



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde  
la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas, La  
Esperanza, Trujillo - 2020”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Alcántara Yuyas, Juan Manuel (ORCID: 0000-0001-7969-7194)

Morales Arce, María Fernanda (ORCID: 0000-0001-5903-7105)

**ASESOR:**

Dr. Guevara Ramírez, José (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**TRUJILLO – PERÚ**

**2020**

## Dedicatoria

Está dedicado a nuestro padre y Señor, Nuestro Padre Jesús, que me ha apoyado con su bendición en todo lo que me he propuesto y ha hecho posible mediante su intersección que me supere día a día. A mis padres; Juan Alcántara y Tania Yuyas; por formarme en la persona que soy hoy en día, por su apoyo en mi vida y sobre todo el amor que me han dado.

Alcántara Yuyas, Juan Manuel

Las cosas buenas que Dios nos da, son el resultado de todo lo que se te ofrece: Mis Padres, mis tíos: Gaby y Carlos, mis estudios, mi profesión. Para poder utilizar, y servir a nuestra sociedad. Este resultado se la dedico a: A mi padre. Gracias papá por estar siempre en oración para lograr lo que te mereces; que tus hijos sean profesionales, y a mi madre, por inculcarme sus valores y enseñarme que “Sin salud no hay paraíso” y a mi abuela María de los Santos León de Arce, gracias Mi Ángel de la Guarda.

Morales Arce María Fernanda

## Agradecimiento

En primer lugar, a nuestra alma mater, la Universidad César Vallejo, que me ha acogido durante todo el proceso que duro mi carrera y me ha brindado oportunidades. A mi asesor Dr. Guevara Ramírez, José, por su asesoramiento y constante motivación para que el presente trabajo de investigación tenga óptimos resultados. A los profesores y compañeros que estuvieron apoyando a lo largo de la carrera y en el desarrollo de tesis.

Alcántara Yuyas, Juan Manuel

Agradezco primeramente a Dios, por la vida y por permitirme terminar mi meta más anhelada, por no dejarme caer durante este gran esfuerzo referente a mi carrera de Administración. También, agradezco a la Universidad César Vallejo y a mis docentes por su ayuda, consejos y colaboración en cada momento de consulta. En especial a: Dr. Guevara Ramírez, José; Jenny Morales Alva y Bocanegra Wilfredo, y demás. También agradezco a Rodríguez Quiroz Tony, por su apoyo y compañía.

Morales Arce María Fernanda

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
I. MARCO TEÓRICO .....	5
II. METODOLOGÍA .....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y Operacionalización .....	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimiento .....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos .....	21
III. Resultados.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES .....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de las dimensiones de la Seguridad y Salud en el trabajo desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020.....	22
Tabla 2. Determinación de las dimensiones de la Satisfacción Laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de la Esperanza, Trujillo - 2020.....	23
Tabla 3. Determinación de la relación entre las dimensiones de la Seguridad y Salud en el trabajo, y la Satisfacción Laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020.....	24
Tabla 4. Grado de relación entre la Seguridad y Salud en el trabajo, y la Satisfacción Laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020.....	25
Tabla 5. Prueba de Normalidad.....	26

## Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones de la Seguridad y Salud en el Trabajo .....	8
Figura 2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral .....	9
Figura 3. Variables cruzadas entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral.....	10
Figura 4. Relación entre la Seguridad Industrial y Satisfacción Laboral .....	11

## Resumen

Esta investigación tiene como finalidad determinar la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción laboral desde la perspectiva de trabajadores en empresas del Parque Industrial, La Esperanza, Trujillo, año 2020.

Es un tipo de investigación correlacional descriptivo con diseño no experimental de corte transversal. La población comprende los trabajadores de las empresas Metalmecánicas con una muestra de 30 trabajadores. Para correlacionar las variables de seguridad y salud en el trabajo se aplicó una encuesta tipo Likert con 29 ítems para determinar el grado de relación de las variables, los datos obtenidos se registraron en un cuadro de Excel, se procesaron y analizaron mediante el programa IBM SPSS. Como resultados se obtuvo que la variable Seguridad y salud en el trabajo, mostro un nivel regular a bueno, del mismo modo, la variable, satisfacción laboral los encuestados muestran un nivel regular, que las dimensiones tiene un nivel correlacional alto. La presente investigación de estudio concluye que la seguridad y salud en el trabajo tiene una correlación medio alta representada por la correlación Rho – Spearman de 0,837 con el valor  $p < 0.01$ .

**Palabras clave:** Seguridad y Salud en el trabajo, Satisfacción laboral, Trabajadores, Metalmecánica.

## Abstract

The purpose of this research is to determine Occupational Health and Safety and Job Satisfaction from the perspective of workers in companies in the Industrial Park, La Esperanza, Trujillo, year 2020.

It is a type of descriptive correlational research with a non-experimental cross-sectional design. The population includes the workers of the Metalworking companies with a sample of 30 workers. To correlate the occupational safety and health variables, a Likert-type survey with 29 items was applied to determine the degree of relationship of the variables, the data obtained were recorded in an Excel table, processed and analyzed using the IBM SPSS program. As results, it was obtained that the variable Safety and health at work, showed a fair to good level, in the same way, the variable, job satisfaction, respondents show a regular level, that the dimensions have a high correlation level. The present study investigation concludes that occupational safety and health has a medium high correlation represented by the Rho - Spearman correlation of 0.837 with the p value  $<0.01$ .

**Keywords:** Safety and Health at work, Job satisfaction, Workers, Metalworking

## I. INTRODUCCIÓN

En el año 1911, se promulgó la Ley N° 1378 que decretó la precaución de emergencias y dolencias laborales en el Perú, esto fue el principio de una ley muy importante dentro de las empresas. Años más tarde, en el 2011, se publicó la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, dentro de ella podemos resaltar muchos puntos importantes, empezando por la aplicación de un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que debe estar conformado por expertos que tengan conocimiento pleno en la materia, por otro lado, señala que, el empleador podría tener hasta ocho años de prisión si es que infringe la ley, pero se le excluye de toda responsabilidad cuando el trabajador es quien la infringe, otro punto importante, es que se asegura la indemnización para los trabajadores accidentados

o aquellos que contraigan alguna enfermedad desempeñando sus actividades laborales, por último, la ley se atribuye en todos los tramos de la economía y servicios, del mismo modo, funcionarios y jornaleros del sector público, de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas del Perú.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo publicó en su página oficial, el registro de 18508 notificaciones de accidentes laborales. De los cuales se observó, que el 97.32% corresponde a accidentes en el trabajo, seguido, pero a menor escala, por incidentes peligrosos y accidentes mortales, por último, enfermedades ocupacionales. Por otro lado, según la actividad comercial, el 23,58% corresponde a Industrias del sector manufacturas, seguido por inmobiliarias, construcción y comercio, por último, reparación de vehículos automotores. (Ministerio de trabajo, Julio 2019). Lo que proyecta diariamente, accidentes e incidentes laborales en cualquier actividad económica.

Todos los accidentes, incidentes, enfermedades o muertes laborales son materia de investigación por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, creada en el 2012, y que tiene como principal función la de fomentar, verificar e inspeccionar la ejecución de las normas jurídicas sociolaborales y el de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, RPP (2016), informó, mediante una investigación orientada a la satisfacción organizacional, (elaborada por trabajadores.com), el índice de felicidad laboral en todos los países, ubicando a Perú en un índice menor a diferencia de otras naciones. Los resultados se orientaron, que el 35% de peruanos están satisfechos en su centro de labores, sin embargo, el 65% de peruanos se muestran descontentos con su empleo.

Por otro lado, la investigación se llevó a cabo en otros países como: Argentina, Colombia, Chile, España, Estados Unidos, México y Perú; ubicando a los Estados Unidos en un 62% de felicidad, siendo el porcentaje más alto, seguido se ubica Colombia con resultados de 42%, y no muy lejos se encuentran Chile y México con 39%. Los que obtienen los últimos lugares en la encuesta son Argentina con 24% y España con 22%. Y los resultados tienen números poco alentadores hemos ido superando con el pasar de los años.

Hoy en día, el factor humano dentro de las organizaciones, es considerado de total estimación, ya que con este se consigue la obtención de las metas planteadas dentro la organización, puesto que es fuente de innovación y conocimiento, y es el primer responsable de la administración correcta de los recursos tecnológicos, materiales y financieros.

Lo antes mencionado, es el mensaje principal que el Instituto Great Place To Work comparte a nivel internacional, bajo el contexto de una educación organizacional correcta y del buen ambiente laboral, de esta manera, alcanzar mejores resultados de productividad y rendimiento, tanto de manera individual como de manera colectiva dentro de las empresas.

Esta institución, se encuentra en el mercado peruano aproximadamente diez años, cuenta con un diversidad de clientela peruana afiliada tanto de capital nacional como extranjero y son más de 400 empresas que trabajan con ellos, a las cuales les evalúa el clima organizacional de manera periódica, y para ello hace uso del trust index, instrumento que estudia cinco dimensiones: camaradería, comunicación, imparcialidad, orgullo y respeto, después de ello la empresa elabora un ranking anual en las cuales destaca a las mejores empresas.

En la ciudad de Trujillo, el Instituto Great Place To Work se encarga de evaluar a una gran cantidad de empresas afiliadas, como lo son: BanBif, Casa Andina, Cineplanet, Mall Plaza, Oechsle, grupo centenario; las cuales cuentan una cultura definida.

Por otro lado, el efecto de la Seguridad y Salud en el trabajo, y Satisfacción Laboral que perciben los operarios dentro de las empresas metalmecánicas situadas en La Esperanza, Trujillo, son los principales problemas destacados, empezando por las precarias condiciones de trabajo, el mal uso de los equipos de protección personal e indumentaria, la desinformación del plan de seguridad y salud en el trabajo, la poca iluminación, entre otros. Por otro lado, se percibe un ambiente complejo, tenso, puesto que el trato justo no es para con todos los trabajadores, la mala comunicación en el trabajo en equipo, la ausencia de las trabajadoras, el no respetar el horario de trabajo, y demás; no obstante, se realizan actividades de integración de manera periódica, y ahora se le suma el tema de la pandemia mundial Covid 19, que se relacionan con el organismo de los trabajadores y pueden generar una infinidad de accidentes laborales o podrían acabar en enfermedades laborales y en el peor de los casos la muerte del trabajador.

