



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

CASTRO SANTOYO Felicita Verónica

ASESOR

Dr. ZA VALETA MARTÍNEZ-VARGAS Alfonso

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talento Humano

LIMA – PERÚ

AÑO 2017

PÁGINA DE JURADO

.....

Presidente

(DR. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO)

.....

Secretario

(DR. JIMENEZ CALDERÓN, CÉSAR)

.....

Secretario

(DR. ZAVALETA MARTÍNEZ-VARGAS, ALFONSO)

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por iluminar y encaminar mi vida. A mi madre por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y apoyarme siempre, a mi padre por ser el pilar fundamental en todo lo que soy perfectamente mantenido a través del tiempo.

También a aquellos que marcaron cada etapa de mi camino universitario y de vida, para seguir adelante a lo largo de todo este proyecto personal.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a mis asesores Dr. Alfonso Zavaleta Martínez-Vargas y Mg. Edith Rosales Domínguez, por la enseñanza constante, así como las experiencias y recomendaciones recibidas.

A mis docentes de la carrera de Administración de Empresas quienes me han instruido en mi carrera universitaria.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Felicita Verónica Castro Santoyo con DNI N° 75083603, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de diciembre de 2017.

Castro Santoyo, Felicita Verónica

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada:

“Salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, 2017”

La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	II
DEDICATORIA	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	V
PRESENTACIÓN	VI
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
I.INTRODUCCIÓN	- 11 -
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	- 11 -
1.2 TRABAJOS PREVIOS.....	- 12 -
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	- 16 -
1.3.1 SALUD OCUPACIONAL	- 16 -
1.3.2 SATISFACCIÓN LABORAL.....	- 19 -
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	- 21 -
1.4.1 PROBLEMA GENERAL	- 21 -
1.4.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	- 21 -
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	- 22 -
1.6 HIPÓTESIS GENERAL	- 22 -
1.6.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	- 22 -
1.7 OBJETIVO GENERAL.....	- 23 -
1.7.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- 23 -
II. MÉTODO.....	- 24 -
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	- 24 -
2.1.1 NIVELES DE INVESTIGACIÓN.....	- 24 -
2.2 DISEÑO.....	- 25 -
2.3 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	- 26 -
2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	29
2.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	29
2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	32
2.7. ASPECTOS ÉTICOS	32
III. RESULTADOS.....	34
3.1 PRUEBA DE NORMALIDAD	34
3.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	35

3.3	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL	41
IV.	DISCUSIÓN.....	46
V.	CONCLUSIONES.....	49
VI.	RECOMENDACIONES.....	50
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
VIII.	ANEXOS	54

RESUMEN

Se realizó un estudio en los colaboradores de la empresa CORPORACIÓN ARIÓN S.A.C., San Isidro, Lima con el objetivo de determinar la relación de la Salud Ocupacional con la satisfacción laboral. Se aplicó una encuesta de 18 reactivos, en 50 colaboradores escogidos mediante por muestreo no probabilístico intencional. Se evaluó la normalidad de las variables y dimensiones con la prueba de Kolmogorov Smirnov y en análisis inferencial se realizó mediante la correlación Tau-B de Kendall.

Se encontró relación entre las variables Salud ocupacional y Satisfacción laboral ($p < 0.516$, $n=50$), y correlación positiva moderada, entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Medicina del trabajo ($p < 0.616$, $n=50$), y correlación positiva moderada, entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Higiene Industrial ($p < 0.578$, $n=50$), y correlación positiva moderada, y entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Seguridad Industrial. ($p < 0.695$, $n=50$), y correlación positiva moderada.

Se debe aplicar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783, a fin de prevenir riesgos laborales en los colaboradores de la empresa.

Palabras Clave: Salud ocupacional, Satisfacción laboral, motivación, confianza, autonomía.

ABSTRACT

A study was carried out in the employees of the company CORPORACIÓN ARION S.A.C., San Isidro, Lima with the objective of determining the relationship of Occupational Health with job satisfaction. A survey of 18 items was applied, in 50 collaborators chosen by means of intentional non-probabilistic sampling. The normality of the variables and dimensions was evaluated with the Kolmogorov Smirnov test and in inferential analysis was performed by the Kendall Tau-B correlation.

