisfecha y cómoda con los beneficios que brinda la organización. Estos factores son: desafío laboral, sistema de recompensa justa, condiciones de trabajo, relación entre el trabajo y los empleados; detallado a continuación:

a) **Reto del trabajo:** Es utilizado por colaboradores para desarrollar diversas habilidades para diversas actividades.

Indicadores:

- **Identidad de la tarea:** Es el grado en el que se considera que el puesto requiere que la persona realice una tarea completa o identificable.
- **Significación de la tarea:** Considera el impacto del puesto en la vida o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el entorno externo.
- **Autonomía:** Se refiere al grado sustancial de libertad, independencia y discreción que proporciona el puesto al organizar el trabajo para los empleados y al utilizar las herramientas necesarias.
- **Retroalimentación del puesto mismo:** Indica el grado en que el desempeño de las actividades laborales requeridas por el puesto lleva a que los empleados obtengan información clara y directa sobre la efectividad de su desempeño.

b) Remuneraciones justas: Es la recompensa es más conocida como remuneración, o promoción proporcionada por la organización por el esfuerzo de los empleados en cada actividad laboral. Para que los empleados estén satisfechos, deben considerar este sistema como justo.

Indicador:

- Satisfacción con los sueldos y salario: Son la compensación que reciben los empleados a cambio de trabajo. La gestión del departamento de personal a través de esta importante actividad puede garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a adquirir, mantener y retener una fuerza laboral eficiente.

c) Condiciones de trabajo: Las condiciones laborales tienen una gran influencia en la satisfacción de los trabajadores ya que intentan realizar las actividades en un lugar donde tienen la oportunidad, en un lugar donde pueden expresar libremente sus pensamientos, ideas y conocimientos.

Indicadores:

- Oportunidad y desarrollo de la Organización: Se trata del desarrollo, funcionamiento y efectividad de las relaciones interpersonales dentro de una organización con un objetivo común.
- Características del trabajo: Está reducidamente afín al objetivo de la institución en un momento específico.
- Supervisión: Es una actividad o serie de actividades que realiza una persona al supervisar y / o guiar el trabajo de un grupo de personas para lograr la máxima eficiencia y satisfacción mutua.

d) Relación trabajo – empleado: La relación entre la organización y los colaboradores es una conexión que se debe mantener, puesto que es necesario establecer una buena relación, ya que con ella se pueden lograr metas y objetivos juntos en un mismo espíritu, y buscar siempre triunfar en la organización.

Indicador:

- Compatibilidad entre la personalidad y el puesto: Comprender que el alto nivel de alineación entre la personalidad y la ocupación de un empleado conducirá a una mayor satisfacción personal (Coulter y Robbins, 2005).

2.3. Definición de términos

2.3.1. Autonomía

Se refiere al grado sustancial de libertad, independencia y discreción que proporciona el puesto al organizar el trabajo para los empleados y al utilizar las herramientas necesarias (Coulter y Robbins, 2005).

2.3.2. Factores de riesgo

Son factores que pueden provocar accidentes laborales y enfermedades profesionales. Pueden mencionarse tales como caer al suelo, caer por escaleras, golpear una mesa, extintor, cuchilla, etc. (Ministerio de Energía y Minas (MEM), 2017).

2.3.3. Ley N ° 29783

Conocida como Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, según el Decreto Supremo N ° 005-2012-TR, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, basada en la responsabilidad de los empleados en la prevención de problemas y las funciones de control. del estado, así como contribuyentes y contribuyentes. Participación de su sindicato (Estado Peruano, 2016).

2.3.4. NTP 182

Es un método de autoevaluación de las condiciones de trabajo desarrollado para el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, que es adoptado por diferentes organizaciones de todo el mundo (Nogareda, 1987).

2.3.5. OHSAS 18000

Son un conjunto de normas internacionales voluntarias aplicables a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; incluyen dos partes, 18001 y 18002, y respaldan la preparación de la norma británica BS 8800 (Vásquez, 2011).

2.3.6. Satisfacción laboral

Es el resultado de diversas actitudes de los trabajadores hacia su trabajo, factores específicos (como empresa, supervisor, compañeros, salario, promoción, condiciones laborales, etc.) y la vida en general (Castellano, 2010).

2.3.7. Seguridad y Salud Ocupacional

Este es el derecho básico de todos los trabajadores y tiene como objetivo prevenir accidentes y enfermedades profesionales (Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), 2020).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y nivel de la investigación

El tipo de investigación es básica debido a que el estudio tiene permanencia sobre las bases teóricas previamente planteadas.

El nivel de investigación es explicativo dado que se planteó la relación de causa-efecto entre las variables de estudio.

Respecto al diseño, debido a que no se realizará una intervención que conlleve modificación o alteración de las condiciones de estudio, es no experimental. En tanto, el estudio se realizará en un único momento en el tiempo, por lo que el diseño es transversal.

3.2. Población y/o muestra de estudio

3.2.1. Población

La población de estudio se compone de un total de 50 trabajadores.

3.2.2. Muestra

Debido a que se cuenta con el acceso inmediato y el tamaño limitado de la población, se realizará un censo, es decir, se evaluará a la totalidad de la población.

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Identificación de las variables

Variable independiente: Seguridad y salud ocupacional

Variable dependiente: Satisfacción laboral

3.3.2. Caracterización de las variables

Tabla 1

Caracterización de las variables

| Variables | Dimensión | Indicador | Medición | Escala |
|--|-----------------------------------|--|------------------------------|---------|
| Variable Independiente: Seguridad y Salud Ocupacional | Condiciones de seguridad | Máquinas y equipos | NTP 182. Escalas dicotómicas | Ordinal |
| | | Herramientas | | Ordinal |
| | | Espacios de trabajo | | Ordinal |
| | | Manipulación y transporte | | Ordinal |
| | | Electricidad | | Ordinal |
| | | Incendios | | Ordinal |
| | Contaminantes ambientales | Físicos: Ruido, vibraciones, radiaciones | | Ordinal |
| | | Químicos | | Ordinal |
| | | Biológicos | | Ordinal |
| | Medio ambiente de trabajo | Iluminación | | Ordinal |
| | | Condiciones termo-higrométricas | | Ordinal |
| | Exigencias del puesto | Fatiga física | | Ordinal |
| | | Ergonomía del puesto | | Ordinal |
| | | Carga mental | | Ordinal |
| | Organización del trabajo | Jornada de trabajo | | Ordinal |
| | | Ritmo de trabajo | | Ordinal |
| | | Automatización | | Ordinal |
| | | Comunicación | | Ordinal |
| | | Estilo de mando y participación | | Ordinal |
| | | Status | | Ordinal |
| Organización de la prevención | Legislación | Ordinal | | |
| | Organización dentro de la empresa | Ordinal | | |
| Variable dependiente: Satisfacción laboral | Reto del trabajo | Identidad de la tarea | Modelo de Robbins y Coulter | Ordinal |
| | | Significación de la tarea | | Ordinal |
| | | Autonomía | | Ordinal |
| | | Retroalimentación del puesto mismo | | Ordinal |
| | Remuneraciones justas | Satisfacción con los sueldos y salarios | | Ordinal |

| | | | |
|--|---------------------------|---|---------|
| | Condiciones de trabajo | Oportunidad y desarrollo de la organización | Ordinal |
| | | Características del trabajo | Ordinal |
| | | Supervisión | Ordinal |
| | Relación trabajo-empleado | Compatibilidad entre personalidad y el puesto | Ordinal |

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica que se empleará para el desarrollo de la tesis es la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario.

Cabe precisar que dada las características del estudio, no es necesario del uso de implementos o herramientas que comprometan el contexto sobre el que se desarrolla la unidad de estudio, la cual está representada por los trabajadores del área. Por otro lado, cabe precisar que los instrumentos han sido debidamente validados mediante el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo cálculo se presenta en el Anexo 4.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se empleó el programa SPSS Windows Versión XXIV, con el cual se elaboró las tablas de información y ejecutaron las pruebas de regresión lineal estadística para la comprobación de las hipótesis.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados de la encuesta

4.1.1. Variable independiente: Seguridad y salud ocupacional

4.1.1.1. Dimensión 1: Condiciones de seguridad

a. Indicador: Máquinas y equipos

El indicador *Máquinas y equipos*, correspondiente a la dimensión *Condiciones de seguridad* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 78 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 22 %. Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, se cuenta con elementos móviles debidamente protegidos y sistemas de emergencia e interruptores protegidos en caso de emergencia.

Tabla 2
Máquinas y equipos

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|--------------------|---------|---------------------|----------------|
| Máquinas y equipos | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 11 | 22,00 |
| | Alto | 39 | 78,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

b. Indicador: Herramientas

El indicador *Herramientas*, correspondiente a la dimensión *Condiciones de seguridad* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 84 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 16 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, se cuenta con las condiciones adecuadas para utilizar herramientas de trabajo, además que estas están guardadas debidamente en su sitio, disponiéndose en caso que se requiera de forma adecuada.

Tabla 3

Herramientas

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|--------------|---------|---------------------|----------------|
| Herramientas | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 8 | 16,00 |
| | Alto | 42 | 84,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

c. Indicador: Espacios de trabajo

El indicador *Espacios de trabajo*, correspondiente a la dimensión *Condiciones de seguridad* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 70 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 30 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, los equipos de trabajo están debidamente distanciados para no generar golpes, además de contar con debido almacenamiento, condiciones de limpieza en los suelos y la señalética necesaria con advertencias claras.

Tabla 4

Espacios de trabajo

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---------------------|---------|---------------------|----------------|
| Espacios de trabajo | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 15 | 30,00 |
| | Alto | 35 | 70,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

d. Indicador: Manipulación y transporte

El indicador *Manipulación y transporte*, correspondiente a la dimensión *Condiciones de seguridad* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 52 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 48 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, mayormente tienen claridad sobre la existencia de normas respecto a cargas suspendidas y sobre la carga y descarga de materiales.

Tabla 5*Manipulación y transporte*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Manipulación y transporte | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 24 | 48,00 |
| | Alto | 26 | 52,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

e. Indicador: Electricidad

El indicador *Electricidad*, correspondiente a la dimensión *Condiciones de seguridad* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 74 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 26 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, perciben que mayormente se realizan revisiones y pruebas sobre el cableado en el lugar de trabajo, como también se tiene señalética en las zonas de alta tención o manipulación de cargas.