De tal forma, la averiguación de este estudio, tiene por objetivo, determinar la relación de la Seguridad y Salud en el trabajo y la Satisfacción Laboral desde la perspectiva operaria de las empresas metalmecánicas situadas en La Esperanza, Trujillo – 2020, y verificar si las empresas muestran el debido interés por la seguridad física y personalidad de sus trabajadores, así como también, el desarrollo de las actividades laborales de sus subordinados, además, medir qué tan satisfechos se encuentran desarrollando sus labores dentro de la empresa.

Por lo tanto, en dicho estudio, se ha creído conveniente la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la Seguridad y Salud en el trabajo con la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020?

La investigación se justifica en base a una problemática real en las empresas metalmecánicas de La Esperanza, debido a la cercana exposición de riesgos en el desarrollo de sus actividades laborales con la manipulación de herramientas y maquinaria pesada en el área de producción. Además, de la clara evidencia de gestionar un sistema integral de seguridad y salud en el trabajo, necesario para minimizar la cantidad de peligros y riesgos de los operarios. Por consiguiente, ayudará a ver cuál es la perspectiva de los trabajadores con respecto a la satisfacción de los mismos a la hora de desarrollar sus labores.

De tal forma, beneficia al trabajador por la anulación de cualquier exposición que pueda amenazar su integridad física y psicológica del operario. Del mismo modo se justifica de forma económica, porque con los resultados que se obtendrá de la investigación se logrará prevenir riesgos potenciales, disminuir los accidentes, lo cual generará que la empresa no tenga sobrecostos.

Esta investigación tiene un carácter práctico para poder reconocer si existe relación directa entre la Seguridad y Salud en el trabajo, y la Satisfacción Laboral de los operarios de las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020. Por último, se argumenta de carácter metodológico, puesto que el presente trabajo servirá para próximas investigaciones.

Para responder a la interrogante antes mencionada, se estableció como objetivo general, determinar el grado de relación entre la Seguridad y Salud en el trabajo, con la Satisfacción Laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo – 2020. Y como objetivos específicos, se consideró los siguientes: describir las dimensiones de la Seguridad y Salud en el trabajo desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo – 2020; determinar las dimensiones de la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020 y determinar la relación entre las dimensiones de la Seguridad y Salud en el trabajo, y la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo – 2020. Por consiguiente, se formuló la siguiente hipótesis: ¿Existe relación directa entre la Seguridad y Salud en el trabajo y la Satisfacción Laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020?

## I. MARCO TEÓRICO

A continuación, se hace mención a ciertos trabajos previos a la presente investigación; entre estos, tesis y artículos científicos:

A nivel Internacional, Lacayo (2017), con su estudio titulado, “Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala”. Utilizó como instrumento el “Cuestionario de Satisfacción Laboral” S20/23, teniendo como dimensiones la motivación y la higiene en el trabajo. El autor concluyó, que en dicha empresa los colaboradores no reciben capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, así como también, estos daban la aportación de sugerir al área de dirección de seguros de realizar incentivos para su motivación personal. De tal forma, dio como recomendación a dicha empresa la iniciativa del entrenamiento adecuado a su personal de trabajo con respecto a temas de seguridad laboral.

Cruz (2017), en su investigación titulada “Satisfacción Laboral y su incidencia en la productividad en los laboratorios Laturi Cía. Ltda.”. Concluyó, que la satisfacción laboral y la productividad están relacionados de manera directa, puesto que, los trabajadores son el elemento principal y necesario, para que la productividad de una empresa sea óptima y eficiente. Menciona también, los principales factores que incentivan a los trabajadores, que son: el sueldo, la infraestructura laboral, las oportunidades de crecimiento profesional, clima laboral, correcto cumplimiento del contrato y la orientación en la toma de decisiones.

Amador, Becerra, Vargas, Villegas, Vizzuett (2018), en su investigación, “La satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, tuvo como propósito, determinar la influencia que tiene la satisfacción laboral en relación con la productividad en una industria de vidrio, en la ciudad de Puebla de Zaragoza, México. Utilizando como instrumento el cuestionario S10/12 y el S21/26 de Meliá y Peiró. Concluyendo así, la relación efectiva entre la satisfacción laboral y la productividad. Por otro lado, la influencia negativa de dichas variables, tienen que ver con el factor, sueldo.

Goya & Castillo (2017), en su estudio, como objetivo principal, elaboraron un diseño de seguridad y salud ocupacional, en la Industria Alimentaria S.A, ubicada en Jujan – Ecuador. Aplicando los requerimientos legales y vigentes de su país, dieron como conclusión, que, en dicha empresa, los superiores o mandos, no consideran importante, brindarles entrenamiento o formación, sobre seguridad y salud en el trabajo para sus jornaleros. Sin embargo, establecieron un plan de emergencias, políticas y normativas de seguridad, brindando a la empresa señalizaciones de seguridad en toda la infraestructura laboral, ubicación de extintores en áreas de vulnerabilidad de incendios, y la formación de una brigada de emergencias para atender algún accidente laboral.

Tejeda (2015), en su tesis, “Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley N°29783, en la empresa Cement Sur S.A. (empresa tipo)”, tuvo como principal objetivo, evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo como indicadores: compromiso e involucramiento, política de Seguridad y Salud en el trabajo, planeamiento y aplicación, Implementación y Operación, Evaluación normativa, Verificación, Control de información y documentos, por último, revisión por la dirección. Tras la evaluación con una ficha de diagnóstico se determinó que las no conformidades alcanzaron porcentajes más altos que las conformidades.

Astoquilca & Machacca (2017), en su estudio titulado, “La ley de seguridad y salud en el trabajo, y sus consecuencias en los trabajadores del área de producción de la empresa Primer EIRL de Arequipa”. Tuvo como conclusión la inexistente gestión de un sistema de seguridad y salud en el trabajo. De tal forma, los jornaleros no contaban con una formación adecuada sobre su seguridad y bienestar laboral, en efecto, desarrollaban sus actividades laborales sin protección personal.

Ordoñez (2017), en su investigación titulada, “Sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral del Área de Alcantarillado de la entidad prestadora de servicio de saneamiento Tacna S.A. – 2017”, del cual tuvo como conclusión una influencia positiva entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral, como también el reconocimiento de un buen plan de seguridad y salud en el trabajo por parte de los operarios.

A nivel nacional, el estudio que desarrolló, Briceño (2016), titulada, “Seguridad y salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de Elevatronic S.A., Comas – Lima, año 2016”, utilizando la correlación rho de Spearman, con el programa SPSS, concluyó que la Seguridad y Salud ocupacional, no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral.

(Chirinos, 2018), en su investigación titulado “Clima Laboral de una cadena de Restaurantes en el Norte del Perú, 2014”, dio como conclusión, que los restaurantes investigados tenían un clima laboral propicio, pero no del todo próspero, ya que se observó que, en las dimensiones de Respeto e Imparcialidad, se debería de reforzar los sub dimensiones de: Integridad, Respaldo, Participación, Equidad y Ausencia de favoritismo.

(González, 2018) En su estudio titulado “Satisfacción Laboral en trabajadores mecánicos de maquinaria pesada del rubro de la construcción en el distrito de Ate”. Opto por realizar su investigación con el instrumento ECO – 50. Este instrumento trabaja con 6 dimensiones, las cuales son: supervisión, satisfacciones intrínsecas, participación, prestaciones, supervisión y ambiente físico. De las cuales, se obtuvo como resultado, 5 puntos como aspectos desfavorables, y la dimensión de participación como muy desfavorable. Por lo tanto, se dieron recomendaciones para mejorar los espacios dentro de la organización, la comunicación y las herramientas de uso del trabajador.

Martínez (2017), en su investigación titulada, “Los estilos de liderazgo y el clima organizacional en Atento Perú, sede Tacna - 2016”, tuvo como objetivo determinar la influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional. Con la aplicación de la encuesta de Great Place To Work, obtuvo como resultado la clara influencia de un buen clima laboral desde la perspectiva operaria, además, de la buena gestión del área de trabajo con el personal, por parte de sus subordinados

Bazán & Saldaña (2018), en su estudio titulado “Implementación de un plan de Seguridad y Salud en el trabajo para minimizar los riesgos laborales en la empresa Curtiembre SAAGO S.A.C, 2018”. Realizó un diagnóstico de línea, aplicando la Ley 29783 y la matriz IPERC. Como resultado de dichos estudios, se obtuvo un incumplimiento y baja prestación de atención a los riesgos importantes. De tal forma se elaboró una gestión de seguridad y salud ocupacional para minimizar los riesgos y llegar a prevenirlos, así como también una evaluación económica para el desarrollo de dicho plan.

Lancho (2017), en su investigación titulada, “Implementación de la ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud ocupacional, en Entidades Públicas”, tuvo como principal objetivo garantizar las condiciones de trabajo seguro y digno, de manera que el colaborador pueda desarrollarse de manera eficiente y del mismo modo evitando que pueda sufrir algún daño o suceso laboral que afecte su salud e integridad física. Concientizo a que entidades públicas implementen de manera apropiada la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, que fue aprobada mediante decreto supremo N° 002-2012-TR ligado con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017- 2021 aprobado mediante decreto supremo, en la cual detalla que la SBS tendrá responsabilidad de verificar el cumplimiento de todas las normas.

En Trujillo, Cárdenas & Florentino (2019), en su investigación titulado, “Factores que limitan la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional en empresas madereras de la Ciudad de Trujillo, 2019”, obtuvo como resultado que la escasez de las EPPS (Equipos de Protección Personal), y a falta de amparo de sanidad del trabajador limitan un buen sistema de seguridad y salud ocupacional.

Salvatierra (2019), efectuó una investigación, que tuvo como motivo principal determinar la influencia de la satisfacción laboral de los trabajadores, con la productividad en la empresa Viajes Muchiko, Trujillo – 2019. De tal forma, concluye con el asertivo efecto que tiene la satisfacción laboral con la productividad. Menciona el autor, que a medida que la satisfacción laboral sea aceptable, la productividad se verá en aumento.