A relationship was found between the variables Occupational health and Job satisfaction ($p < 0.516$, $n = 50$), and moderate positive correlation, between the variable Job satisfaction and the Occupational medicine dimension ($p < 0.616$, $n = 50$), and positive correlation moderate, between the variable Labor Satisfaction and the Industrial Hygiene dimension ($p < 0.578$, $n = 50$), and moderate positive correlation, and between the variable Labor Satisfaction and the Industrial Safety dimension. ($p < 0.695$, $n = 50$), and moderate positive correlation.

The Law of Safety and Health at Work 27983 must be applied, in order to prevent occupational risks in the company's employees.

Keywords: Occupational health, Job satisfaction, motivation, confidence, autonomy.

I.INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

El trabajo desde la existencia del ser humano ha permitido el desarrollo de la humanidad hasta alcanzar los niveles inconmensurables que existen en la actualidad, asimismo que exigen ser más eficientes y eficaces con respecto al crecimiento. Este dinamismo de la industria que es constante, ocasiona en muchos casos que los trabajadores por tratar de satisfacer necesidades que puede causarles alteraciones en la salud, inclusive la muerte.

En nuestro país, un empleador líder manifiesta el respaldo de las actividades que se desarrollan en la compañía en materia de seguridad y salud en el trabajo hacia sus colaboradores comprometiéndose a proveer y mantener un ambiente de seguro y saludable cumpliendo así con la normativa (Ley 29783, 2011).

La sensación de seguridad que se percibe en la Corporación Arión S.A.C, el aumento de demanda, las precarias condiciones laborales ha configurado un panorama sumamente complejo para la empresa ya que los trabajadores desempeñan sus competencias, es decir la carga y descarga de los productos, la manipulación de los mismos, la indumentaria, la precaria señalización de zonas de seguridad, carga, descarga, los instrumentos y las herramientas que usan, la duración de la jornada de trabajo, los ritmos impuestos todas estas interactúan con el organismo de estos ocasionando una infinidad de alteraciones en su salud tales como: Escoliosis lumbar, estrés laboral entre otras enfermedades profesionales.

Generando malestar y preocupación en los colaboradores, limitando la extensión de su calidad de vida, su satisfacción laboral por todos los factores en mención. Y es así que dentro de la empresa Corporación Arión S.A.C no muestra el debido interés para disminuir o erradicar este tipo de situaciones para uno de los ejes de la empresa, los colaboradores.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

1.2.1 Internacionales

Jácome (2016) en su investigación *“Implementación de medidas técnicas de prevención en el proceso productivo de TOPESA S.A para controlar los factores de riesgos físicos y ergonómicos, en Quito en el año 2016” realizada en Ecuador.* Para inclinarse por el título de Máster en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en la Universidad Politécnica Nacional. Tuvo como objetivo principal de desarrollar técnicas de prevención en el proceso productivo la empresa para alertar factores de riesgos físicos y ergonómicos. El tipo de investigación fue cualitativa al aplicar el método PGV. Los resultados determinaron una estimación de tipo “Importante (RI) para el ruido como factor de riesgo físico en los procesos productivos de: prensado, matrizado, ranurado, roscado, lavado, punteado, troquelado, forjado y mantenimiento. Así como también para posturas forzadas y movimientos repetitivos para proceso de roscado y troquelado, además de quedar como la zona de mayor exposición al ruido que requirió de acciones de control inmediatas.

Romero (2013) en su investigación titulada *“Diagnóstico de normas de Seguridad y Salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A. de la ciudad de Guayaquil en el año 2013, realizada en Ecuador.* Para optar por el grado de Magister en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional en la Universidad de Guayaquil. El tipo de investigación fue documental y de campo para determinar el estado actual de la seguridad y salud en el trabajo, hacer un diagnóstico con el personal para conocer si la empresa dispone de un reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo. Se concluyó que la empresa no posee un plan de Seguridad y Salud en el trabajo, que se deben crear controles para eliminar o reducir los riesgos identificados en la matriz como los Físicos, Mecánicos, Ergonómicos, Químicos, Psicosociales, Medioambientales y Biológicos y por último que el beneficio de la implementación de las medidas de seguridad y salud ocupacional, es un mayor costo que genera riesgos laborales para los colaboradores.