Tabla 6*Electricidad*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|--------------|---------|---------------------|----------------|
| Electricidad | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 13 | 26,00 |
| | Alto | 37 | 74,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

f. *Indicador: Incendios*

El indicador *Incendios*, correspondiente a la dimensión *Contaminantes ambientales* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 58 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 42 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, se percibe que los extintores están debidamente colocados y a la vista, y además se cuentan con la preparación debida en caso de incendios.

Tabla 7

Incendios

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|-----------|---------|---------------------|----------------|
| Incendios | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 21 | 42,00 |
| | Alto | 29 | 58,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.1.2. *Dimensión 2: Contaminantes ambientales*

a. *Indicador: Vibraciones*

El indicador *Vibraciones*, correspondiente a la dimensión *Contaminantes ambientales* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 38 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 62 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, tienden en ocasiones a tener problemas para coger instrumentos sin que les tiemblen las manos, además de estar expuestos a máquinas u operaciones en las que se produce vibraciones.

Tabla 8

Vibraciones

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|-------------|---------|---------------------|----------------|
| Vibraciones | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 31 | 62,00 |
| | Alto | 19 | 38,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

b. Indicador: Radiaciones

El indicador *Radiaciones*, correspondiente a la dimensión *Contaminantes ambientales* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 74 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 26 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, consideran que respecto a las radiaciones disponen de cartillas, como también son expuestos a revisiones periódicas.

Tabla 9*Radiaciones*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|-------------|---------|---------------------|----------------|
| Radiaciones | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 13 | 26,00 |
| | Alto | 37 | 74,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

c. *Indicador: Contaminantes Químicos*

El indicador *Contaminantes Químicos*, correspondiente a la dimensión *Contaminantes ambientales* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 46 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 54 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, no siempre se dispone de normas respecto a cómo manejar productos químicos peligrosos, y mucho menos se realizan debidamente revisiones periódicas respecto a ello. Además, los productos no están claramente etiquetados.

Tabla 10*Contaminantes Químicos*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Contaminantes Químicos | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 27 | 54,00 |
| | Alto | 23 | 46,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

d. *Indicador: Contaminantes Biológicos*

El indicador *Contaminantes Biológicos*, correspondiente a la dimensión *Contaminantes ambientales* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 42 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 58 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, existen problemas en cuanto al distanciamiento de las zonas de aseo y zonas de alimentación. Además existen falencias respecto a la disposición de vestuario y condiciones de limpieza y desinfección, como tampoco existe una adecuada gestión y tratamiento de los residuos biológicos generados.

Tabla 11
Contaminantes Biológicos

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|--------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Contaminantes Biológicos | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 29 | 58,00 |
| | Alto | 21 | 42,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.1.3. *Dimensión 3: Medio ambiente de trabajo*

a. *Indicador: Iluminación*

El indicador *Iluminación*, correspondiente a la dimensión *Medio ambiente de trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 38 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 62 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, existen problemas en cuanto a la iluminación en el lugar de trabajo, cuya ubicación no es la debida, y con problemas de limpieza de las propias lámparas y ventanas. Del mismo modo indican que normalmente no se realiza revisión de los niveles de luz.

Tabla 12

Iluminación

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|-------------|---------|---------------------|----------------|
| Iluminación | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 31 | 62,00 |
| | Alto | 19 | 38,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

b. Indicador: Condiciones termo higrométricas

El indicador *Condiciones termo higrométricas*, correspondiente a la dimensión *Medio ambiente de trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 52 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 48 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, mayormente consideran que las condiciones de ventilación y temperatura en el lugar de trabajo son las adecuadas.

Tabla 13*Condiciones termo higrométricas*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---------------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Condiciones termo higrométricas | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 24 | 48,00 |
| | Alto | 26 | 52,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.1.4. Dimensión 4: Exigencias del puesto de trabajo

a. Indicador: Fatiga física

El indicador *Fatiga física*, correspondiente a la dimensión *Exigencias del puesto de trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente regulares

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 56 %, seguido por los calificativos altos con el 44 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, existen ciertos inconvenientes en cuanto a la asignación del trabajo, acorde a su capacidad física, edad, entrenamiento, y metabolismo, habiendo tampoco las pausas de trabajo debidas para asegurar que no sufran de fatiga.

Tabla 14*Fatiga física*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---------------|---------|---------------------|----------------|
| Fatiga física | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 28 | 56,00 |
| | Alto | 22 | 44,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

b. Indicador: Ergonomía del puesto de trabajo

El indicador *Ergonomía del puesto de trabajo*, correspondiente a la dimensión *Exigencias del puesto de trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente regulares.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 80 %, seguido por los calificativos altos con el 20 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, existen problemas en cuanto a las condiciones ergonómicas tales como la distancia entre los ojos y el trabajo, disposición del puesto, comodidad, ajuste de silla, espacios suficiente, altitud de la silla, apoyo de brazo, altura y superficies, entre otros, lo que generan cansancio a su vez y agotamiento.

Tabla 15

Ergonomía del puesto de trabajo

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---------------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Ergonomía del puesto de trabajo | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 40 | 80,00 |
| | Alto | 10 | 20,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

c. Indicador: Carga mental

El indicador *Carga mental*, correspondiente a la dimensión *Exigencias del puesto de trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 58 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 42 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, la carga mental es manejable, con debido control para enfrentar la fatiga, y condiciones que permiten que dada la labor puedan dormir bien y recuperarse.

Tabla 16

Carga mental

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|--------------|---------|---------------------|----------------|
| Carga mental | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 21 | 42,00 |
| | Alto | 29 | 58,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.1.5. *Dimensión 5: Organización del trabajo*

a. *Indicador: Jornada*

El indicador *Jornada*, correspondiente a la dimensión *Organización del trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente regulares.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 52 %, seguido por los calificativos altos con el 48 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, indican que existen falencias respecto a la jornada labora asignada en términos de duración de las pausas en el trabajo, turnos asignados, días de descanso, distribución de horarios, y generación de horas extras.

Tabla 17*Jornada*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---------|---------|---------------------|----------------|
| Jornada | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 26 | 52,00 |
| | Alto | 24 | 48,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

b. Indicador: Ritmo

El indicador *Ritmo*, correspondiente a la dimensión *Organización del trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente regulares.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 60 %, seguido por los calificativos altos con el 40 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, tienden a presentar en ocasiones problemas para mantener el ritmo de trabajo de acuerdo al tiempo asignado, sin posibilidad total de poder abandonarlo unos minutos, por lo que el ritmo no está acorde a su propia forma de trabajo.

Tabla 18*Ritmo*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|-------|---------|---------------------|----------------|
| Ritmo | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 30 | 60,00 |
| | Alto | 20 | 40,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

c. *Indicador: Automatización*

El indicador *Automatización*, correspondiente a la dimensión *Organización del trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 56 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 44 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, suelen tener condiciones adecuadas para aplicar habilidades y conocimientos, como también organizar el trabajo según su propia manera, y controlarlo y corregirlo en caso de errores. Así mismo mayormente encuentran que el trabajo es variado, pudiendo también rotar con otros puestos.

Tabla 19

Automatización

| | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---------|---------------------|----------------|
| Bajo | 0 | 0,00 |
| Regular | 22 | 44,00 |
| Alto | 28 | 56,00 |
| Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

d. *Indicador: Comunicación y cooperación*

El indicador *Comunicación y cooperación*, correspondiente a la dimensión *Organización del trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente regulares.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 52 %, seguido por los calificativos altos con el 44 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, tienden a tener en ocasiones problemas para lograr una comunicación adecuada que logre el trabajo en equipo, y que permita expresar ideas.

Tabla 20

Comunicación y cooperación

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|----------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Comunicación y cooperación | Bajo | 2 | 4.00 |
| | Regular | 26 | 52.00 |
| | Alto | 22 | 44.00 |
| | Total | 50 | 100.00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

e. Indicador: Estilo de mando y participación

El indicador *Estilo de mando y participación*, correspondiente a la dimensión *Organización del trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente negativas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos bajos con el 50 %, seguido por los calificativos altos con el 28 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, tiene problemas en cuanto a la relación con los jefes inmediatos, encontrando que estos no atienden sus sugerencias y necesidades, como tampoco aceptan opiniones.

Tabla 21*Estilo de mando y participación*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---------------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Estilo de mando y participación | Bajo | 25 | 50,00 |
| | Regular | 11 | 22,00 |
| | Alto | 14 | 28,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

f. Indicador: Status

El indicador *Status*, correspondiente a la dimensión *Organización del trabajo* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente regulares.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 50 %, seguido por los calificativos altos con el 36 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, consideran que en ocasiones no suelen sentirse a gusto con la labor, a partir del contrato, la preparación recibida y las posibilidades de promoción en la institución.

Tabla 22*Status*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|--------|---------|---------------------|----------------|
| Status | Bajo | 7 | 14,00 |
| | Regular | 25 | 50,00 |
| | Alto | 18 | 36,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.1.6. Dimensión 6: Organización de la prevención

a. Indicador: Legislación

El indicador *Legislación*, correspondiente a la dimensión *Organización de la prevención* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente regulares.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 52 %, seguido por los calificativos altos con el 24 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, no conocen del todo los reglamentos y estatutos de trabajo, como tampoco contar con la disposición de parte de la entidad para poder acceder a ellos.

Tabla 23

Legislación

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|-------------|---------|---------------------|----------------|
| Legislación | Bajo | 12 | 24,00 |
| | Regular | 26 | 52,00 |
| | Alto | 12 | 24,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

b. Indicador: Organización del trabajo

El indicador *Organización del trabajo*, correspondiente a la dimensión *Organización de la prevención* para la variable Seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente regulares.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 66 %, seguido por los calificativos altos con el 32 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, consideran que existen falencias en cuanto a la organización del trabajo, indicando que existe necesidad que se den cambios en cuanto a la forma de organización del mismo. Así también, indican que en la organización existen falencias respecto a la comunicación o información a trabajadores sobre los servicios a los que pueden acceder. Por otro lado, no cuentan con acceso debido a servicios médicos y elementos de prevención en caso de algún accidente.