Cerdán (2017), en su investigación titulada, “Satisfacción Laboral y su incidencia laboral en la productividad de la empresa de calzados Carubi S.A.C, Trujillo – 2017”. Obtuvo como resultados, la disconformidad de sus trabajadores con su remuneración (ya que no era el sueldo justo comparado con el desarrollo de sus actividades laborales dentro y fuera de horario), el entorno incómodo donde realizan su labor, y el impedimento del crecimiento profesional. El autor concluyó que la satisfacción laboral de dicha empresa es desfavorable, ya que también no realiza adecuadamente las políticas administrativas.

De la misma forma, María & Quezada (2019), en su investigación titulada “Propuesta de implementación de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, basado en la ley 29783 en la empresa metalmecánica Siment AG – Trujillo, 2019”, concluyo que dicha empresa no cumple los requerimientos establecidos en la ley, incumpliendo con faltas graves, ya que su personal laboral no realiza sus actividades en condiciones adecuadas.

Brunette (2003), en su trabajo para obtener su maestría, titulada, “Satisfacción, Seguridad y salud ocupacional en el Perú”, nos dice, que existen factores importantes a tomar en cuenta, para que el trabajador se pueda desarrollar de la mejor manera y se sienta satisfecho en su trabajo. Estos factores son: el sueldo, las condiciones de trabajo, la psicología del trabajador, la motivación, el trabajo que desarrollan, la capacitación que reciben son algunos puntos que tuvieron un porcentaje bajo y de los cuales la autora destaca que debemos poner atención.

A continuación, es conveniente complementar la siguiente investigación con la fundamentación teórica necesaria, de expertos para las variables Seguridad y salud en el trabajo y Satisfacción Laboral:

SERVIR, la autoridad nacional de servicio civil, define a la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental e importante para el beneficio íntegro del trabajador, ya que lleva como finalidad, prevenir alguna contingencia que arriesgue o exponga la vida de los trabajadores.

De esta forma, Asfahl & Rieske (2010), hace énfasis en la explicación de riesgo laboral, ya que menciona que, dicho tema tiene un trato agudo frente a los colaboradores, que no solo se basa en atender riesgos de seguridad, si no también, riesgos de salud que puedan reducir el desempeño o de la calidad de vida del trabajador.

Por lo tanto, en 1947, se creó, la Organización Internacional de Normalización, con la finalidad de tratar diversos puntos importantes, como: la calidad, la responsabilidad ambiental y social, la seguridad y riesgo laboral dentro de una organización, para que de esta manera las organizaciones puedan estandarizar sus servicios o productos, reducir costos y aumentar su efectividad.

Por otro lado, (Cánova, sf) explica que la seguridad laboral en la legislación peruana, teniendo en cuenta la ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y el Decreto Supremo N°005-2017-TR, menciona la prevención de peligros, riesgos y accidentes en el ámbito laboral de las empresas, en todo el país. Según la Ley, las organizaciones deben de identificar, dentro de su infraestructura, posibles áreas (espacios), donde puedan ocurrir accidentes, de tal forma, también tiene que observar el comportamiento de sus trabajadores, para que, a partir de estos, pueda capacitarlos, y darles de conocimiento, los posibles accidentes o riesgos que puedan sufrir durante sus actividades laborales.

Más aún, Henao (2012), menciona la salud ocupacional como un instrumento necesario dentro de las organizaciones, ya que ocupa tres ramas importantes, la cuales son seguridad industrial, medicina en el trabajo e higiene industrial. Esto permitirá a las empresas, la supervisión de las actividades laborales de sus colaboradores, logrando las mejores condiciones de trabajo para sus trabajadores, preservando su calidad de vida, permitiendo a la empresa mejorar su productividad y su eficiencia.

De tal forma, Marín & Pico (2004), menciona que la salud ocupacional dentro de las organizaciones, no solo tienen que reconocer o descubrir algún tipo de peligro que puede tener el trabajador, sino que, de manera constante exista una supervisión y control de manera correcta de los agentes de riesgo que afecten en el marco biopsicosocial.

Según las ramas mencionadas anteriormente, American Industrial Hygienist Association (AIHA), resalta, la seguridad y la higiene industrial como el control, la evaluación, y el descubrimiento de aquellos aspectos que generan algún tipo de tensión y molestias en los trabajadores o en residentes de la ciudad, provocando en ellos problemas de salud o algún tipo de enfermedades. Así mismo, Concha y Rhon (2015), reconoce que el control y el descubrimiento de riesgos, es muy importante para que la empresa pueda realizar sus actividades y pueda implementar el uso debido de la seguridad y salud en el trabajo. De tal forma, mediante la anticipación o descubrimiento de los riesgos, podremos prevenir, dentro de las actividades que realizan los trabajadores, peligros que puedan perjudicar la salud y bienestar del trabajador, evitando de esta manera, la defunción del operario o algún tipo de pérdida material que pueda perjudicar a la empresa.

Se menciona, también, dentro de la seguridad y la higiene, los casos medioambientales, que la empresa tiene que tomar en cuenta, ya que algunas de las actividades que realizan repercuten o causan daños irreversibles al ambiente. De tal manera, existen normas y leyes que protegen al ambiente ecológico, y que las empresas deben de tomar en cuenta.

Otra de las ramas dentro de la salud ocupacional, es la medicina de trabajo, que según, Marín & Pico (2004), es un punto importante para mantener la preservación de la salud del colaborador, realizando con determinado tiempo consultas médicas, logrando supervisar las condiciones de salud del operario e identificar algún problema y poder controlarlo. Por otro lado, las empresas deben de tener asistencia médica que tengan principalmente los principios de medicina preventiva, asistencia médica de urgencias, rehabilitación y salud ambiental.

En cuanto a la Satisfacción Laboral, (Locke, 1976) menciona que la satisfacción laboral como un estado de ánimo positivo del trabajador, que es resultado de las actitudes de sus jefes y compañeros de trabajo, durante el proceso de sus labores dentro de la empresa. (p.12)

Por lo tanto, Schneider (1985), da importancia a las investigaciones que se realiza frente a este tema, ya que se ha visto, a consecuencia, en constantes análisis o estudios, las conductas disfuncionales de los trabajadores, el absentismo, el recurrente cambio de puesto y hasta de organización.

De tal forma, Davis & Newstrom (2003), menciona que el puesto de trabajo de un colaborador debe de estar conectado con el estado de ánimo del individuo, ya que, de tal manera, este pondrá mayor desempeño en sus actividades y sentirá un aumento de responsabilidad laboral. De esta manera, se verá el reflejo de su compromiso en el área designada, mejorando así, la productividad dentro de la empresa.

Además, Turcotte (1985) señala, que las condiciones de trabajo de un colaborador, influyen en las posibilidades de disminuir o aumentar el deseo de laborar, de tal forma, Camacaro (2001), percibe las condiciones laborales, como las actitudes o desempeños que desarrolle el colaborador en sus actividades laborales, y cómo es que este progresa en lo que se le ha designado. De esta manera, se evalúa la satisfacción del colaborador, en su puesto de trabajo, desarrollando el progreso de su talento laboral.

Sin embargo, Coulter y Robbins (2005), lo define como una de las responsabilidades que la empresa debe de tener con sus trabajadores, brindándoles las herramientas necesarias y obligatorias, para que sus colaboradores puedan tener acceso estable y coordinado, de tal forma que estos puedan desarrollar sus actividades sin ningún obstáculo.

Por el contrario, Palma (2005), menciona a las condiciones laborales, como supervisiones regidas por normas o leyes obligatorias que las empresas deben de cumplir para crear un ambiente óptimo y adecuado para el correcto desarrollo de las actividades.

Para, Merino & Pérez (2014), las condiciones laborales, tienen que ver con la comodidad que tiene el trabajador al realizar sus actividades laborales, menciona tres puntos importantes: las condiciones físicas, condiciones medioambientales y organizativas; que estas podrían ser, la iluminación donde realiza la actividad laboral el trabajador Alta, Media, Baja, las comodidades, ¿su espacio laboral, es lo

suficiente cómodo y seguro para el trabajador?, el tipo de máquina y el uniforme ¿la máquina está en óptimas condiciones, para que pueda ser utilizada por el trabajador? ¿El uniforme que lleva, es a su medida?, etc..

Más aún, la supervisión ha sido muy importante para cada uno de los procesos que se lleva a cabo dentro de la organización, de tal forma, Domeneche (1987), define a la supervisión, como la relación constante entre jefe y subordinado, donde el jefe ayuda con el desarrollo de las actividades a los trabajadores para que de esta manera puedan llegar a la consecución de los fines de la obra.

Por el contrario, Kisnerman (1999), define a la supervisión como la orientación que genera un profesional, a los trabajadores de la empresa; consultorías que se hacen al jefe o encargado para poder desarrollar sus labores y puedan llegar al objetivo que define la empresa. Sovero (2012), coincide con Kisnerman, ya que menciona que el apoyo técnico, es capaz de situar, orientar, dirigir en el desarrollo de las actividades laborales. Así mismo, Robbins (1996), destaca a la supervisión, como el proceso control o regulación de actividades, con el objetivo de que sean desarrolladas, según el cronograma de la organización.

El modelo Great Place To Work (GPTW), es una empresa o institución, fundada por Robert Levering y Amy Lyman, con aportaciones de profesionales y consultores gerenciales, en el año 1991. Esta empresa ofrece servicios para apoyar a las organizaciones. De esta manera, estas puedan desarrollar sus fortalezas, reduciendo sus debilidades y optimizando sus oportunidades.

Asimismo, esta empresa, hace uso de un instrumento que no solo tiene que ver con un objetivo, como la entrevista a un subordinado, sino que, a través de esta, podemos saber la dirección y el control de los altos mandos hacia sus colaboradores. De tal forma, esta institución, establece una calificación o valor de la gestión realizada en el ámbito laboral de los trabajadores de una empresa.