Cavalcante (2004), en su investigación titulada *“Satisfacción en el trabajo de los directores de las escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía*

– *Brasil*), realizada en Barcelona. Para optar por el grado de Doctor en la Universidad de Barcelona. Tuvo como objetivo principal conocer el nivel de satisfacción profesional de los Directores, en cada una de las dimensiones que configuran su actividad, en los centros de enseñanza de las escuelas secundarias públicas de la región Jacobina-Bahía-Brasil, para poder presentar contribuciones de intervención. El tipo de investigación fue descriptiva ya que se pretendía tener a través de la voces de los gestores, sus percepciones respecto a qué tipo de gestión proporcionaría un mejor ambiente de trabajo. Se concluye que el escenario de prioridades de los directores de la región de Jacobina – Bahía – Brasil presenta una divergencia jerárquica con relación a los especialistas, fortalece sus representaciones de que la ausencia de autonomía afectiva siempre es imputada a mecanismo, relaciones y órganos externos a la institución escolar.

Fuentes (2012), en su investigación titulada “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango en el año 2012, realizado en Guatemala. Para optar por el grado de Licenciada en Psicología industrial en la Universidad Rafael Andívar. Tuvo como objetivo principal establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. El tipo de investigación fue descriptivo ya que recopila datos, tabula, interpreta y evalúa los mismos. Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos además los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) y el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza el cual ayuda a alcanzarlos objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho.

1.2.2 Nacionales

Terán (2012), en su investigación titulada “*Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa de capacitación técnica para la industria, realizada en Perú*”. Para optar por el título

de Ingeniera Industrial en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tuvo como objetivo principal proponer la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa de capacitación técnica industrial, buscando el bienestar de los trabajadores, la minimización de los factores de riesgo a los que se exponen día a día y contribuyendo a mejorar la productividad trabajando bajo los estándares de seguridad. El tipo de investigación fue documental pues acuda a fuentes bibliográficas como también de la empresa, efectuando un diseño cualitativo. Se concluye que el proceso de implementación del Sistema de Gestión es largo; sin embargo, los beneficios que pueden obtenerse son muchos y elevan a la organización hacia un nuevo nivel de competitividad. Para poder implementarlo es requisito fundamental el obtener el compromiso del personal el cual, debidamente capacitado y motivado, otorgue ideas y puntos de vista que faciliten la adaptación a los cambios.

Quispe (2014) en su investigación titulada *“Sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa en la industria metalmecánica” en el año 2014, realizada en Perú*. Para obtener el Grado Ingeniero Industrial en la Universidad Nacional de San Marcos. Tuvo como objetivo principal mejorar el desempeño en SST para QHSE como organización, en todas sus actividades de producción de bienes, servicios y administrativas, para transformarla gradualmente hacia una institución en SST socialmente sostenible, con la incorporación de la dimensión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El tipo de investigación fue documental, ya que se sostiene de fuentes bibliográficas y de la empresa, con un diseño cualitativo. Se concluye que la implementación del SGSST, ha dado como consecuencia que con ayuda de la gerencia general y con los planes de sensibilización, gerencias de área y demás personal de la organización sienta el interés y ayude en la prevención de los riesgos.

Vásquez (2007) en su investigación titulada *“Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en el año 2006” realizada en Perú*. Para optar por el grado de Licenciada en Enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tuvo como objetivo principal Establecer la relación entre el nivel de

motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2007. El tipo de investigación fue cuantitativo de corte transversal que permitirá identificar el nivel de motivación de las enfermeras y su relación con la Satisfacción laboral en el profesional de Enfermería. Se concluye que las/os profesionales de Enfermería (48%); tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad y autonomía las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja en cuanto a la satisfacción laboral el (54%) de las/os profesionales de Enfermería presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual: Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos.