Tabla 24

Organización del trabajo

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|--------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Organización del trabajo | Bajo | 1 | 2,00 |
| | Regular | 33 | 66,00 |
| | Alto | 16 | 32,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral

4.1.2.1. Dimensión 1: Reto del trabajo

a. Indicador: Identidad de la tarea

El indicador *Identidad de la tarea*, correspondiente a la dimensión *Reto del trabajo* para la variable Satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 58 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 34 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, indican que mayormente se sienten identificados con las tareas asignadas en el área de trabajo.

Tabla 25*Identidad de la tarea*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|-----------------------|---------|---------------------|----------------|
| Identidad de la tarea | Bajo | 4 | 8,00 |
| | Regular | 17 | 34,00 |
| | Alto | 29 | 58,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

b. Indicador: Significación de la tarea

El indicador *Significación de la tarea*, correspondiente a la dimensión *Reto del trabajo* para la variable Satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 92 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 8 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, en su mayoría consideran que su labor es importante para el propio hospital y este tiene un significado especial en su vida personal.

Tabla 26*Significación de la tarea*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Significación de la tarea | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 4 | 8,00 |
| | Alto | 46 | 92,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

c. *Indicador: Autonomía*

El indicador *Autonomía*, correspondiente a la dimensión *Reto del trabajo* para la variable Satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 76 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 20 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, indican tener autonomía libertad para ejecutar tareas según la programación del trabajo.

Tabla 27

Autonomía

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|-----------|---------|---------------------|----------------|
| Autonomía | Bajo | 2 | 4,00 |
| | Regular | 10 | 20,00 |
| | Alto | 38 | 76,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

d. *Indicador: Retroalimentación del puesto mismo*

El indicador *Retroalimentación del puesto mismo*, correspondiente a la dimensión *Reto del trabajo* para la variable Satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos altos con el 66 %, seguido por los calificativos medios o regulares con el 30 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, en la institución se ha previsto una debida retroalimentación de las funciones y del desempeño que realizan, que permite reconocer en qué puntos deben mejorar su labor.

Tabla 28*Retroalimentación del puesto mismo*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|------------------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Retroalimentación del puesto mismo | Bajo | 2 | 4,00 |
| | Regular | 15 | 30,00 |
| | Alto | 33 | 66,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.2.2. Dimensión 2: Remuneraciones justas

a. Indicador: Satisfacción con los sueldos y salarios

El indicador *Satisfacción con los sueldos y salarios*, correspondiente a la dimensión *Remuneraciones justas* para la variable Satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente regulares.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 66 %, seguido por los calificativos bajos con el 26 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, no están del todo satisfechos con las remuneraciones asignadas, las mismas que no son justas acorde al puesto de trabajo.

Tabla 29*Satisfacción con los sueldos y salarios*

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---|---------|---------------------|----------------|
| Satisfacción con los sueldos y salarios | Bajo | 13 | 26,00 |
| | Regular | 33 | 66,00 |
| | Alto | 4 | 8,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.2.3. Dimensión 3: Condiciones de trabajo

a. Indicador: Oportunidad y desarrollo de la organización

El indicador *Oportunidad y desarrollo de la organización*, correspondiente a la dimensión *Condiciones de trabajo* para la variable Satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 80 %, seguido por los calificativos altos con el 16 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, en la institución no suelen dar oportunidades para poder crecer, como tampoco desarrollar y perfeccionar el trabajo.

Tabla 30

Oportunidad y desarrollo de la organización

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---|---------|---------------------|----------------|
| Oportunidad y desarrollo de la organización | Bajo | 2 | 4,00 |
| | Regular | 40 | 80,00 |
| | Alto | 8 | 16,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

b. Indicador: Características del trabajo

El indicador *Características del trabajo*, correspondiente a la dimensión *Condiciones de trabajo* para la variable Satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 56 %, seguido por los calificativos altos con el 44 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, no están del todo conformes respecto a las funciones del puesto de trabajo y las asignadas.

Tabla 31

Características del trabajo

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|-----------------------------|---------|---------------------|----------------|
| Características del trabajo | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 28 | 56,00 |
| | Alto | 22 | 44,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

c. Indicador: Supervisión

El indicador *Supervisión*, correspondiente a la dimensión *Condiciones de trabajo* para la variable Satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 54 %, seguido por los calificativos altos con el 46 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, no se encuentran del todo motivados respecto a la supervisión y dirección de la entidad, la cual suele generar rechazo para poder realizar sus deberes con eficiencia.

Tabla 32

Supervisión

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|-------------|---------|---------------------|----------------|
| Supervisión | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 27 | 54,00 |
| | Alto | 23 | 46,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.2.4. Dimensión 4: Relación trabajo-empleado

a. Indicador: Compatibilidad entre personalidad y el puesto

El indicador *Compatibilidad entre personalidad y el puesto*, correspondiente a la dimensión *Relación trabajo-empleado* para la variable Satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados, muestran tendencias mayormente positivas.

De este modo, la mayor frecuencia corresponde a los calificativos regulares con el 56 %, seguido por los calificativos altos con el 44 %.

Esto significa que, según los trabajadores de la entidad, no se encuentran del todo conformes con las características del puesto de trabajo, el mismo que en ocasiones no es acorde con la personalidad y competencias propias.

Tabla 33

Compatibilidad entre personalidad y el puesto

| | | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
|---|---------|---------------------|----------------|
| Compatibilidad entre personalidad y el puesto | Bajo | 0 | 0,00 |
| | Regular | 28 | 56,00 |
| | Alto | 22 | 44,00 |
| | Total | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.3. Análisis general

4.1.3.1. Variable: Seguridad y Salud Ocupacional

Se puede apreciar que la percepción del cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud ocupacional es mayormente regular, según un 56 % de calificaciones, seguido por un 44 % que calificó en altas condiciones.

Estos hallazgos tienen que las condiciones de seguridad son mayormente altas según un 66 %, pero con un 34 % que indicó calificaciones regulares.

Por otro lado, los contaminantes ambientales tienen calificaciones altas según el 52 % de casos, seguido por el 44 % que indicó valoraciones regulares.

Por otro lado, el medio ambiente de trabajo presenta calificativos mayormente regulares que develan deficiencias en su cumplimiento, con un 60 % de valoraciones regulares, seguido por un 40 % de valoraciones altas.

Por otro lado, las exigencias del puesto de trabajo corresponden a la dimensión con menor valoración, con un 68 % que indicó calificaciones regulares y un 32 % de calificaciones altas.

En tanto, la organización del trabajo también muestra existencia de ciertas deficiencias con un 66 % que indicó cumplimientos regulares y otro 34 % de calificativos altos.

Otra dimensión con calificaciones regulares es la organización de la prevención, con un 56 % de calificaciones regulares y un 44 % de calificativos altos.

La tabla que resume tales resultados se presenta a continuación.

Tabla 34*Resumen de evaluación de la variable Seguridad y salud Ocupacional*

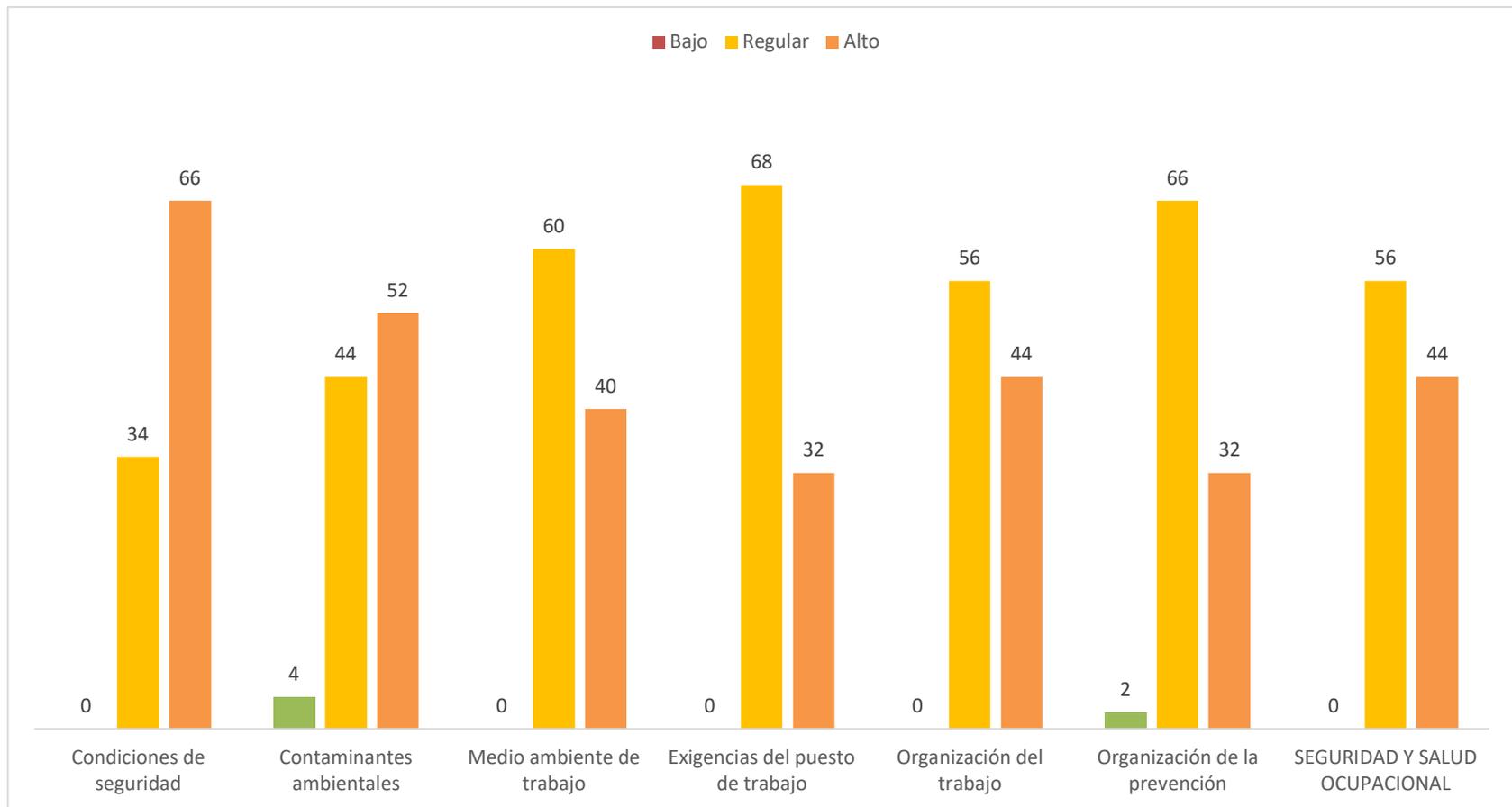
| Dimensión | Bajo | | Regular | | Alto | | Total | |
|----------------------------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|
| | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
| Condiciones de seguridad | 0 | 0,00 | 17 | 34,00 | 33 | 66,00 | 50 | 100,00 |
| Contaminantes ambientales | 2 | 4,00 | 22 | 44,00 | 26 | 52,00 | 50 | 100,00 |
| Medio ambiente de trabajo | 0 | 0,00 | 30 | 60,00 | 20 | 40,00 | 50 | 100,00 |
| Exigencias del puesto de trabajo | 0 | 0,00 | 34 | 68,00 | 16 | 32,00 | 50 | 100,00 |
| Organización del trabajo | 0 | 0,00 | 28 | 56,00 | 22 | 44,00 | 50 | 100,00 |
| Organización de la prevención | 1 | 2,00 | 33 | 66,00 | 16 | 32,00 | 50 | 100,00 |
| SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL | 0 | 0,00 | 28 | 56,00 | 22 | 44,00 | 50 | 100,00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

También se puede apreciar el resumen de resultados representado en la siguiente figura.