Su instrumento, es llamado Great Place To Work Trust Audit, es una encuesta cualitativa, mide el nivel de seguridad, satisfacción y camaradería en el ámbito laboral. El resultado que se obtenga, es el fundamento para la valoración final que determina el puesto dentro de la lista de las mejores empresas para laborar. De esta manera, la encuesta, está formulada por 76 interrogantes, de las cuales

setenta y cuatro estarán afirmando la opinión de los colaboradores, sobre las 5 dimensiones tomadas por GPTW, de las cuales son: el respeto (asistencia al crecimiento en línea o asenso de un colaborador, manifestación de afecto y colaboración con la ayuda de una asistencia dudosa frente a una actividad laboral de un trabajador), credibilidad (lealtad de conseguir algo consistente o duradero en la visión de los colaboradores, la involucración de competencias y la comunicación constante y abierta con los de su entorno laboral), orgullo (observaciones personales en trabajos desarrollados en equipos, y la ausencia de participación frente a la comunidad), trato justo (igualdad en el trato conjunto de colaboradores, o tratamiento balanceado justificado del comportamiento, separación de favoritismo en traslados de puestos, desaparición de discriminación laboral) y compañerismo (habilidad de confianza e individualidad y ser amistoso, sensibilidad en el equipo). Estas dimensiones, medidas con la Escala de Likert del 1 al 5 teniendo como alternativas: 1 Casi nunca es verdad, 2 Pocas veces es verdad, 3 A veces es verdad, 4 Frecuentemente es verdad y 5 Casi siempre es verdad.

Al obtener el resultado porcentual de la encuesta Great Place To Work Trust Audit del total de la población, consideraremos las alternativas, del siguiente modo: 1 y 2: el trabajador no tiene una opinión positiva del ámbito estimado, 3: el trabajador no tiene conocimiento o duda del ámbito estimado, 4 y 5: el trabajador tiene una opinión positiva del ámbito estimado.

Por otro lado, las dos preguntas restantes de las 76 interrogantes, se formulan de la siguiente manera: ¿Usted considera que la empresa donde trabaja, tenga algo exclusivo que la distinga como el mejor lugar para laborar?, y a su parecer, ¿Cómo aportaría usted, para que la empresa donde usted trabaja sea catalogada como el mejor lugar para laborar? Si contribuye, especifique cómo lo realizaría. Estas interrogantes le permitirán al trabajador valorar su entorno laboral mediante su punto de vista y su experiencia en su trabajo.

Este instrumento relativamente, busca medir la calidad de la relación de subordinado y jefes, donde los trabajadores tengan la confianza de realizar una objeción o pregunta con sus superiores, entre trabajador y su trabajo, si de verdad realiza el trabajo cómodo y motivado, y, por último, entre compañeros de trabajo, como el apoyo mutuo.

Por otro lado, Fischman & Matos (2014), suma a estos puntos, dos tipos de motivación, ya que en su libro (motivación 360), menciona que los colaboradores necesitan llevar un tipo de motivación dentro de la organización, para que, de esta manera, el operario se sienta a llegado a la empresa. Estos tipos de motivación son: extrínseca (se estimula desde el exterior, eje: incentivos) e intrínseca (motivación proveniente del interior, eje: deseo de aprender para saber). Estos autores, recomiendan la aplicación de ambas motivaciones, sin embargo, resaltan a las empresas, que evalúen más la motivación intrínseca, ya que de esta manera podemos captar a trabajadores comprometidos con el desarrollo de sus actividades laborales, de esta manera desarrollar la motivación extrínseca, premiando su desempeño con un incentivo.

## II. METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo y diseño de investigación

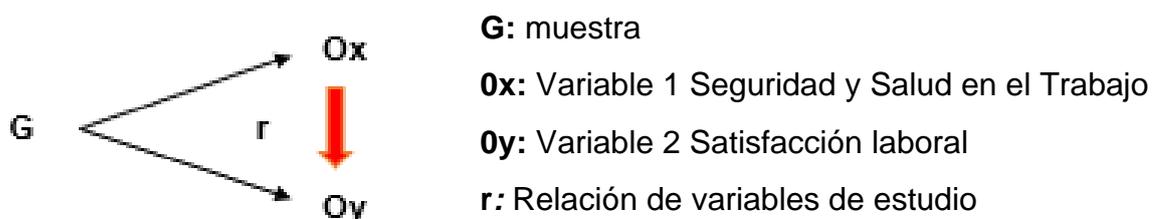
Para Cívicos y Hernández (2007), la investigación aplicada es el análisis de una realidad social, dedicada a brindar soluciones a través de estrategias, además, incentiva a la innovación y a incrementar el ingenio. De tal forma, el presente estudio, forma parte de la realidad de los operarios de las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo 2020.

El tipo de estudio usado en la investigación fue descriptivo correlacional, ya que tuvo como objetivo especificar las características, las propiedades y los perfiles de los grupos, personas, procesos, comunidades y cualquier otro fenómeno el cual se pueda analizar dentro de un tiempo. (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

Por otro lado, Yuni & Urbano (2006) explica que los estudios correlacionales, se usan para demostrar la relación que existe entre dos o más variables, sin poder identificar la variable dependiente de la independiente.

De acuerdo al diseño de estudio, es un diseño no experimental, porque no se procederá a manipular la variable independiente y todo se dará de manera natural y no se manipulará. (Hernández, Fernández, Baptista, 2010) (p.149).

Descriptivo correlacional:



### 3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Definición conceptual:** (Asfahl & Rieske, 2010) aducen que la seguridad, vendrían hacer los efectos agudos dentro de los riesgos laborales, significa prestar atención, no solo a riesgos de la salud, que estén ganando importancia para descubrir nuevos datos acerca de las enfermedades industriales sino también riesgos a la seguridad,
- **Definición operacional:** Se aplicó un cuestionario a los trabajadores de las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020. De la que se obtuvo información de las siguientes dimensiones: medicina en el trabajo, higiene industrial y salud ocupacional.
- **Indicadores:** Para analizar mejor la variable de seguridad y salud en el trabajo se identificó los indicadores de cada dimensión:  
Medicina en el trabajo: evaluación, promoción y seguimiento.  
Higiene industrial: identificación, eliminación y control.  
Salud ocupacional: prevención de accidentes, prevención de enfermedades y ergonomía
- **Escala de medición:** De tipo cualitativo, ordinal.

Variable: Satisfacción Laboral

- **Definición conceptual:** Sentimiento que tiene el trabajador frente a su puesto de trabajo; ya que cuando una persona que posee un elevado nivel de satisfacción laboral se puede tener sentimientos positivos acerca de puesto de trabajo y mientras que una persona insatisfecha desarrolla sentimientos netamente negativos. Robbins y Judge (2013)
- **Definición operacional:** Se aplicó un cuestionario a los trabajadores de las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020. De la que se obtuvo información de las siguientes dimensiones: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y compañerismo.

- **Indicadores:** Se identificó, de la variable, satisfacción laboral, los siguientes indicadores y dimensiones:  
Credibilidad: comunicación e integridad.  
Respeto: respaldo y cuidado.  
Imparcialidad: equidad y ausencia.  
Orgullo: trabajo en equipo y empresa.  
Compañerismo: relaciones interpersonales y hospitalidad.
- **Escala de medición:** De tipo cualitativo, ordinal.

### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

#### **Población**

Para Arias, F. 2012 (p.81), la **población**, es el conjunto de personas, elementos finitos e infinitos, con características especialmente comunes, la cual serán usadas para recabar información y llegar a la conclusión de una investigación. La población de este estudio, estuvo conformada por los trabajadores de las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020.

#### **Muestra**

Chávez (2004) sostiene que la muestra es la parte representativa de un conjunto, población o universo, del cual se obtienen características, lo más pequeñas posibles. De tal manera, la muestra de este estudio consta de 30 trabajadores de las empresas metalmecánicas de La Esperanza.

#### **Muestreo:**

Según Malhotra (2004), el muestreo es un subgrupo, seleccionado de un total, o de un conjunto, para la colaboración de un estudio.

De tal forma, el muestreo que se aplicó a este estudio, es un muestreo no probabilístico, con una técnica de juicio de expertos, con la finalidad de separar los trabajadores de campo, con los de oficina. De lo cual Cuesta (2009) define al muestreo no probabilístico como una técnica de muestreo que clasifica a los individuos de la población con características específicas. Y Cabero y Llorente (2013:14) explican la técnica de juicio de expertos como la solicitud a una serie de personas sobre la opinión de algún aspecto concreto.

**Unidad de análisis:** se tomó en cuenta a todos los trabajadores que tenían una duración de más o hasta 6 meses laborales en las empresas metalmeccánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020.

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

Rodríguez (2015) señala, que las técnicas, son recursos que ayudan a recopilar información sobre algún acontecimiento o procedimiento de alguna investigación. Entre ellas tenemos: la encuesta, guía de observación, entrevista y etc. (p.10). Por consiguiente, la técnica empleada para la elaboración de esta investigación, fue la encuesta, diseñada en Google drive para su elaboración.

Además, Carrasco (2005, p.314) menciona que “La encuesta es una técnica para la investigación y la recolección de datos a través de preguntas a las personas que constituyen la unidad de análisis de la investigación”.

Los instrumentos que se aplicaron para el desarrollo de esta investigación, fue el cuestionario del modelo de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, para describir el nivel de seguridad y salud de los operarios de las empresas metalmeccánicas de La Esperanza, Trujillo 2020. Por otro lado, para determinar la satisfacción laboral de los trabajadores de dichas empresas, se utilizó la encuesta internacional, Great Place To Work. Ambos instrumentos con escala Likert, con un total de 29 ítems.

En esta investigación se logró un nivel de confiabilidad mediante una encuesta piloto de 30 trabajadores de las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020. Con el resultado de esta información se pudo obtener una confiabilidad óptima en el alfa de Cronbach.

### 3.5. Procedimiento

El procedimiento de la recopilación de información mediante el cuestionario, se llevó a cabo de manera presencial y remota en el mes de septiembre del 2020, con las medidas de prevención necesarias, por la actual pandemia de la que estamos pasando. Primero se obtuvo el permiso otorgado por los dueños de las empresas metalmecánicas, para poder realizar la encuesta en sus empresas y obtener la base de datos de los operarios de campo. Luego se procedió a enviar el enlace o vínculo de la encuesta digital a los correos de los operarios de campo de manera remota y presencial de las empresas metalmecánicas de La Esperanza, para proceder con el llenado de datos. Finalmente se obtuvieron los datos necesarios para la investigación.

### 3.6. Método de análisis de datos

Las respuestas del cuestionario, aplicado a los 30 trabajadores de las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo 2020, se procedió a registrar el llenado de datos en el programa Excel, luego se procesaron y analizaron en el programa IBM SPSS versión 25 que sirvió para realizar la estadística descriptiva de la investigación.