Alfaro (2012) en su investigación titulada *“Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” en el año 2012, realizada en Perú*. Para optar por el grado de Magister en Administración de Empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tuvo como objetivo principal aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. El tipo de investigación fue descriptivo y correlacional ya que se determinará el nivel de satisfacción laboral y el grado de relación que existe las variables. Se concluye que la satisfacción laboral tiene relación con el desempeño, el clima organizacional, el tiempo de servicio, el puesto laboral y el género; pero no se ha encontrado un patrón uniforme con respecto a la edad cronológica. Es por ello que para la presente investigación se decidió analizar la relación con el tiempo de servicio, el género y la condición laboral, que es una clasificación utilizada en los Municipios.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 SALUD OCUPACIONAL

1.3.1.1 Conceptos

Para Henao (2010) significa:

La salud ocupacional la conforman tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. “A través de la salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas” (pág. 33).

La Organización Internacional del trabajo (2007) dice:

La Organización Internacional del Trabajo la define como: “El conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas” (pág. 34)

El Minsa (2008) indica:

Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades. (pág.74).

La Organización Mundial de la Salud (2007) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. (pág. 151)

1.3.1.2 Medicina del trabajo

Marín y Pico (2004) explican:

Se define como un campo específico de la salud ocupacional, que se ocupa de la evaluación, promoción, mantenimiento y mejoramiento de la salud del trabajador mediante la aplicación de principios de la medicina preventiva, asistencia médica, de urgencias, rehabilitación y salud ambiental. (pág.17)

1.3.1.3 Higiene Industrial

Cortés (2005) revela:

La higiene del trabajo o higiene industrial es definida por la American Industrial Hygienist Association (AIHA) como: “La ciencia y el arte dedicada al reconocimiento, evaluación y control, de aquellos factores ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que pueden ocasionar enfermedades, menoscabo de la salud y bienestar o importante malestar e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad”. (pág. 156)

1.3.1.4 Seguridad Industrial

Para Marín y Pico (2004), es un conjunto de procedimientos para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mantener instalaciones, materiales, máquinas, equipos y herramientas en buenas condiciones para su uso. (pág.17)

1.3.2.5 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783

Fue promulgada en el Perú en el año 2011. Esta ley hace de carácter obligatorio que las empresas tomen diversas medidas en lo que respecta a la prevención de riesgos y enfermedades laborales. Asimismo, establece numerosos lineamientos y obligaciones para los empleadores, define el rol de fiscalizar y controlar del Estado y promociona la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. (pág. 3)

1.3.2.6 Principales teorías

Teoría Morbis artificum diatriba: Bernardino Ramazzini

Nieto (2009) pág. 5, nos expresa que:

En 1700 el médico italiano Bernardino Ramazzini publica la obra considerada fundacional de la actual medicina de trabajo " De Morbis artificum diatriba" (Disertación en torno a las enfermedades de los artesanos) y por la cual se lo considera el padre de la Medicina del Trabajo, en ella vuelca los conocimientos adquiridos en años de estudio de los diferentes trabajadores y los ambientes en los que ejecutaban su trabajo desarrollando un método que comprendía:

1. La observación de la supuesta causa de daño profesional,
2. Examen clínico del trabajador para determinar la influencia del trabajo sobre la salud
3. Documentación sobre el tema
4. Normas higiénicas y medidas de prevenciones individuales y colectivas.

La importancia que Ramazzini atribuye al trabajo en la patogenia de las enfermedades se puede sintetizar en la pregunta que sugiere hacer a todo enfermo: "¿de qué trabaja usted?" cuya vigencia permanece inalterable hasta hoy y la influencia de esta obra se extiende hasta nuestros días

Teorías de los riesgos profesionales: Rafael Bilesa

Cavanzo y Fuentes (2003) pág. 30-34 nos refiere:

Teoría Subjetiva

Son los accidentes se pueden provocar por mala organización del trabajo o por el estado defectuoso de las herramientas.