Figura 1

Resumen de evaluación de la variable Seguridad y salud Ocupacional (en porcentaje)



Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.1.3.2. Variable: Satisfacción laboral

Según los resultados, la satisfacción laboral de los trabajadores es mayormente regular, según un 56 % de calificaciones, seguido por un 44 % que calificó una alta satisfacción.

Estos resultados se deben a la medición de sus cuatro dimensiones, de las cuales el reto del trabajo presenta calificativos mayormente altos, con un 72 % de percepciones, seguido por las calificaciones regulares con un 14 %.

Por otro lado, la dimensión remuneraciones justas, que representa la dimensión con las calificaciones menos optimistas, tuvo frecuencias de marcación mayormente regulares con un 66 %, seguido por los calificativos bajos con un 26 %.

Respecto a las condiciones de trabajo, los calificativos son principalmente regulares con un 54 % de percepciones de este tipo, seguido por las calificaciones altas con un 46 %.

La dimensión relación trabajo-empleado también presenta percepciones regulares, con un 56 % de calificaciones, seguido por las calificaciones altas, cuyas valoraciones alcanzan el 44 %.

A continuación, se presenta la tabla resumen de estos resultados.

Tabla 35*Resumen de evaluación de la variable Satisfacción laboral*

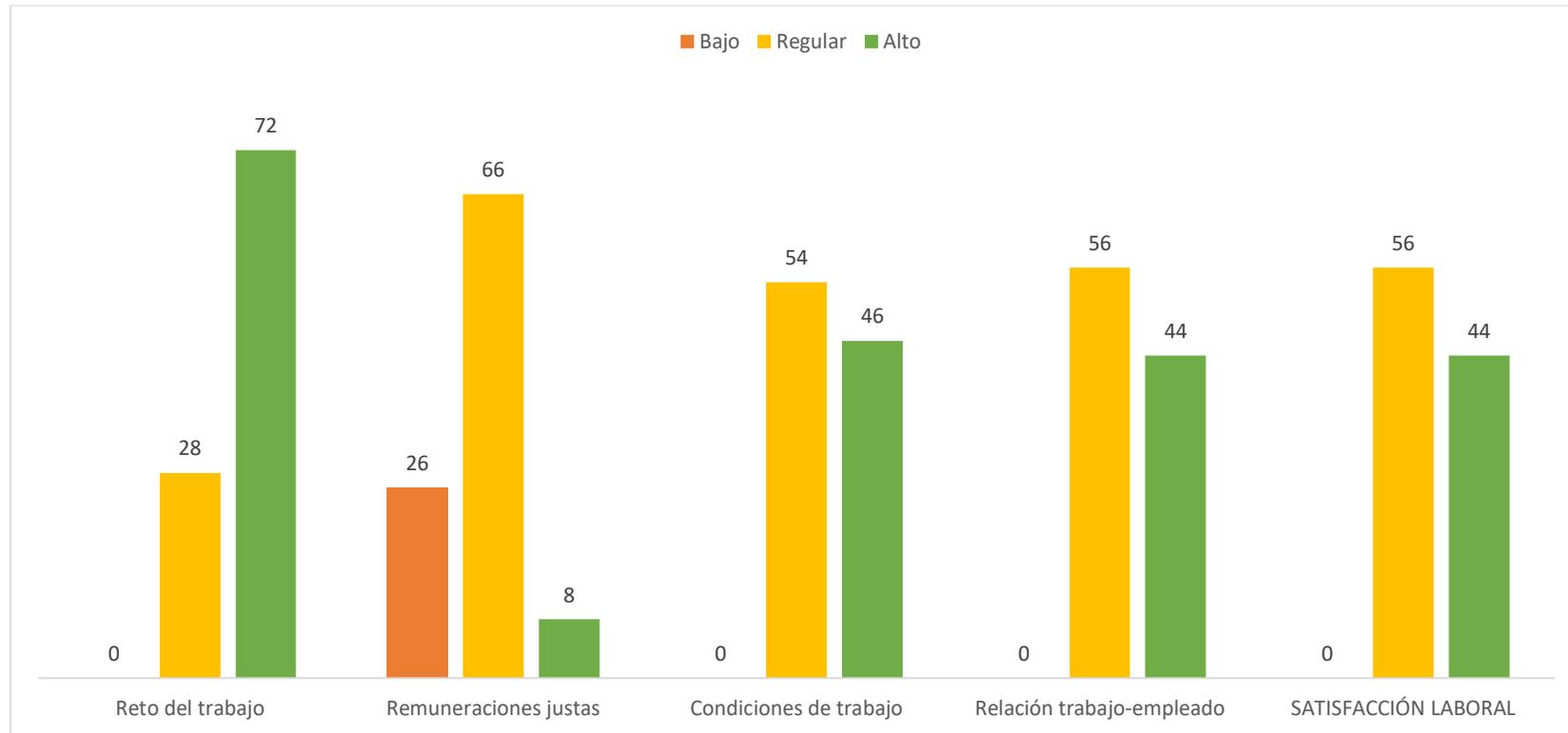
| Dimensión | Bajo | | Regular | | Alto | | Total | |
|-----------------------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|
| | Frecuencia absoluta | Porcentaje (%) |
| Reto del trabajo | 0 | 0.00 | 14 | 28.00 | 36 | 72.00 | 50 | 100.00 |
| Remuneraciones justas | 13 | 26.00 | 33 | 66.00 | 4 | 8.00 | 50 | 100.00 |
| Condiciones de trabajo | 0 | 0.00 | 27 | 54.00 | 23 | 46.00 | 50 | 100.00 |
| Relación trabajo-empleado | 0 | 0.00 | 28 | 56.00 | 22 | 44.00 | 50 | 100.00 |
| SATISFACCIÓN LABORAL | 0 | 0.00 | 28 | 56.00 | 22 | 44.00 | 50 | 100.00 |

Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

También se puede apreciar el resumen de resultados representado en la siguiente figura.

Figura 2

Resumen de evaluación de la variable Satisfacción laboral (en porcentaje)



Nota. Elaborado a partir del cuestionario aplicado

4.2. Comprobación de las hipótesis

4.2.1. Comprobación de hipótesis general

La hipótesis plantea:

H0: La seguridad y salud ocupacional no influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

H1: La seguridad y salud ocupacional influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

Para comprobar el enunciado se ejecuta la prueba de regresión lineal, la misma que se determina a partir del criterio de distribución normal (Ver Anexo 03), siendo los resultados:

i. Resumen del modelo

Tabla 36

Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
|--------|---------|------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | ,924(a) | ,853 | ,850 | ,15161 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

ii. ANOVA

Tabla 37*ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis*

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|---------|---------|
| 1 | Regresión | 6,395 | 1 | 6,395 | 278,208 | ,000(a) |
| | Residual | 1,103 | 48 | ,023 | | |
| | Total | 7,498 | 49 | | | |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iii. Coeficientes

Tabla 38*Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis*

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | Sig. |
|--------|-------------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|--------|------|
| | | B | Error típ. | Beta | t | |
| 1 | (Constante) | ,976 | ,163 | | 5,978 | ,000 |
| | SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL | ,760 | ,046 | ,924 | 16,680 | ,000 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iv. Análisis

Se puede observar que el valor de significancia es menor de 0,05 por lo que se establece que existe relación significativa entre variables.

Por otro lado, el R-cuadrado establece un nivel de influencia de 85,3 % de la seguridad y salud ocupacional sobre la satisfacción laboral.

De este modo se da por aprobada la hipótesis alterna planteada.

4.2.2. Comprobación de hipótesis específicas

4.2.2.1. Comprobación de hipótesis específica 1

La primera hipótesis específica indica que:

H0: Las condiciones de seguridad no influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

H1: Las condiciones de seguridad influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

Para comprobar el enunciado se ejecuta la prueba de regresión lineal, siendo los resultados:

i. Resumen del modelo

Tabla 39

Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 1

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
|--------|---------|------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | ,805(a) | ,648 | ,641 | ,23445 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

ii. ANOVA

Tabla 40*ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 1*

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|---------|
| 1 | Regresión | 4,860 | 1 | 4,860 | 88,409 | ,000(a) |
| | Residual | 2,639 | 48 | ,055 | | |
| | Total | 7,498 | 49 | | | |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iii. Coeficientes

Tabla 41*Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 1*

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | t | Sig. |
|--------|--------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|---|-------|------|
| | | B | Error típ. | Beta | B | | |
| 1 | (Constante) | 1,067 | ,279 | | | 3,819 | ,000 |
| | Condiciones de seguridad | ,660 | ,070 | ,805 | | 9,403 | ,000 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iv. Análisis

Se aprecia que el valor de significancia es menor de 0,05 por lo que se establece que existe relación significativa entre variables.

Por otro lado, el R-cuadrado establece un nivel de influencia de 64,8 % de las condiciones de seguridad sobre la satisfacción laboral.