Al realizar esta investigación de método estadístico descriptivo, se realizó la elaboración de tablas que ayuden a describir los resultados finales de cada una de las variables y sus dimensiones, además se desarrolló tablas de contingencia para obtener el resultado de la relación de las dos variables con su respectivo gráfico.

### 3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio, en la recopilación de información obtenida por el cuestionario, desarrollada por los trabajadores de las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020, se respetó la anonimidad, participación y confidencialidad. Así mismo, se respetó los derechos de autor en la citación de los antecedentes, artículos y teorías de otras investigaciones, se aplicó referencias actuales y la séptima edición de las normas APA.

### III. Resultados

**Objetivo Específico 1:** Describir las dimensiones de la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva operaria de las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020

*Tabla 1. Descripción de las dimensiones de la Seguridad y Salud en el trabajo desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020*

	Medicina en el trabajo		Higiene industrial		Salud ocupacional	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	2	6.7	2	6.7	1	3.3
Regular	24	80.0	15	50.0	26	86.7
Buena	4	13.3	13	43.3	3	10.0
	30	100	30	100	30	100

Nota: Base de datos de la recolección de datos por el investigador

La tabla 1 muestra que, en el nivel malo, el mayor porcentaje es de 6.7%, se dan en las dimensiones medicina en el trabajo e higiene industrial; en el nivel regular se observa que la dimensión con mayor porcentaje es la salud ocupacional, finalmente en el nivel bueno, la dimensión higiene industrial alcanza el 43.3%.

**Objetivo específico 2:** Determinar las dimensiones de la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en las empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo – 2020

*Tabla 2. Determinación de las dimensiones de la Satisfacción Laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de la Esperanza, Trujillo - 2020*

	Credibilidad		Respeto		Imparcialidad		Orgullo		Compañerismo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Insatisfecho	1	3.3	4	13.3	2	6.7	0	0.0	0	0.0
Medio satisfecho	24	80.0	22	73.3	24	80.0	16	53.3	18	60.0
Satisfecho	5	16.7	4	13.3	4	13.3	14	46.7	12	40.0
	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Nota: Base de datos de la recolección de datos por el investigador

La Tabla 2 muestra, en el nivel de insatisfacción, el mayor porcentaje se encuentra en la dimensión respeto con un 13.3%, en el nivel medio satisfecho, los mayores porcentajes se encuentran en la dimensión medio satisfecho e imparcialidad con un 80%, finalmente en el nivel satisfecho el mayor porcentaje se da en la dimensión orgullo con un 46.7%, respectivamente.

**Objetivo Específico 3:** Determinar la relación entre las dimensiones de la seguridad y salud en el trabajo, y la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmeccánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020.

*Tabla 3. Determinación de la relación entre las dimensiones de la Seguridad y Salud en el trabajo, y la Satisfacción Laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmeccánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020*

Rho de Spearman		Dimensiones de la seguridad y salud en el trabajo		
		Medicina en el trabajo	Higiene industrial	Salud ocupacional
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,638	,854	,762
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	30	30	30

Nota: Reporte de resultados SPSS versión 27

Como se observa en la tabla 4, existe una relación moderada y altamente significativa entre la dimensión medicina en el trabajo de la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral ( $R_s=0.638$ ;  $P<0.01$ ); así mismo existe relación alta entre la dimensión higiene industrial y la satisfacción laboral ( $R_s=0.854$ ;  $P<0.01$ ) finalmente también existe una relación alta y muy significativa entre la dimensión salud ocupacional y la satisfacción laboral ( $R_s=0.762$ ;  $P<0.01$ ).

**Objetivo General:** Determinar el grado de relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020.

*Tabla 4. Grado de relación entre la Seguridad y Salud en el trabajo, y la Satisfacción Laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020*

	Rho de Spearman	Satisfacción laboral
	Coeficiente de correlación	,837
Seguridad y Salud en el Trabajo	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

Nota: Reporte de resultados SPSS versión 27

La tabla 5, muestra la Correlación Rho de Spearman entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral mostrando una correlación alta y muy significativa entre las variables en estudio ( $R_s=0.837$ ;  $p<0.01$ ).

El valor 0.837 nos indica que el grado de correlación es alto. La significación bilateral P-valor  $<0.01$ , nos da evidencia altamente significativa suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

### Contrastación de Hipótesis:

Se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para una muestra, aplicado a las variables de estudio.

Tabla 5. Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Medicina en el trabajo	,903	30	,010
Higiene industrial	,701	30	,000
Salud ocupacional	,879	30	,003
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	,862	30	,001
Credibilidad	,856	30	,001
Respeto	,871	30	,002
Imparcialidad	,919	30	,025
Orgullo	,769	30	,000
Compañerismo	,844	30	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,896	30	,007

Nota: Reporte de resultados SPSS versión 27

La tabla anterior nos proporciona el estadístico de Shapiro-Wilk ( $n < 50$ ) la prueba aplicada para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica ( $p$  valor); en la que encontramos la significación asintótica  $P < 0.05$ ; en todas las dimensiones y sus variables, es decir que guardan una relación significativa entre estas.

#### IV. DISCUSIÓN

Con los resultados, se realizó la discusión basada en el objetivo general como los específicos de la presente investigación

Según el objetivo específico 1, Determinar la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de los trabajadores, se muestra el cuadro 4.1. del cual se obtuvo el siguiente resultado, la primera dimensión, Medicina en el trabajo, el 80% de los trabajadores lo calificó como regular teniendo al indicador más alto al seguimiento de la salud de la empresas con sus trabajadores, la siguiente variable, la Higiene en el trabajo se puede apreciar que la mitad de encuestados, es decir, el 50% de trabajadores lo califica de regular y el indicador más alto es la identificación de riesgos dentro de la empresa, y por último la dimensión de Salud en el trabajo el 86.7% de trabajadores lo califican como regular teniendo al indicador de prevención de enfermedades más alto. Se observa que este resultado es contrario con la investigación de (Bazán & Saldaña, 2018) En su estudio titulado “Implementación de un plan de Seguridad y Salud en el trabajo para minimizar los riesgos laborales en la empresa Curtiembre SAAGO S.A.C, 2018”. En donde los resultados de dichos estudios, se refleja el incumplimiento y baja atención al seguimiento de la salud de trabajadores, y segundo, equipos de protección personal inadecuado. Este estudio tiene resultado similar al realizado por (Lancho, 2017) en “Implementación de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, en Entidades Públicas” y se obtuvo como resultado inadecuado uso de los equipos de protección personal y en algunos casos no lo usaban, otro, el incorrecto uso en la ergonomía en la maquinaria y equipos, por otro lado, se recomendó, concientizar a las personas que trabajan en las entidades públicas sobre la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y que puedan implementar de manera correcta.

Por otro lado (Cánova, sf), nos explica que la Ley de Seguridad y salud en el trabajo, es indispensable para las organizaciones, ya que estas deben de identificar y prevenir de los posibles peligros, riesgos y poder así evitar accidentes en el ámbito laboral de las empresas, en todo el país. Por otro lado, da pautas de cómo debe hacer una correcta identificación de peligros, tomar medidas, hacer seguimiento de los posibles peligros que se puedan mostrar a la hora de trabajar.

Del mismo modo, se manifiesta que, en el presente trabajo, comparado con las investigaciones y teorías anteriores ya mencionadas, se determina que, por tener un nivel regular, las empresas metalmeccánicas tienen conocimiento previo de la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, no tiene un puntaje alto, para considerar que se practica correctamente la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se analizó la satisfacción laboral desde la perspectiva de los trabajadores en las empresas metalmeccánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020. La tabla 4.2 muestra como resultado los porcentajes de las cinco dimensiones compañerismo, credibilidad, imparcialidad, orgullo y respeto. Según las encuestas realizada el 80% de los trabajadores tiene mayor porcentaje la dimensión de imparcialidad, seguido con un 73.3% de personas encuestadas la dimensión de respeto, pero las cinco dimensiones mostradas, más de la mitad los trabajadores encuestados se encuentran medios satisfechos, es decir, pocos trabajadores se encuentran insatisfechos laboralmente. Estos resultados se asemejan con (González, 2018) en su tesis "Satisfacción laboral en trabajadores mecánicos de maquinaria pesada del rubro de la construcción en el distrito de Ate", en donde explica que la dimensión de integridad, se encuentran muy desfavorable y las otras cinco dimensiones se encuentran desfavorables.

De igual manera con (Cruz, 2017) en su investigación titulada “Satisfacción Laboral y su incidencia en la productividad en los laboratorios Laturi Cía. Ltda.”, del cual concluyo una relación de ambas variables, con niveles medios de satisfacción laboral y una afectación a la productividad.

De tal forma, cabe mencionar a la institución Great Place To Work, quien realiza investigaciones a las grandes y pequeñas empresas inscritas, para analizar la situación de clima laboral dentro de las organizaciones y poder realizar un estatus. Un estudio que pueda determinar la satisfacción del colaborador con la empresa y el compromiso que tenga con esta.

Como hemos visto, los resultados de nuestra investigación, los encuestados consideran que las dimensiones fluctúan entre niveles de satisfacción regulares y altos.

Según el objetivo específico 3 se determinó la relación entre las dimensiones de la seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva de los trabajadores en empresas metalmecánicas de La Esperanza, Trujillo 2020. La tabla 4.4 muestra que mediante el programa SPSS, si existe correlación entre la variable de seguridad y salud en el trabajo y la variable de satisfacción laboral. Usando la correlación de Spearman, que es una medida de correlación para dos variables; se puede observar que la dimensión de Medicina en el trabajo tiene una correlación de 0.63 con la satisfacción laboral, la dimensión de higiene en el trabajo una correlación de 0.85 con la satisfacción laboral y, por último, la Salud ocupacional con una correlación de 0.76 con la satisfacción laboral.

Se confirma con los resultados de la investigación (Ordoñez, 2017), su tesis “Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral del Área de Alcantarillado de la entidad prestadora de servicio de saneamiento Tacna S.A. – 2017”, donde se resolvió que la seguridad y salud en el trabajo tiene una influencia positiva con la

satisfacción laboral, por otro lado, el trabajador reconoce que la empresa tiene plan de seguridad y salud.