Para que la acción emprendida por el trabajador tuviera éxito, era necesario que se acreditara una relación de causalidad entre el daño por él recibido y la culpa imputada al patrono. La dificultad de la prueba de la

culpa del empleador dejaba sin resarcimiento la casi totalidad de accidentes de trabajo y fácilmente se llegaba a atribuir la ocurrencia de éste a la fuerza mayor o al caso fortuito.

La aplicación de esta teoría, incluso dándole amplitud no solucionaba el problema, no podía resolverlo. Invocando únicamente esta teoría, muchos accidentes quedarían desamparados.

Teoría Objetiva

El fundamento de la responsabilidad constituye un hecho puramente material y objetivo. Así, el empleador responde del daño no por su culpa, ya que su maquinaria ha creado un riesgo y ella es la productora de las utilidades que benefician a aquel.

Para la teoría de la responsabilidad objetiva, que precede a la del riesgo profesional, basta con que se haya producido el daño y buscar el vínculo de causalidad entre el hecho del trabajo y ese daño para concluir de modo inmediato la responsabilidad que le incumbe al empleador, por los daños producidos.

1.3.2 SATISFACCIÓN LABORAL

1.3.2.1 Conceptos

Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”. (p. 146).

Para Locke (1968) es:

Un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva del entorno físico, las experiencias de políticas y prácticas justas laborales del sujeto o como la respuesta de motivación de una persona a su propio trabajo. (pág. 119)

Newstron, (2011) nos dice:

En el campo organizacional, una actitud se define como los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento (p. 25)

Rodríguez, Zarco, & Gonzales, (2009) la satisfacción laboral se manifiesta cuando una persona tiene sentimientos positivos, pensamientos o emociones respecto a determinadas situaciones, personas u objetos, mostrará siempre una actitud favorable hacia los mismos" (p.10)

1.3.2.5 Principales Teorías

Teoría bifactorial de Herzberg

Jiménez (2000) pág. 158 manifiesta:

A través de una serie de encuestas, debidamente analizadas y categorizadas, el psicólogo Frederick Herzberg identificó dos tipos de factores de gran influencia en la motivación y satisfacción de los trabajadores:

1. Factores higiénicos: Se trata de factores relacionados con el contexto laboral como la condiciones de trabajo, el trato de los superiores o el salario. Si son positivos, la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo,
2. Factores motivacionales: Son las actividades desafiantes, estimulantes y realmente motivadoras del puesto laboral. Se describen como la energía que ofrecen el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los mejores resultados.

Teoría de la motivación de Vroom

Gómez (2012) pág. 85 nos explica lo siguiente:

Más conocida es el modelo de las expectativas de Vroom donde se basa en tres supuestos básicos:

1. Las fuerzas existentes dentro de los individuos y aquellas otras presentes en su situación de trabajo se combinan para motivar y determinar el comportamiento.
2. Los individuos toman decisiones conscientes acerca de su conducta.
3. La selección de un curso de acción determinado depende de la expectativa de que cierta conducta provoque resultados deseados en vez de consecuencias indeseables.

Por ello, se considera que un incentivo sencillo es más motivante que uno complejo, ya que la incertidumbre que pueda causar este último no permite a la persona relacionar el esfuerzo a realizar con la probabilidad de alcanzar el objetivo.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la Salud ocupacional con la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017?

1.4.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la medicina del trabajo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la higiene industrial con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la seguridad industrial con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Esta investigación se justifica porque aborda un problema significativo real. La presente investigación constituye una investigación rigurosa de las teorías involucradas en ambas variables estudiadas.

La presente investigación tiene un carácter práctico, para conocer si existe relación directa entre la Salud ocupacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017

La presente investigación se justifica en tanto beneficia a todos los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C

1.6 HIPÓTESIS GENERAL

La Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

1.6.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis 1

La Medicina de trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

Hipótesis 2

La Higiene Industrial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

Hipótesis 3

La Seguridad Industrial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

1.7 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación de la Salud Ocupacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

1.7.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico 1

Determinar la relación de la Medicina del trabajo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación de la Higiene Industrial con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación de la Seguridad Industrial con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Tipo aplicada: En relación a que se realizaron conocimientos a bases de teorías que se sustentan y se encuentran en el marco teórico.