De este modo se da por aprobada la hipótesis alterna planteada.

4.2.2.2. Comprobación de hipótesis específica 2

La segunda hipótesis específica indica que:

H0: Los contaminantes ambientales no influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

H1: Los contaminantes ambientales influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

Para comprobar el enunciado se ejecuta la prueba de regresión lineal, siendo los resultados:

i. Resumen del modelo

Tabla 42

Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 2

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
|--------|---------|------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | ,048(a) | ,002 | -,018 | ,39477 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

ii. ANOVA

Tabla 43

ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 2

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|------|---------|
| 1 | Regresión | ,018 | 1 | ,018 | ,113 | ,738(a) |
| | Residual | 7,481 | 48 | ,156 | | |
| | Total | 7,498 | 49 | | | |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iii. Coeficientes

Tabla 44*Coefficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 2*

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | |
|--------|---------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|--------|------|
| | | B | Error típ. | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constante) | 3,714 | ,127 | | 29,134 | ,000 |
| | Contaminantes ambientales | -,009 | ,028 | -,048 | -,336 | ,738 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iv. Análisis

Se puede ver que el valor de significancia es mayor de 0,05 por lo que se establece que no existe relación significativa entre variables.

Por otro lado, el R-cuadrado establece un nivel de influencia de apenas el 2 % de los contaminantes ambientales sobre la satisfacción laboral.

De este modo se rechaza la hipótesis alterna planteada.

4.2.2.3. Comprobación de hipótesis específica 3

Se formula la hipótesis específica tercera:

H0: El medio ambiente de trabajo no influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

H1: El medio ambiente de trabajo influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

Para contrastar el enunciado se ejecuta la prueba de regresión lineal, siendo los resultados:

i. Resumen del modelo

Tabla 45

Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 3

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
|--------|---------|------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | ,706(a) | ,498 | ,487 | ,28007 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

ii. ANOVA

Tabla 46

ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 3

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|---------|
| 1 | Regresión | 3,733 | 1 | 3,733 | 47,592 | ,000(a) |
| | Residual | 3,765 | 48 | ,078 | | |
| | Total | 7,498 | 49 | | | |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iii. Coeficientes

Tabla 47*Coefficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 3*

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | |
|--------|---------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|-------|------|
| | | B | Error típ. | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constante) | 1,549 | ,311 | | 4,982 | ,000 |
| | Medio ambiente de trabajo | ,587 | ,085 | ,706 | 6,899 | ,000 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iv. Análisis

Se puede ver que el valor de significancia es menor de 0,05 por lo que se establece que existe relación significativa entre variables.

Por otro lado, el R-cuadrado establece un nivel de influencia del 49,5 % del medio ambiente de trabajo sobre la satisfacción laboral.

De este modo se acepta la hipótesis alterna planteada.

4.2.2.4. Comprobación de hipótesis específica 4

La cuarta hipótesis específica plantea:

H0: Las exigencias del puesto no influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

H1: Las exigencias del puesto influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

Para comprobar el enunciado se ejecuta la prueba de regresión lineal, siendo los resultados:

i. Resumen del modelo

Tabla 48

Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 4

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
|--------|---------|------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | ,770(a) | ,593 | ,584 | ,25219 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

ii. ANOVA

Tabla 49

ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 4

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|---------|
| 1 | Regresión | 4,445 | 1 | 4,445 | 69,899 | ,000(a) |
| | Residual | 3,053 | 48 | ,064 | | |
| | Total | 7,498 | 49 | | | |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iii. Coeficientes

Tabla 50

Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 4

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | Sig. |
|--------|----------------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|-------|------|
| | | B | Error típ. | Beta | t | |
| 1 | (Constante) | 1,741 | ,234 | | 7,433 | ,000 |
| | Exigencias del puesto de trabajo | ,559 | ,067 | ,770 | 8,361 | ,000 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iv. Análisis

Debido a que el valor de significancia es menor de 0,05 por lo que se establece que existe relación significativa entre variables.

Por otro lado, el R-cuadrado establece un nivel de influencia del 59,3 % de las exigencias del puesto de trabajo sobre la satisfacción laboral.

De este modo se acepta la hipótesis alterna planteada.

4.2.2.5. Comprobación de hipótesis específica 5

La quinta hipótesis específica plantea:

H0: La organización del trabajo no influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

H1: La organización del trabajo influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

Para comprobar el enunciado se ejecuta la prueba de regresión lineal, siendo los resultados:

i. Resumen del modelo

Tabla 51

Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 5

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
|--------|---------|------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | ,847(a) | ,717 | ,711 | ,21025 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

ii. ANOVA

Tabla 52*ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 5*

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|---------|---------|
| 1 | Regresión | 5,376 | 1 | 5,376 | 121,626 | ,000(a) |
| | Residual | 2,122 | 48 | ,044 | | |
| | Total | 7,498 | 49 | | | |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iii. Coeficientes

Tabla 53*Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 5*

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | Sig. |
|--------|--------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|--------|------|
| | | B | Error típ. | Beta | t | |
| 1 | (Constante) | 1,877 | ,166 | | 11,328 | ,000 |
| | Organización del trabajo | ,516 | ,047 | ,847 | 11,028 | ,000 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iv. Análisis

Puesto que el valor de significancia es menor de 0,05 por lo que se establece que existe relación significativa entre variables.

Por otro lado, el R-cuadrado establece un nivel de influencia del 71,7 % de la organización del trabajo sobre la satisfacción laboral.

De este modo se acepta la hipótesis alterna planteada.

4.2.2.6. Comprobación de hipótesis específica 6

La sexta hipótesis específica plantea:

H0: La organización de la prevención no influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

H1: La organización de la prevención influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

Para comprobar la hipótesis se ejecuta la prueba de regresión lineal, siendo los resultados:

i. Resumen del modelo

Tabla 54

Resumen del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 6

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
|--------|---------|------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | ,802(a) | ,643 | ,636 | ,23603 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

ii. ANOVA

Tabla 55*ANOVA del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 6*

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|---------|
| 1 | Regresión | 4,824 | 1 | 4,824 | 86,599 | ,000(a) |
| | Residual | 2,674 | 48 | ,056 | | |
| | Total | 7,498 | 49 | | | |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iii. Coeficientes

Tabla 56*Coeficientes del modelo para el contraste de Hipótesis Específica 6*

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | Sig. |
|--------|-------------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|--------|------|
| | | B | Error típ. | Beta | t | |
| 1 | (Constante) | 2,436 | ,137 | | 17,736 | ,000 |
| | Organización de la prevención | ,381 | ,041 | ,802 | 9,306 | ,000 |

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows XXIV

iv. Análisis

Dado que el valor de significancia es menor de 0,05 por lo que se establece que existe relación significativa entre variables.

Por otro lado, el R-cuadrado establece un nivel de influencia del 64,3 % de la organización de la prevención sobre la satisfacción laboral.

De este modo se acepta la hipótesis alterna planteada.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación muestran que en líneas generales existen deficiencias en cuanto a la seguridad y salud ocupacional y que se traducen en satisfacciones regulares por parte del personal del Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue.

Los hallazgos guardan similitud de resultados con estudios previos analizados. De este modo, acorde a Díaz de León (2017), se encuentra que elementos como los mobiliarios y equipos proporcionados, al igual que la ventilación e información, tienden a tener efectos sobre el desempeño, y que, como se demostró en la investigación, presentan falencias en cuanto a su cumplimiento, afectando de esta forma la labor del personal.

Por otro lado, según Alvarado (2017), se evidencia que los riesgos en el trabajo tienden a generar efectos sobre el compromiso de los trabajadores, a partir del cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, guardando similitud con los hallazgos de la tesis, y que evidencian que la satisfacción laboral, en función de la identidad con la labor, se pueden ver influenciadas negativamente.

Por otro lado, el impacto de la gestión de seguridad y salud ocupacional también tiende a tener efectos sobre el desarrollo en la organización y las relaciones laborales, las cuales tienen percepciones negativas en el estudio, guardando similitud con lo indicado por Patiño (2014), quien sostiene que la gestión de seguridad y salud trasciende en su impacto sobre el clima laboral de los trabajadores.

Los resultados por otro lado permiten demostrar que las condiciones laborales de los trabajadores de la entidad no son las óptimas, con evidencia de problemas en cuanto a la jornada de trabajo, ritmo, automatización, comunicación y cooperación y estilos de mando y participación deficientes, incidiendo de forma directa sobre la satisfacción laboral, hecho que tiene similitud con los resultados de Reaño (2019), quien logró también establecer la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, según el valor de significancia calculado, y que reafirman los hallazgos de la presente tesis.

La investigación permite denotar que la seguridad y salud en el trabajo es una variable que tiende a generar variabilidad no solo sobre la satisfacción laboral, sino que sus efectos pueden traer en consecuencia cambios sobre el desempeño y la productividad laboral. Esta afirmación fue demostrada por Salazar (2018), quien valoró el impacto de la seguridad y salud ocupacional, según el valor de significancia calculado en el desempeño de los trabajadores, con lo cual es posible afirmar lo descrito. Así también ello es posible evidenciar de acuerdo a Ichuta (2018), quien estableció también esta relación respecto a la seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral.

A nivel local se realizaron estudios similares y es el caso de Flores (2019), cuyos hallazgos muestran que contar con un sistema de gestión y seguridad laboral puede mejorar el nivel de prevención de riesgos, logrando así crear mejores condiciones para que el trabajador pueda desempeñarse, y que al igual que la presente tesis, se demuestra la importancia de las políticas y manejo de una adecuada gestión de seguridad y salud ocupacional, cuyas deficiencias contribuyen de forma inadecuada a que el trabajador logre satisfacción laboral que induzca a mostrar rendimientos adecuados.