Por otro lado, se niega con la tesis de (Briceño, 2016) que lleva por título “Seguridad y salud en el trabajo y su relación con la satisfacción laboral de Elevatronic S.A., Comas – Lima, año 2016”, En donde se aplicó un cuestionario de 28 preguntas a 35 trabajadores, mediante el programa SPSS se obtuvo el resultado del estadígrafo de Spearman un nivel significativo negativo, por lo que se concluye que las variables de seguridad y salud en el trabajo no se relaciona con satisfacción laboral de los trabajadores de Elevatronic S.A, Lima, 2016.

Por otro lado, (Henaó, 2012), nos explica que la salud en el trabajo, ocupa tres ramas importantes, las cuales son: medicina en el trabajo, higiene en el trabajo y seguridad industrial, las cuales, nos permitirá ampliar la supervisión de las actividades laborales de manera organizada, y entonces mejorar la calidad en la productividad en consecuencia de condiciones laborales adecuadas para el trabajador.

Con los resultados obtenidos en nuestra investigación, y las comparativas de diferentes estudios y teorías, podemos decir, que nuestro estudio, tiene relación y coherencia de ambas variables, y que dentro de las empresas metalmecánicas, existe una relación estrecha entre las condiciones laborales donde realizan sus actividades laborales y su satisfacción.

5.4 Para el objetivo general determinar el grado de relación entre la Seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas del Parque Industrial, en Trujillo 2020, en la tabla 5, muestra la Correlación Rho de Spearman de 0.837, recordando que si fluctúa entre 0.70 y 0.90 la relación entre las dos variables es altamente significativa, concluyendo, que se tiene evidencia suficiente para rechazar hipótesis nula y, por consiguiente, aceptar hipótesis alternativa, esto quiere decir que las dimensiones de satisfacción laboral se relaciona la seguridad y salud en el trabajo,

asemejándose a la investigación de (Lacayo, 2017), titulada, “Los factores determinantes de satisfacción Laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala”, se concluyó que dicha empresa no capacitaba a sus trabajadores sobre temas seguridad y en el trabajo ni de salud en el trabajo. Sin embargo, los propios trabajadores sugerían a la empresa la responsabilidad que tenía que tener el ente con ellos, y de esta manera poder motivarlos y capacitarlos.

De igual forma, en la investigación de (Briceño, 2016) “Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral del Área de Alcantarillado de la entidad prestadora de servicio de saneamiento Tacna S.A. – 2017”, donde se resolvió que la seguridad y salud en el trabajo tiene una influencia positiva con la satisfacción laboral, por otro lado, el trabajador reconoce que la empresa cuenta tiene plan de seguridad y salud.

De esta forma, tomamos a (Merino & Pérez, 2014), quienes nos dicen, que las condiciones laborales tienen que ver con la comodidad del trabajador, ya que este realiza las actividades que desarrollarían el producto de nuestra empresa. De los cuales destaca tres puntos a tomar en consideración para brindarle beneficio al operario, que son: condiciones físicas, condiciones medio ambientales y organizativas.

Es así, como analizando los resultados, y viendo las comparativas con diferentes estudios y teorías de expertos, podemos decir que las empresas metalmecánicas, brindan a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, se preocupan por la salud de los trabajadores, y siempre están en constante identificación de posibles riesgos que ateten contra la salud, y eso hace que sus trabajadores se sientan en el rango de medio y alto en lo que respecta a satisfacción laboral.

5.5. La relación entre las dos variables es altamente significativa, concluyendo, que se tiene evidencia suficiente para rechazar hipótesis nula y, por consiguiente, aceptar hipótesis alternativa, esto quiere decir que las dimensiones de satisfacción laboral se relacionan con la

seguridad y salud en el trabajo. Se puede apreciar que en el trabajo de María & Quezada (2019) dicha empresa no cumple los requerimientos establecidos en la ley, incumpliendo con faltas graves, ya que su personal laboral no realiza sus actividades en condiciones adecuadas. Por otro lado, González (2018) con respecto a satisfacción laboral en su estudio se obtuvo 5 puntos como aspectos desfavorables, y la dimensión de participación como muy desfavorable. Por lo tanto, se dieron recomendaciones para mejorar los espacios dentro de la organización, la comunicación y las herramientas de uso del trabajador., entrando más al tema, y para poder tener claro el concepto Fisher, Ronald (1925) dice el nivel de significación de una prueba estadística se puede decir que está asociado con la verificación de la hipótesis. En palabras resumidas, es la probabilidad de poder tomar la decisión de no aceptar la hipótesis nula cuando esta es no es falsa. En los trabajos de investigación la decisión se toma comúnmente usando el valor p: si es valor es inferior el nivel de significación, entonces la hipótesis nula no es aceptada. Cuanto menor sea el valor p, más significativo será el resultado. Este trabajo se puede ver que cuanto mayor atención se preste a temas de seguridad y salud en el trabajo la percepción de la satisfacción laboral por parte de los trabajadores aumentará o disminuirá dependiendo el caso.

## V. CONCLUSIONES

Esta investigación se establece las conclusiones siguientes:

En la presente investigación se logró conocer la seguridad y salud en el trabajo, desde la perspectiva de trabajadores en empresas metalmeccánicas de la Esperanza, Trujillo 2020, como se puede apreciar en la tabla número 1, nos muestra el resultado del cuestionario, el 87% de operarios encuestados consideran la dimensión salud ocupacional es regular, del mismo modo el 80% de operarios encuestados consideran la dimensión de medicina en el trabajo como regular, mientras tanto el 50% de operarios considera a la higiene industrial como regular.

Con respecto a la satisfacción laboral en las empresas metalmeccánicas La Esperanza, Trujillo 2020, según la tabla 2, el 80% de los operarios considera a dimensión credibilidad con un nivel medio, y el mismo porcentaje, los operarios en la dimensión de imparcialidad lo consideraron de nivel medio, la dimensión de respeto el 73% de los operarios lo considero nivel medio, el compañerismo en nivel medio con un 60% y por último la dimensión de orgullo con 53% se consideró nivel medio.

En la tabla 3 se observa el resultado de la Correlación de Spearman entre las dimensiones de seguridad y salud en el trabajo, y la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmeccánicas La Esperanza, Trujillo 2020. Detallando la Satisfacción laboral, con la dimensión de Medicina en el trabajo en un 0.63, Higiene industrial con una correlación de 0.85, Salud ocupacional con una correlación 0.76.

Según el objetivo general, se comprueba que sí existe una relación de Rho de Spearman de 0.837 entre las variables de seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral, entonces, la seguridad y salud en el trabajo tiene una correlación alta con la satisfacción laboral de las empresas metalmecánicas La Esperanza en Trujillo 2020.

## VI. RECOMENDACIONES

Establecer un departamento de Seguridad y Salud en el trabajo, para identificar, controlar, supervisar y capacitar a los trabajadores de las empresas metalmecánicas.

Realizar bimestralmente una evaluación de desempeño y vincular con las recompensas (ascensos, bonificación o aumentos, etc.), o el reconocimiento, de esta manera, podremos obtener de los trabajadores la satisfacción de informar qué están desarrollando muy bien su trabajo.

Establecer dentro de las empresas metalmecánicas un área de asistencia médica, para posibles emergencias laborales o malestares que tuvieran los trabajadores. Así como también exámenes anuales para poder identificar los riesgos de salud o patológicos al que está expuesto el operario. De esta manera, se pueda lograr un ambiente laboral estable, confiable y satisfactorio para los trabajadores.

Optimizar las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas metalmecánicas, así como también, la supervisión, la distribución de sus actividades laborales o puestos de trabajos para mejorar su desempeño y trabajo en equipo con sus compañeros, de igual forma, desempeñar una comunicación horizontal con el operario para evitar la falta de seguridad en el empleo, promoviendo ante todo el respeto por los superiores y por el trabajado realizado por los operarios.

## REFERENCIAS

- Amador, E., Becerra, L., Vargas, T., Villegas, E., & Vizzuett, V. (2018). "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad". Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/331250139\\_La\\_satisfaccion\\_laboral\\_y\\_su\\_influencia\\_en\\_la\\_productividad](https://www.researchgate.net/publication/331250139_La_satisfaccion_laboral_y_su_influencia_en_la_productividad)
- Asfahl, R., & Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. México: Pearson Educación.
- Bazán, W., & Saldaña, E. (2018). *Implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo para minimizar los riesgos laborales en la empresa Curtiembre SAAGO S.A.C*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33911>
- Camacaro, P. (2001). *La satisfacción laboral como calidad de vida en trabajo y efectos en el bienestar social del personal civil de la aviación militar venezolana*. Caracas: Editorial de artes gráficas del ministerio de defensa de Venezuela.
- Cánova, K. (sf). *Seguridad y salud en el trabajo basada en el comportamiento*. Lima.
- Cárdenas, J., & Florentino, M. (2019). *Factores que limitan la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional en empresas madereras*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/43207>
- Cerdán, L. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de la empresa de calzados Carubi S.A.C*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9892?locale-attribute=en>
- Chirinos, M. (2018). "Clima laboral de una cadena de restaurantes en el norte del Perú". ¿Obtenido de [esis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1410/1/TM\\_ChirinosAitaMario.pdf?fbclid=IwAR3JGJC052X3TE2syoyUdxDrAr6V-9LjyAcijvN9e6det1PEmh745utXo0c](http://esis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1410/1/TM_ChirinosAitaMario.pdf?fbclid=IwAR3JGJC052X3TE2syoyUdxDrAr6V-9LjyAcijvN9e6det1PEmh745utXo0c)
- Coulter, M., & Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Cruz, P. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de los Laboratorios Laturi CIA LTDA*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26444>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Domeneche. (1987). *La supervisión en el desarrollo de la comunidad*. Buenos aires: Lumen.
- Fischman, D., & Matos, L. (2014). *Motivación 360*. Lima: Planeta.
- González, C. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores mecánicos de maquinaria pesada del rubro construcción del distrito de Ate*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3390>
- Goya, A., & Castillo, F. (2017). *Diseño de un plan de seguridad y salud ocupacional en la industria alimenticia Imperial S.A*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14444/1/UPS-GT001928.pdf>
- Henao, F. (2012). *Salud y Seguridad en el trabajo*. Colombia: ECOE EDICIONES.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herquinio, R. (2018). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de un centro de atención al cliente claro*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24485/Herquinio\\_LRM.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24485/Herquinio_LRM.pdf?sequence=1)
- International organization for standardization. (2016). *ISO 45001: New international Standard for Occupational Health and Safety Management Systems*. London.
- Kisnerman, N. (1999). *Reunión de jurados*. Buenos Aires: Lumen.
- Lacayo, J. (agosto de 2017). *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
- Lancho, J. (2017). *Implementación de la ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, en Entidades Públicas*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15298/Lancho\\_SJL.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15298/Lancho_SJL.pdf?sequence=1)
- León, M. (2019). *Aplicación de la seguridad industrial para reducir los indicadores de riesgo en la empresa ALS LS PERU S.A.C*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/40095?locale-attribute=en>
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: *Hand Book of Industrial and Organizational Psychology*.
- María, C., & Quezada, E. (2019). *"Propuestas de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, basado en la ley 29783 en la empresa metalmecánica Siment AG-Trujillo, 2019"*. Obtenido de [https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23633?fbclid=IwAR0PQs\\_Yb46ubi-gyWBtyicdPao5Nzg8PFQcw9d9y-A1tedhiF-wrrUfrVY](https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23633?fbclid=IwAR0PQs_Yb46ubi-gyWBtyicdPao5Nzg8PFQcw9d9y-A1tedhiF-wrrUfrVY)
- Marín, M., & Pico, M. (2004). *Fundamentos de la Salud ocupacional*. Caldas: Comité Editorial.
- Martínez, P. (2017). *Los estilos de liderazgo y el clima organizacional en Atento Perú, sede Tacna. Periodo 2016*. Obtenido de [repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/306/1/Martinez-Perez-Paulo.pdf](http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/306/1/Martinez-Perez-Paulo.pdf)
- Merino, M., & Pérez, J. (2010). *Diccionario de definición*. Obtenido de <http://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Merino, M., & Pérez, J. (2014). *Definición de condición de trabajo*.
- Palma, S. (2005). *Manual de la escala de satisfacción laboral*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan.
- Robbins, S. (1996). *San Diego: San Diego State University*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. Florida: Pearson.