Valderrama (2013) nos refiere:

Se le denomina también “activa”, dinámica, práctica o empírica. Se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de problemas, con la finalidad de generar bienestar a la sociedad (p.164)

2.1.1 NIVELES DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo: Se define de esta manera debido a que se realizó la recolección de datos o componentes sobre diferentes aspectos la satisfacción laboral de los colaboradores de la CORPORACIÓN ARIÓN S.A.C por lo expuesto se realizó un análisis y medición de los mismos.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (p.80)

Correlacional: Su propósito es encontrar la relación entre la Salud ocupacional y la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C en el año 2017.

Yuni y Urbano (2006) señalan: En los estudios correlacionales se requiere demostrar la relación que existe entre dos o más variables, sin que se

pueda identificar cuáles son las variables independientes y dependientes. Un estudio correlacional pretende determinar si existe relación entre las variables A, B, C, y D. El propósito de un estudio de este tipo es saber cómo se puede comportar una variable, conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. (p. 81)

2.2 DISEÑO

La investigación presenta un Diseño no experimental, transversal de nivel correlacional

Sampieri (2010) manifiesta que el diseño no experimental “(...) es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar incondicionalmente las variables independientes (...) se observan tal y como se dan en el contexto natural, para después analizarlos”. (pág.2).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) sobre el corte transversal señalan: Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 151).

Se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar intencionalmente la variable. Lo que tratamos de lograr en esta investigación no experimental es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto

2.3 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE 1: SALUD OCUPACIONAL

La salud ocupacional la conforman tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. “A través de la salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas” (Henaó 2010 p. 33).

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva del entorno físico, las experiencias de políticas y prácticas justas laborales del sujeto o como la respuesta de motivación de una persona a su propio trabajo. (Locke, 1968, p. 119).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE : SALUD OCUPACIONAL

Variable	Concepto	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Ítems	Tipo de variable/ Nivel de medición	Categorías
Salud ocupacional	La salud ocupacional la conforman tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. "A través de la salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas" (Henao 2010 p. 33).	Medicina del trabajo	La variable 01 se evalúa a través de 9 indicadores desarrollados con las dimensiones Entorno Físico; Higiene Industrial y Seguridad Industrial .	Evaluación	1	Cualitativa / Ordinal	(1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Acuerdo (4) Totalmente de acuerdo
				Promoción	2		
				Mantenimiento	3		
		Higiene Industrial		Identificación	4		
				Eliminación	5		
				Control	6		
		Seguridad Industrial		Prevención de Accidentes	7		
				Prevención de Enfermedades	8		
				Ergonomía	9		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE : SATISFACCIÓN LABORAL

Variable	Concepto	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Ítems	Tipo de variable/	Categorías
Satisfacción Laboral	Un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva del entorno físico, las experiencias de políticas y prácticas justas laborales del sujeto o como la respuesta de motivación de una persona a su propio trabajo. (Locke, 1968, p. 119)	Entorno Físico	La variable 02 se evalúa a través de 09 indicadores desarrollados con las dimensiones Entorno Físico; Políticas Prácticas justas y Motivación.	Horas de trabajo	1	Cualitativa / Ordinal	(1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Acuerdo (4) Totalmente de acuerdo
				Equipos de protección personal	2		
				Infraestructura	3		
		Políticas y prácticas justas		Ascensos	4		
				Capacitaciones	5		
				Desarrollo Personal	6		
		Motivación		Compromiso	7		
				Empatía entre los trabajadores	8		
				Ética	9		

2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: La población de la presente investigación consta de 50 trabajadores.