Es el caso también de lo indicado por Lipa (2017), quien lleva el análisis del problema de la gestión de seguridad y salud ocupacional al ámbito de gestión de riesgos, encontrando de este modo también inferencias significativas. Es por ello que, al igual que en el estudio realizado se denota que los efectos de la buena gestión pueden conllevar efectos más allá de la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la seguridad y salud ocupacional influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019, lo que se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0,05 y el R-cuadrado que indica que la seguridad y salud ocupacional pueden influenciar sobre la satisfacción de los trabajadores en un 85,3 %. De este modo se denota que las condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, medio ambiente de trabajo, las exigencias del puesto de trabajo, la organización del trabajo y la organización del trabajo en su conjunto pueden determinar inferencia sobre la satisfacción del trabajador.
2. Se establece que las condiciones de seguridad influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019, lo que se concluye según el valor de significancia calculado de 0,05 y un R-cuadrado que indica que las condiciones de seguridad tienden a incidir en un 64,1 % sobre la satisfacción laboral, es decir que la disposición y condiciones de las máquinas y equipos, herramientas, espacios de trabajo, manipulación y transporte y electricidad tienden a ser elementos que pueden determinar que el trabajador se sienta o no más satisfecho con su labor.
3. Los contaminantes ambientales no influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019, lo que se demostró según el cálculo del valor de significancia mayor de 0,05 y un R-cuadrado que permiten determinar que los contaminantes ambientales no son determinantes para determinar la satisfacción laboral de los trabajadores. De este modo, elementos como las medidas para enfrentar incendios, vibraciones, radiaciones, contaminantes químicos y biológicos, no suelen inferir sobre la satisfacción del trabajador.
4. El medio ambiente de trabajo tiende a incidir sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019, lo que se demostró de acuerdo al

valor de significancia calculado menor de 0,05 y un R-cuadrado de 49,8 % que explica que el ambiente de trabajo tiende a generar variabilidad sobre la satisfacción laboral según parámetros como la iluminación, y las condiciones termo-higrométricas pueden resultar fundamentales a la hora que el trabajador logra satisfacción sobre su puesto de trabajo.

5. Las exigencias del puesto influyen sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019, lo que se demuestra en base al valor de significancia calculado menor de 0,05 y un R-cuadrado que es indicador que las exigencias sobre el puesto tienden a generar variación sobre la satisfacción laboral en un 59,3 %, lo que quiere decir que la fatiga física, la ergonomía del puesto y la carga mental del trabajador afectan de forma directa su satisfacción.
6. La organización del trabajo influye de forma significativa sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019, lo que se demuestra en función del valor de significancia calculado menor de 0,05 y el R-cuadrado que es indicador que dicha influencia se da en un 71,7 %. De este modo se sostiene que para que el trabajador logre la satisfacción laboral es determinante la jornada de trabajo, ritmo, automatización, comunicación y cooperación, el estilo de mando y participación y el estatus alcanzado.
7. La organización de la prevención es una dimensión que puede generar inferencia sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019, lo que se demuestra en función del valor de significancia calculado menor de 0,05 y un R-cuadrado que explica una inferencia de la prevención sobre la satisfacción laboral en un 64,3 %. Ello explica que la satisfacción laboral puede verse inferida debido a la legislación y la organización del trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que la Dirección del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna, en coordinación con la Jefatura de Servicios Generales y Mantenimiento, establezcan la implementación de una guía de seguridad y salud ocupacional, solicitando para ello la asesoría del Ministerio de Trabajo, a fin de poder determinar lineamientos que sirvan para estandarizar las normativas de prevención, y así evitar y reducir la exposición a riesgos del personal.
2. Se sugiere a la Jefatura de Servicios Generales y Mantenimiento que ejecute reuniones de trabajo conjuntamente con el personal a fin de identificar las necesidades y falencias respecto a las condiciones de seguridad, y que sirvan para retroalimentar acciones que se enfoquen en establecer compromisos conjuntos que sirvan para mejorar el ámbito al que se expone el personal.
3. Es preciso que, en coordinación con el Ministerio del Ambiente, se pueda establecer capacitaciones al personal para poder identificar los procesos de tratamiento de residuos sólidos peligrosos que puedan generarse en el trabajo operativo y en el propio hospital.
4. Se sugiere la creación de un comité de buenas prácticas internas en el área, que haga identificación de falencias y necesidades del personal y eleve las inquietudes mediante un informe a la Jefatura y Dirección del Hospital, a fin que se pueda establecer acciones que mejoren el ambiente de trabajo.
5. En coordinación con el Área de Personal se sugiere realizar una revisión periódica de las funciones de cada puesto de trabajo, y estas sean actualizadas en función de las operaciones que realiza cada trabajador, a fin que las exigencias puedan ajustarse de manera precisa al trabajo realizado.
6. Es necesario que, por iniciativa de la Jefatura del Área de Servicios Generales y Mantenimiento, se establezcan compromisos para que cada trabajador pueda mejorar la organización de su propio trabajo, y al mismo tiempo realice un informe de requerimientos que le permita mejorar tales condiciones, a fin que sean incluidos en el plan operativo del área como parte de los requerimientos de inversión anuales.

7. Se precisa que la Jefatura del Área de Servicios Generales y Mantenimiento realice coordinaciones con el Ministerio de Trabajo para que se una guía que permita ejecutar auditorías periódicas que midan el cumplimiento de las normas de prevención alineadas a las exigencias laborales y normas legales, identificando de este modo las falencias para que se pueda tomar decisiones de mejora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Fernández, G. (2011). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño tecnico y administrativo, para la produccion de inteligencia y Coordinacion del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Ríos, M. (2014). *Gestión de recursos humanos, para mejorar la calidad de servicio en una empresa hotelera-cuidad de Huamachuco*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- DeVellis, R. (1991). *Scale Development: Theory and Applications*. Newberry Park: Sage.
- Azzi, M. (18 de Abril de 2019). *OIT: Surgen nuevos problemas de seguridad y salud a medida que el trabajo cambia*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo. Web Site: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_686761/lang--es/index.htm
- USS Seguridad. (5 de Septiembre de 2018). *USS Seguridad: 5 problemas de seguridad de las pequeñas empresas y cómo solucionarlos*. Obtenido de Blog de USS Seguridad: <https://uss.com.ar/corporativo/problemas-de-seguridad-de-las-pequenas-empresas/>
- Universidad Internacional de Valencia. (2016). *Siniestralidad Laboral en Europa y Latinoamérica: Una visión comparada*. Valencia: Investigación VIU.
- ESAN. (19 de Enero de 2018). *Conexión ESAN: Accidentes de trabajo en el Perú: ¿qué dicen las estadísticas?* Obtenido de Conexión ESAN Sitio Web: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/accidentes-de-trabajo-en-el-peru-que-dicen-las-estadisticas/>
- Correo. (31 de Diciembre de 2018). Se reportaron 40 accidentes laborales por falta de implementos. *Diario Correo*.
- Díaz de León, M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Alvarado, K. (2017). *Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una Empresa de servicios en mantenimientos eléctricos en la Ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador.
- Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en*

- Cajeme, Sonora*. Tijuana, México: Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (CICESE).
- 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*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Salazar, L. (2018). *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*. Tingo María, Huánuco: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Ichuta, A. (2018). *Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno - 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Flores, B. (2019). *El sistema de gestión de la seguridad laboral y su influencia en el nivel de prevención de riesgos en la Municipalidad Provincial de Ilo, período 2013*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Lipa, D. (2017). *Incidencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Oficina de Enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Tacna – período 2015*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2020). *¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo?* Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/sst/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Ministerio de Energía y Minas (MEM). (2017). *Seguridad y salud en el trabajo para oficinas: Manual de Prevención de Riesgos para el*. Obtenido de http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/MANUAL_DE_ERGONOMIA_DEL_MEM.pdf
- Estado Peruano. (2016). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783*. Lima.
- Vásquez. (2011). *Organización Internacional del Trabajo Normas OSHAS 18000 Estándares Internacionales aplicados a la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo*.
- Favaro, M., & Drais, E. (2008). *Les systèmes de managements de la santé-sécurité en entreprise: Caractéristiques et conditions de mise en oeuvre*. Paris: Institut National de Recherche et de Sécurité.

- Nogareda, C. (1987). *NTP 182: Encuesta de autovaloración de las condiciones de trabajo*. Madrid: INSH.
- Castellano, J. (2010). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona. (1° ed.)*. . España: Académica Española.
- Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). *Relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Mexico: Comillas.
- Márquez. (2001). *Satisfacción Laboral*. El Prisma, Portal para Investigadores y Profesionales .
- Spector. (1997). *Satisfacción en el trabajo: Aplicación, evaluación, causas y consecuencias*. Thousand Oaks: CA: SAGE. Pp. 63-70.
- Blum & Naylor. (1990). *Psicología industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales*. México D.F.: Trillas.
- Capacitación Empresarial (COFIDE). (2018). *Satisfacción laboral: guía para mejorarla*. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Robbins & Coulter. (2005). *Administración (8ª ed.)*. . México: Prentice Hall.
- Fernández-Ríos, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Locke. (1976). *La naturaleza y causas de la satisfacción en el trabajo*. En MD Dunnette (Ed.), *Manual de psicología industrial y organizacional*. Chicago: Rand McNally.
- Staw Bell & Clausen. (1986). *El enfoque disposicional a las actitudes de empleo: Una prueba longitudinal de por vida*. *Administrative Science Quarterly* .
- Arvey Bouchard Segal & Abraham. (1989).). *Satisfacción en el trabajo: Los componentes ambientales y genéticos*. *Revista de Psicología Aplicada*.
- Higgins. (1999). *Cuando hacer auto-discrepancias tienen relaciones específicas a las emociones*. *Revista de Personalidad y Psicología Social*.
- Adams. (1965). *La inequidad en el intercambio social*. En L. Berkowitz (Ed.), *Avances en psicología social experimental*. New York: Academic Press.
- Huseman Hatfield & Miles. (1987). *Una nueva perspectiva sobre Teoría Equidad: La Sensibilidad Equidad Construct*. *Academy of Management Revision*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)*. Madrid: Organización Internacional del Trabajo.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | Variable | Dimensión | Indicadores |
|---|---|---|--|---------------------------|--|
| <u>Problema General</u> | <u>Objetivo General</u> | <u>Hipótesis General</u> | Variable Independiente: Seguridad y salud ocupacional | Condiciones de seguridad | Máquinas y equipos |
| ¿Cómo influye la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019? | Determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019- | La seguridad y salud ocupacional influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. | | | Herramientas |
| | | | | | Espacios de trabajo |
| | | | | | Manipulación y transporte |
| | | | | | Electricidad |
| | | | | Incendios | |
| | | | | Contaminantes ambientales | Físicos: Ruido, vibraciones, radiaciones |
| | | | | | Químicos |
| | | | | | Biológicos |
| | | | | Medio ambiente de trabajo | Iluminación |
| | | | Condiciones termo-higrométricas | | |
| <u>Problemas específicos</u> | <u>Objetivos específicos</u> | <u>Hipótesis específicas</u> | Exigencias del puesto | Fatiga física | |
| | | | | Ergonomía del puesto | |
| • ¿Cómo influyen las condiciones de seguridad | • Establecer la influencia de las condiciones de | • Las condiciones de seguridad influyen | Organización del trabajo | Carga mental | |
| | | | | Jornada de trabajo | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---------------------------------|-----------------------------------|
| <p>en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influyen los contaminantes ambientales en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019? • ¿Cómo influye el medio ambiente de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019? • ¿Cómo influyen las exigencias del puesto en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019? | <p>seguridad en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la influencia de los contaminantes ambientales en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. • Medir la influencia del medio ambiente de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. • Evaluar la influencia de las exigencias del puesto en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. | <p>positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los contaminantes ambientales influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. • El medio ambiente de trabajo influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. • Las exigencias del puesto influyen positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. | <p>Variable dependiente: Satisfacción laboral</p> | Ritmo de trabajo | |
| | | | | Automatización | |
| | | | | Comunicación | |
| | | | | Estilo de mando y participación | |
| | | | | Status | |
| | | | | Legislación | |
| | | | | Organización de la prevención | Organización dentro de la empresa |
| | | | | Reto del trabajo | Identidad de la tarea |
| | | | | | Significación de la tarea |
| | | | | | Autonomía |
| Remuneraciones justas | Retroalimentación del puesto mismo | | | | |
| | Satisfacción con los sueldos y salarios | | | | |

| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye la organización del trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019? • ¿Cómo influye la organización de la prevención en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019? | <p>en el año 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medir la influencia de la organización del trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. • Analizar la influencia de la organización de la prevención en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. | <p>en el año 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La organización del trabajo influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. • La organización de la prevención influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019. | | <p>Condiciones de trabajo</p> | <p>Oportunidad y desarrollo de la organización</p> |
|---|---|--|-----------------|----------------------------------|---|
| | | | | | <p>Características del trabajo</p> |
| | | | | <p>Relación trabajo-empleado</p> | <p>Supervisión</p> <p>Compatibilidad entre personalidad y el puesto</p> |
| METODO Y DISEÑO | | POBLACIÓN Y MUESTRA | | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | |
| Tipo de investigación: | Básica | Población: | 50 trabajadores | Técnica: | Encuesta |
| Diseño de investigación: | No experimental - Transversal | Muestra: | 50 trabajadores | Instrumentos: | Cuestionario |
| Nivel de investigación | Explicativo | | | Tratamiento estadístico: | IBM SPSS Windows XXI |

Nota. Elaboración propia

Anexo 2. Cuestionarios

ENCUESTA DE AUTOVALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Basado en el NTP 182 de Clotilde Nogradera

A continuación se presenta la “Encuesta de autovaloración de las condiciones de trabajo”, tiene como objetivo evaluar las condiciones de salud y seguridad ocupacional en su lugar de trabajo.

Marque con una “X” dentro del recuadro que represente mejor su respuesta, en relación a su percepción respecto a las condiciones en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna:

1: Muy bajo grado 2: Bajo grado 3: Regular 4: Alto grado 5: Muy alto grado

| ITEM | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Condiciones de seguridad | | | | | |
| Máquinas y equipos | | | | | |
| ¿Los elementos móviles de las maquinarias y/o equipos están protegidos? | | | | | |
| ¿Disponen las máquinas de interruptores u otros sistemas de paro de emergencia? | | | | | |
| Herramientas | | | | | |
| ¿Las herramientas que utilizas en tu trabajo están hechas de material adecuado? | | | | | |
| Cuando no se utilizan, ¿Están bien guardadas en su sitio y ordenadas? | | | | | |
| ¿Se dispone en cada caso de las herramientas adecuadas? | | | | | |
| Espacios de trabajo | | | | | |
| ¿La distancia entre los equipos es tal que impide que sus elementos móviles golpeen a personas u otros equipos? | | | | | |
| ¿Están los materiales almacenados en el lugar destinado para ello? | | | | | |
| ¿Están los suelos limpios y son antideslizantes? | | | | | |
| ¿Existen señales de atención y advertencias claramente marcadas para indicar vías, equipos para combatir incendios y salidas de emergencia? | | | | | |
| Manipulación y transporte | | | | | |
| ¿Existen normas dictadas por la empresa respecto a situación bajo cargas suspendidas? | | | | | |
| ¿Existen normas dictadas por la empresa respecto a carga y descarga de materiales? | | | | | |
| Electricidad | | | | | |
| ¿Se realizan revisiones y pruebas periódicas de los cables? | | | | | |
| ¿Se cuenta con la señalética preventiva referente a las zonas de alta tensión y/o de manipulación de cargas? | | | | | |
| Incendios | | | | | |
| ¿Se cuenta con los extintores debidamente colocados y a la vista? | | | | | |
| ¿Se cuenta con la preparación debida en caso que se presentase un incendio? | | | | | |
| Contaminantes ambientales | | | | | |
| Vibraciones | | | | | |
| ¿Puedes coger documentos sin que te tiemble en las manos? | | | | | |
| ¿Están aisladas las máquinas que producen vibraciones? | | | | | |
| Radiaciones | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| ¿Están señalizados los locales en que hay radiaciones ionizantes? | | | | | | |
| ¿Te hacen revisiones médicas periódicas? | | | | | | |
| ¿Dispones de una cartilla sanitaria? | | | | | | |
| Contaminantes Químicos | | | | | | |
| En el local de trabajo, ¿Conoces la existencia de algún contaminante químico? | | | | | | |
| ¿Existen normas establecidas para la utilización de productos químicos peligrosos? | | | | | | |
| ¿Se cumplen? | | | | | | |
| ¿Se realizan revisiones periódicas a los trabajadores? | | | | | | |
| ¿Están los productos claramente etiquetados? | | | | | | |
| Si utilizas productos tóxicos, ¿Realizas una buena higiene personal? (lavarte las manos antes de fumar o comer, cambiarte de ropa al salir del trabajo, etc.) | | | | | | |
| ¿Existen locales, distintos del puesto de trabajo, para tomar el bocadillo, el almuerzo, etc.? | | | | | | |
| Contaminantes Biológicos | | | | | | |
| ¿Se encuentran as zonas de aseo y comedores aislados de la zona de trabajo? | | | | | | |
| ¿Se mantienen loslugares de trabajo, vestuario, aseo, comedores en perfectas condiciones de limpieza y desinfección? | | | | | | |
| ¿Realizan los rabajadores una buena higiene personal (lavarse las manos antes de comer, cambiarse ropa al salir del trabajo, etc.)? | | | | | | |
| ¿Se realiza una correcta gestión y tratamiento de los residuos biológicos generados? | | | | | | |
| Medio ambiente de trabajo | | | | | | |
| Iluminación | | | | | | |
| ¿Dispone el local de trabajo de la iluminación general suficiente? | | | | | | |
| ¿Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos? | | | | | | |
| ¿Consideras que la iluminación del puesto de trabajo es correcta? | | | | | | |
| ¿Se mantiene limpias las lámparas y ventanas? | | | | | | |
| ¿Se realizan mediciones del nivel de luz? | | | | | | |
| ¿Las lámparas fundidas son sustituidas rápidamente? | | | | | | |
| Condiciones termo higrométricas | | | | | | |
| ¿Los focos de calor (hornos, calderas, etc) están aislados convenientemente? | | | | | | |
| ¿Dispone el local de ventilación general? | | | | | | |
| ¿Cuándo se genera vapor de agua, hay un sistema de extracción localizada u otros que eviten el exceso de humedad? | | | | | | |
| ¿La temperatura del local de trabajo es la adecuada y el tipo de actividad? | | | | | | |
| ¿La ropa de trabajo utilizada es adecuada al tiempo de trabajo y temperatura ambiental? | | | | | | |
| ¿Se realiza un mantenimiento de los sistemas de ventilación? | | | | | | |
| Exigencias del puesto de trabajo | | | | | | |
| Fatiga física | | | | | | |
| Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para tu capacidad física? | | | | | | |
| Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para la temperatura ambiental? | | | | | | |
| Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para tu edad? | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para tu entrenamiento? | | | | | | |
| ¿Se ha realizado alguna evaluación del consumo metabólico en la actividad que realizas? | | | | | | |
| ¿Existen pausas establecidas en el trabajo? | | | | | | |
| Ergonomía del puesto de trabajo | | | | | | |
| ¿Es adecuada la distancia entre tus ojos y el trabajo que realizas? | | | | | | |
| ¿La disposición del puesto de trabajo permite trabajar sentado? | | | | | | |
| ¿El asiento es cómodo? | | | | | | |
| ¿Es ajustable la silla de trabajo? | | | | | | |
| ¿Tienes espacio suficiente para variar la posición de piernas y rodillas? | | | | | | |
| ¿Si estás en una silla alta, tiene algún apoyo para los pies? | | | | | | |
| ¿Puedes apoyar los brazos? | | | | | | |
| La altura de la superficie donde realizas tu trabajo ¿Es la adecuada a tu estatura y a la silla? | | | | | | |
| En general ¿Dispones de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura? | | | | | | |
| Al finalizar la jornada laboral ¿El cansancio que sientes podría calificarse de normal? | | | | | | |
| Carga mental | | | | | | |
| Desde el punto de vista de la fatiga nerviosa ¿Consideras que tu ritmo habitual de trabajo es adecuado? | | | | | | |
| Desde el punto de vista de la fatiga nerviosa ¿Crees que la actividad que se te exige es la que tú puedes realizar? | | | | | | |
| ¿Tu trabajo te permite dormir bien por las noches? | | | | | | |
| ¿Crees que la recuperación de la fatiga entre una jornada de trabajo y la siguiente es suficiente? | | | | | | |
| ¿Tu trabajo te permite desviar la atención, por algunos instantes, para hacer o pensar otras cosas? | | | | | | |
| Organización del trabajo | | | | | | |
| Jornada | | | | | | |
| ¿El número y la duración total de las pausas durante la jornada laboral, son suficientes? | | | | | | |
| ¿Puedes distribuir tu mismo estas pausas a lo largo de la jornada? | | | | | | |
| ¿Te piden opinión para el cambio de turno? | | | | | | |
| ¿Te exigen menos trabajo en el turno de noche? | | | | | | |
| ¿Puedes escoger los días de descanso? | | | | | | |
| ¿Consideras adecuada la distribución del horario de trabajo? | | | | | | |
| ¿Consideras adecuada la distribución de los turnos? | | | | | | |
| ¿Consideras adecuada la distribución de las horas de trabajo? | | | | | | |
| ¿Consideras adecuada la distribución de las horas extra? | | | | | | |
| ¿Consideras adecuada la distribución de las pausas? | | | | | | |
| Ritmo | | | | | | |
| ¿Consideras que el tiempo asignado a la tarea que realizas es el adecuado? | | | | | | |
| ¿Puedes abandonar tu trabajo por unos minutos sin necesidad de que te sustituyan? | | | | | | |
| ¿Existen "comodines" para sustituirte cuando no se puede abandonar el puesto? (para ausentarte unos minutos) | | | | | | |
| ¿Puedes variar tu ritmo de trabajo sin perturbar la producción a lo largo de la jornada? | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| ¿Eres tú el que marca el ritmo de trabajo y no los equipos que empleas? | | | | | | | | | |
| Automatización | | | | | | | | | |
| ¿Tu trabajo te permite aplicar tus habilidades y conocimientos? | | | | | | | | | |
| ¿Puedes organizar tu trabajo a tu manera? (Por ejemplo, modificar el orden de las operaciones que realizas?) | | | | | | | | | |
| ¿Puedes intervenir en caso de error o incidente para controlar y corregir tu trabajo? | | | | | | | | | |
| ¿Consideras que tu trabajo es variado? | | | | | | | | | |
| ¿Están agotadas todas las posibilidades de distribuir el trabajo de manera que sea más variado y estimulante que actualmente? | | | | | | | | | |
| ¿Puedes rotar con otros puestos de trabajo? | | | | | | | | | |
| Comunicación y cooperación | | | | | | | | | |
| ¿Tu trabajo se realiza en grupo? | | | | | | | | | |
| ¿Si trabajas de forma individual, puedes hablar con otros compañeros durante el trabajo? | | | | | | | | | |
| ¿Hay compañeros de trabajo a menos de 5 m. de tu puesto de trabajo? | | | | | | | | | |
| ¿Los trabajadores son informados o formados cuando se introducen nuevos equipos o métodos de trabajo? | | | | | | | | | |
| ¿Tienes amigos en el trabajo? | | | | | | | | | |
| ¿Se puede decir lo que uno piensa? | | | | | | | | | |
| ¿Conoces las ideas de otros compañeros? (religión, política, sobre la vida en general) | | | | | | | | | |
| Estilo de mando y participación | | | | | | | | | |
| ¿Tu jefe inmediato te pide opinión en las decisiones que afectan al trabajo que realizas? | | | | | | | | | |
| Cuando te encarga una nueva tarea ¿Discute contigo la forma de llevarla a cabo? | | | | | | | | | |
| ¿Puedes dar directamente sugerencias a tus superiores? | | | | | | | | | |
| ¿Hay buzones de sugerencias? | | | | | | | | | |
| ¿Crees que se tienen en cuenta las sugerencias que dan los trabajadores? | | | | | | | | | |
| Status | | | | | | | | | |
| ¿Goza tu trabajo de prestigio entre tus compañeros? | | | | | | | | | |
| ¿Piensas que el trabajo es importante dentro del proceso general? | | | | | | | | | |
| ¿Tu contrato de trabajo es fijo? | | | | | | | | | |
| La preparación de los trabajadores ¿Es adecuada al trabajo que realizan? | | | | | | | | | |
| ¿Conoces todo lo que se hace en la empresa? | | | | | | | | | |
| ¿Tienes posibilidades de promoción? | | | | | | | | | |
| Comparado con otros puestos ¿Es adecuada la remuneración a las exigencias del puesto? | | | | | | | | | |
| Organización de la prevención | | | | | | | | | |
| Legislación | | | | | | | | | |
| ¿Has leído los estatutos y/o reglamentos de los trabajadores? | | | | | | | | | |
| ¿Sabes a qué prestaciones tienes derecho? | | | | | | | | | |
| ¿Hay en la empresa ejemplares de ordenanza general de higiene y seguridad a disposición de los trabajadores? | | | | | | | | | |
| ¿Conoces los reglamentos y ordenanzas laborales que afectan a tu sector de actividad? | | | | | | | | | |
| Organización del trabajo | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| ¿Piensas que es posible cambiar las formas de organización en tu empresa para mejorar las condiciones de trabajo? | | | | | | |
| ¿Conoces otras empresas que apliquen nuevas formas de organización con resultados positivos para la salud de sus trabajadores? | | | | | | |
| ¿Hay algún área en la empresa o delegado de personal? | | | | | | |
| ¿Conoce el área o el delegado las estadísticas de absentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc.? | | | | | | |
| ¿Existe en tu empresa, vigilante o comité de seguridad e higiene? | | | | | | |
| ¿Informa a los trabajadores? | | | | | | |
| ¿Investiga los accidentes y enfermedades profesionales? | | | | | | |
| ¿Tu empresa tiene servicio médico? | | | | | | |
| ¿Hay botiquín suficientemente dotado y revisado periódicamente? | | | | | | |
| ¿Hay personas que puedan prestar los primeros auxilios con la formación de socorristas? | | | | | | |
| ¿Se realizan reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores? | | | | | | |
| En caso de efectuarlos ¿Se incluyen en ellos pruebas especiales en función de los riesgos a los que están expuestos? | | | | | | |
| ¿Se informa al trabajador de los resultados de los reconocimientos médicos? | | | | | | |
| ¿Existe en la empresa una persona responsable del botiquín? | | | | | | |