- RPP, N. (2016). RPP Noticias. Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>
- Salvatierra, E. (2019). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa de Viaje Muchik. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37610>
- Sánchez, J. (2017). Propuesta de diseño de un plan de seguridad industrial y salud ocupacional para mejorar la productividad en el área de producción de la Empresa Metalmecánica del Norte. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1623>
- Schneider, B. (1985). *Organizational Behavior*. Chicago: Annual Review of Psychology.
- Sovero, F. (2012). Proceso Estratégico. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos11/henrym/henrym.shtml#ixzz4vJentQjv>
- Turcotte, P. (1985). *Calidad de vida en el trabajo*. Madrid: Trillas.
- Verastegui, O. (2017). Minimización de accidentes e incidentes de trabajo mediante la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Sirius Seguridad Privada. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8838>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación*. Cordoba: Editorial Brujas.

ANEXOS

**Anexo 1:**

Tabla 6. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Seguridad y Salud en el trabajo	Asfahl y Rieske (2010) "Trata de los efectos agudos de los riesgos laborales, significa prestar atención no solo a riesgos de seguridad sino también a los riesgos de salud, que estén ganando importancia para descubrir nuevos datos acerca de las enfermedades industriales"	La variable 01 se evalúa a través de 9 indicadores desarrollados con las dimensiones medicina en el trabajo, higiene en el trabajo y salud en el trabajo	Medicina en el trabajo	Evaluación	Cualitativa/ Ordinal
				Promoción	
				Seguimiento	
			Higiene industrial	Identificación	
				Eliminación	
				Control	
			Salud ocupacional	Prevención accidentes	
				Prevención de enfermedades	
				Ergonomía	
Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2013) "Sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo; ya que cuando una persona que posee un nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de un puesto de trabajo y mientras que una persona insatisfecha tiene sentimientos netamente negativos "	La variable 02 se evalúa a través de 10 indicadores desarrollados con la credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo, compañerismo	Credibilidad	Comunicación	Cualitativa / ordinal
				Integridad	
			Respeto	Respaldo	
				Cuidado	
			Imparcialidad	Equidad	
				Ausencia	
			Orgullo	Trabajo en equipo	
				Empresa	
			Compañerismo	Relaciones interpersonales	
				Hospitalidad	

**Anexo 2:**

**Tabla 7. Matriz de consistencia**

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE MEDICIÓN
Seguridad y Salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva de trabajadores en empresas metalmeccánicas de La Esperanza Trujillo - 2020	¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral desde la perspectiva de colaboradores en empresas metalmeccánicas del Parque Industrial La Esperanza, Trujillo 2020?	<p>Objetivo General: Determinar el grado de relación entre la Seguridad y salud en el trabajo y la Satisfacción Laboral desde la perspectiva de trabajadores en las empresas metalmeccánicas de La Esperanza en Trujillo, 2020. Objetivos Específicos:</p> <p>1. Describir la seguridad y salud en el trabajo desde perspectiva de trabajadores en empresas metalmeccánicas de La Esperanza, Trujillo, 2020.</p> <p>2. Determinar la satisfacción laboral desde la perspectiva de trabajadores en empresas metalmeccánicas de La Esperanza, Trujillo, 2020.</p> <p>3. Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y las dimensiones Satisfacción Laboral desde la perspectiva de trabajadores en empresas metalmeccánicas de La Esperanza, Trujillo, 2020.</p>	La seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral desde la perspectiva de los trabajadores en las empresas metalmeccánicas de La Esperanza, Trujillo 2020.	Seguridad y Salud en el Trabajo	Asfahl y Rieske (2010) "Trata de los efectos agudos de los riesgos laborales, significa prestar atención no solo a riesgos de seguridad sino también a los riesgos de salud, que estén ganando importancia para descubrir nuevos datos acerca de las enfermedades industriales" (p.4)	La variable 01 se evalúa a través de 9 indicadores desarrollados con las dimensiones: Medicina en el trabajo, Higiene en el trabajo y Salud en el trabajo	<p>Medicina en el trabajo</p> <p>Higiene en el trabajo</p> <p>Salud en el trabajo</p>	<p>Evaluación</p> <p>Promoción</p> <p>Seguimiento</p> <p>Identificación</p> <p>Eliminación</p> <p>Control</p> <p>Prevención de accidentes</p> <p>Prevención de enfermedades</p> <p>Ergonomía</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>	Cualitativa / ordinal

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Seguridad y Salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva de trabajadores en empresas metalmeccánicas de La Esperanza, Trujillo - 2020	¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral desde la perspectiva de trabajadores en empresas metalmeccánicas de	<p>Objetivo General: Determinar el grado de relación entre la Seguridad y salud en el trabajo y la Satisfacción Laboral desde la perspectiva de los trabajadores en las empresas metalmeccánicas del Parque Industrial La Esperanza en Trujillo, 2020. Objetivos Específicos:</p> <p>1. Describir la seguridad y salud en el trabajo desde perspectiva de trabajadores en empresas metalmeccánicas del Parque Industrial, La Esperanza, 2020.</p> <p>2. Determinar la satisfacción laboral desde la perspectiva de trabajadores en empresas metalmeccánicas de Parque Industrial, La Esperanza, 2020.</p> <p>3. Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y las dimensiones Satisfacción Laboral desde la perspectiva de trabajadores en empresas metalmeccánicas del Parque Industrial, La Esperanza, 2020.</p>	La seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral desde la perspectiva de los trabajadores en las empresas metalmeccánicas del Parque Industrial, Trujillo 2020.	SATISFACCIÓN LABORAL	Robbins y Judge (2013) "Sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo; ya que cuando una persona que posee un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo y mientras que una persona insatisfecha tiene sentimientos netamente negativos" (p.74)	La variable 02 se evalúa a través de 10 indicadores que son desarrollados con las dimensiones Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Compañerismo	Credibilidad	Comunicación	1;2	Cualitativa / ordinal
								Integridad	3;4	
							Respeto	Respaldo	5;6	
								Cuidado	7;8	
							Imparcialidad	Equidad	9;10	
								Ausencia	11;12	
							Orgullo	Trabajo en equipo	13;14	
								Empresa	15;16	
							Compañerismo	Hospitalidad	17;18	
								Relaciones Interpersonales	19;20	

## Anexo 3: Cuestionario

### CUESTIONARIO

#### Cuestionario de variables seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral

La presente encuesta tiene como objetivo conocer la opinión de los trabajadores, consciente del grado de la misma para determinar la relación de Seguridad y salud en el trabajo y Satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas La Esperanza- Trujillo, año 2020.

#### Instrucciones

\* Marque con una aspa (x) la respuesta que usted considera conveniente

\* Contestat con sinceridad y claridad

#### Alternativas

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Indeciso
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>						
1	La empresa realiza <b>evaluaciones</b> periódicas de salud a sus colaboradores.					
2	La empresa <b>promociona</b> la información adecuada acerca de seguridad y salud en el trabajo					
3	La empresa contribuye al <b>seguimiento</b> de la salud de sus trabajadores.					
4	La empresa <b>identifica</b> las potenciales amenazas para el bienestar de los trabajadores.					
5	La empresa <b>elimina</b> los potenciales peligros que acechan el bienestar de los colaboradores.					
6	La empresa <b>controla</b> los riesgos relacionados con la salud y bienestar de los colaboradores					
7	La empresa promueve el desarrollo de campañas de salud para <b>prevenir</b> enfermedades en sus colaboradores					
8	La empresa cuenta con un procedimiento de respuesta ante cualquier tipo de <b>accidentes e incidentes</b>					
9	Considera que la empresa cuenta con las instalaciones, equipo y herramientas <b>ergonómicos</b> para el desarrollo de sus labores.					

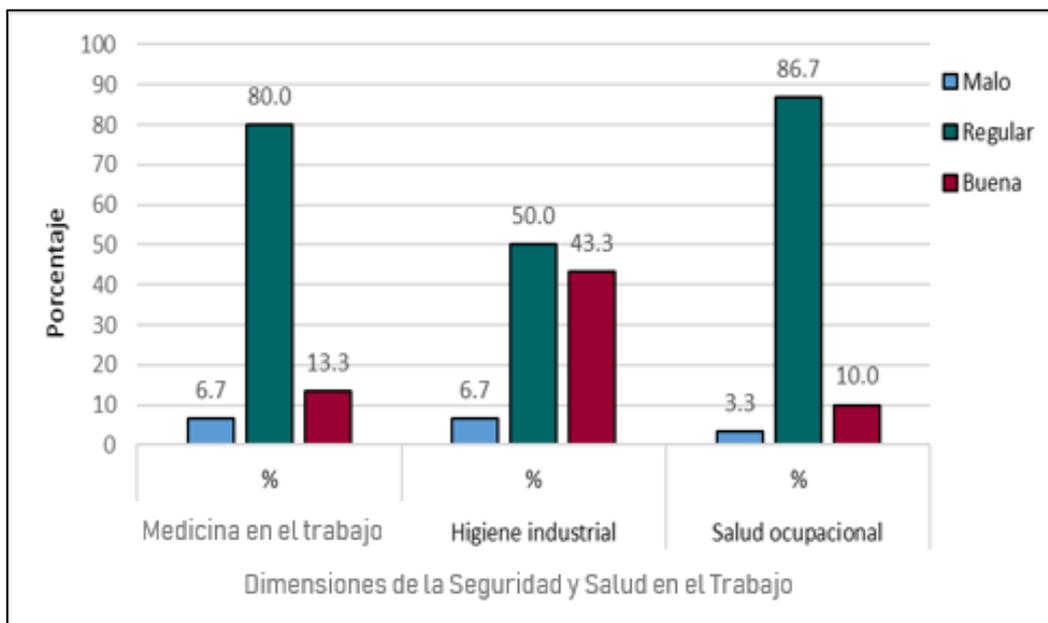
**Satisfacción Laboral**

1	Mi jefe me mantiene informado sobre asuntos y cambios importantes en el trabajo.					
2	Mi jefe me comunica de forma clara lo que espera de mi trabajo.					
3	MI jefe cumple sus promesas.					
4	Mi jefe hace lo que dice.					
5	Aquí me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente.					
6	Aquí me dan los recursos y equipos necesarios para realizar mi trabajo.					
7	Este es un lugar físicamente seguro para trabajar.					
8	Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar.					
9	Puedo tomarme tiempo libre de forma coordinada, cuando debo atender una necesidad personal.					
10	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal.					
11	Siento que participo de los beneficios que la empresa recibe.					
12	Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.					
13	Aquí celebramos eventos especiales.					
14	Las personas aquí se preocupan por los demás.					
15	Es un lugar agradable y cálido para trabajar.					
16	Es entretenido trabajar aquí.					
17	Cuando alguien ingresa aquí, se le hace sentir bienvenido.					
18	Cuando las personas cambian de función o área se les ayuda en adaptación.					
19	Aquí hay un sentimiento de familia o de equipo.					
20	Siento que todos tenemos la misma camiseta puesta.					

## Anexo 5:

Grafico de resultados de la descripción de la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de los operarios de las empresas metalmeccánicas del Parque Industrial, Trujillo 2020.

Figura 1. Dimensiones de la Seguridad y Salud en el Trabajo



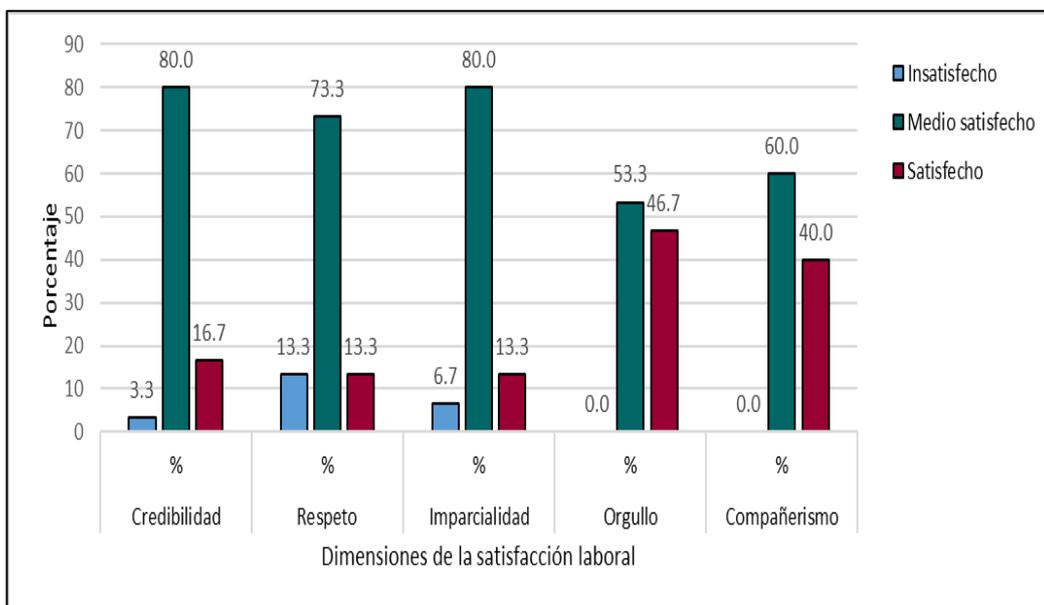
**Figura 1:** Niveles de las dimensiones de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva operaria en empresas metalmeccánicas del Parque Industrial, Trujillo 2020

**Fuente:** Tabla 1

## Anexo 6:

Gráfico de resultados de la determinación de la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmeccánicas del Parque Industrial, Trujillo 2020.

Figura 2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral



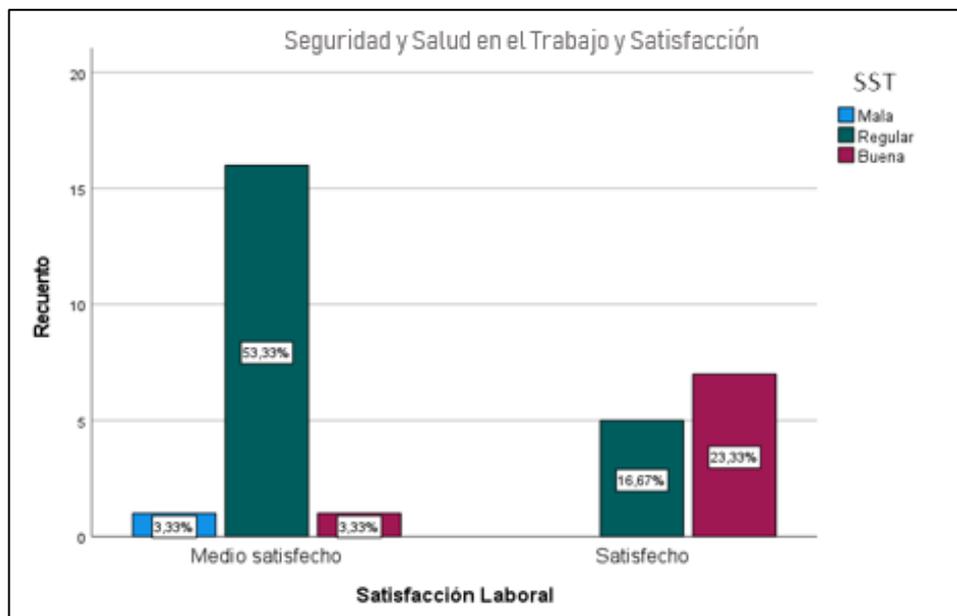
**Figura 2:** Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmeccánicas del Parque Industrial, Trujillo 2020.

**Fuente:** Tabla 2

### Anexo 7:

Gráfico de resultados de variables cruzadas entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria de las empresas metalmecánicas del Parque Industrial, Trujillo 2020.

Figura 3. Variables cruzadas entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral

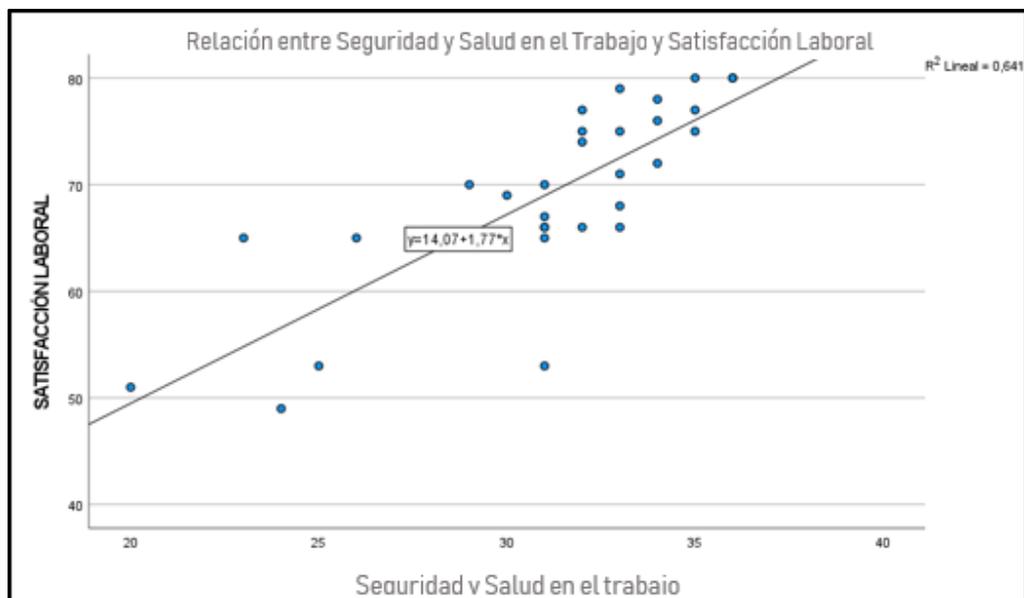


**Figura 3:** Seguridad y salud y la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas del Parque Industrial, Trujillo 2020.  
**Fuente:** Tabla 3

**Anexo 8:**

Gráfico de los resultados de la correlación de Spearman, para poder hallar la relación entre las dimensiones de la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria de las empresas metalmeccánicas del Parque Industrial, Trujillo 2020.

Figura 4. Relación entre la Seguridad Industrial y Satisfacción Laboral



**Figura 4:** Relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral desde la perspectiva operaria de las empresas metalmeccánicas del Parque Industrial, Trujillo 2020  
Fuente: Tabla