MUCHAS GRACIAS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Basado en Robbins y Coulter (2005)

El siguiente cuestionario tiene como finalidad evaluar su grado de satisfacción respecto al lugar de trabajo y labor que realiza en ella. Se solicita que marque con una "X" según corresponda a la percepción de acuerdo al grado de cumplimiento de los siguientes ítems, donde:

1: Muy bajo grado

2: Bajo grado
alto grado

3: Regular

4: Alto grado

5: Muy

| ITEM | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Reto del trabajo | | | | | | |
| Identidad de la tarea | Se siente identificado con las tareas asignadas en el puesto de trabajo | | | | | |
| | Se siente identificado con las tareas que se desarrollan en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna. | | | | | |
| Significación de la tarea | Las tareas que desarrollo son sumamente importantes para el Hospital. | | | | | |
| | El puesto de trabajo asignado tiene un impacto significativo en mi vida personal | | | | | |
| Autonomía | Siento que en la empresa se me brinda la libertad debida para realizar mis tareas. | | | | | |
| | El trabajo que desarrollo cumple debidamente con una programación, para lo cual se dispone de las herramientas necesarias para ejecutarlas. | | | | | |
| Retroalimentación del puesto mismo | En la institución procuran, por medio de mi jefatura y/o área de personal, indicarme cómo mejorar las funciones que realizo en mi puesto de trabajo | | | | | |
| | La institución procura realizar evaluación de mi desempeño y realiza una retroalimentación para informarme los resultados. | | | | | |
| Remuneraciones justas | | | | | | |
| Satisfacción con los sueldos y salarios | Me siento satisfecho con la remuneración percibida por las funciones que desarrollo | | | | | |
| | En la organización existen compensaciones justas acorde a cada puesto de trabajo. | | | | | |
| Condiciones de trabajo | | | | | | |
| Oportunidad y desarrollo de la organización | En la organización se me brindan las oportunidades para poder crecer profesionalmente | | | | | |
| | En la organización se vela porque logre desarrollar y perfeccionar el trabajo que ejecuto. | | | | | |
| Características del trabajo | Estoy de acuerdo con las funciones asignadas a mi puesto de trabajo. | | | | | |
| | Las funciones asignadas al puesto son ejecutables gracias a los recursos asignados para tal fin | | | | | |
| Supervisión | La supervisión sobre mi puesto de trabajo me motiva a lograr la mayor eficiencia para cumplir con mis deberes. | | | | | |
| | La dirección de la institución me motiva para la obtención de los objetivos organizacionales. | | | | | |
| Relación trabajo-empleado | | | | | | |
| Compatibilidad entre personalidad y el puesto | Estoy de acuerdo con las características del puesto de trabajo. | | | | | |
| | El puesto de trabajo es acorde a mi personalidad y competencias. | | | | | |

MUCHAS GRACIAS

Anexo 4. Cálculo del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Evaluación del instrumento de Seguridad y salud ocupacional

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|--------------|----|-----|
| Casos | Válidos | 50 | 100 |
| | Excluidos(a) | 0 | 0 |
| | Total | 50 | 100 |

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .943 | 29 |

Se establece un grado de confiabilidad muy alta

Evaluación del instrumento de Satisfacción laboral

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|--------------|----|-----|
| Casos | Válidos | 50 | 100 |
| | Excluidos(a) | 0 | 0 |
| | Total | 50 | 100 |

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .902 | 13 |

Se establece un grado de confiabilidad muy alta

Anexo 5. Prueba de normalidad estadística

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

| | | SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL | SATISFACCIÓN LABORAL |
|-----------------------------|----------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| N | | 20 | 20 |
| Parámetros normales(a,b) | Media | 3,6670 | 3,7495 |
| | Desviación típica | ,46762 | ,40927 |
| Diferencias más extremas | Absoluta | ,233 | ,280 |
| | Positiva | ,175 | ,225 |
| | Negativa | -,233 | -,280 |
| Z de Kolmogorov-Smirnov | | 1,043 | 1,251 |
| Sig. asintót. (bilateral) | | ,226 | ,087 |

a La distribución de contraste es la Normal.

b Se han calculado a partir de los datos.

Criterio de decisión:

Valor de significancia > 0,05: No existe distribución normal

Valor de significancia < 0,05: Existe distribución normal

Se aprecia que el valor de significancia, según la prueba ejecutada es mayor a 0,05 lo que permite establecer que existe distribución normal estadística.