Bernal (2006), señala que: “La población es el conjunto de elementos en quienes puede realizarse los elementos u objetos que presentan un problema” (pág. 56)

2.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Técnicas de recolección de datos

La técnica que se aplicará para obtener información de la recolección de datos en la investigación de la CORPORACIÓN ARIÓN S.A.C. es la técnica de la encuesta y el instrumento que se utilizó es el cuestionario.

Carrasco define “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (pág.314).

Instrumentos de recolección de datos

Se realizará el cuestionario, referente a las preguntas estas se hizo en función de los indicadores de la dimensión de las variables calidad de servicio y comportamiento del consumidor.

Para Cundín, Olaeta y Valle (2012) significa:

“El cuestionario presenta una estructura formal [...] en la que se plantea una pregunta y se ofrece una lista de respuestas potenciales, pidiéndole al encuestado que elija una sin añadir nada por su cuenta.” (p. 7).

Conformado de 20 preguntas elaboradas que permitió determinar la relación entre ambas variables, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, el que tiene dos secciones, la sección 1 corresponde a la variable Salud Ocupacional y la sección 2 corresponde a la variable Satisfacción laboral.

Validez

Se llevó a cabo para la investigación a un juicio de expertos, para lo cual se apeló a la aprobación de 3 Docentes de reconocido trayecto en la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo.

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad se realizó el método de Alfa de Cronbach, ingresando datos recolectados al programa estadístico, esta correlación de datos está compuesta por 18 colaboradores de la CORPORACIÓN ARIÓN S.A.C.

Huamanchumo y Rodríguez (2015) detallan:

“El alfa de Cronbach, valida la relación entre las preguntas formuladas y las respuestas obtenidas. El objetivo del investigador mediante el alfa de Cronbach, valida la relación entre las preguntas formuladas y las respuestas obtenidas” (p. 194).

El Alfa de Cronbach se encarga de comprobar la objetividad de la media ponderada de la correlación de las variables que integran en el cuestionario.

ALFA DE CRONBACH

Tabla N° 1: Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	18	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	.0
	Total	18	100,0

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 2: Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,87	18

Fuente: Elaboración propia.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0, 87 y según el rango de la tabla de categoría, se determina que el instrumento de medición es de consistencia muy alta. Por lo tanto el instrumento es confiable.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizará el método cuantitativo y se hará uso de la estadística descriptiva mediante la presentación de tablas, figuras e interpretaciones y también usaremos la estadística inferencial, mediante la cual se llevará a cabo la generalización de resultados con la que se contrastará las hipótesis.

A continuación se realizó la prueba de normalidad de las variables Salud ocupacional y satisfacción laboral utilizando el método de Kolmogorov Smirnov.

Luego de identificar las variables y sus indicadores (escala de Likert) estas tienen una escala ordinal. Si las variables no son de distribución normal, se realizará el análisis de tipo paramétrico empleando la prueba índice de correlación de Tau-b Kendall. Para el análisis estadístico se considerará estadísticamente significativa una probabilidad de $p < 0.05$.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

El proyecto de investigación va a estudiar la Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores sin trasgredir las normas éticas de la sociedad, cumpliendo con la veracidad de la información, respetando los resultados obtenidos, así como la propiedad intelectual, evitando generar alguna incomodidad por la información que brindan. Los fines de este trabajo son educativos y científicos

Huamanchumo H, y Rodríguez J. (2015).

Las investigaciones científicas deben estar orientadas a estudiar los problemas sociales, económicos, financieros y empresariales en beneficio de la sociedad y de las organizaciones. Es decir deber estar orientados a identificar causas de los problemas y dar una solución científica al problema

a investigar. Ninguna investigación debe ir en contra de los preceptos éticos y morales. (pág.199).

Todos los encuestados fueron informados del procedimiento de estudio y con su aprobación se realizó la presente investigación.

III. RESULTADOS

En este capítulo de este presente trabajo de investigación se analizó los resultados de las tablas y gráficos compuesta por las respuestas de los encuestados.

3.1 PRUEBA DE NORMALIDAD

Se empleó la prueba de normalidad con la finalidad de analizar si los datos de las variables son paramétricos o no paramétricos.

Regla de decisión:

Si $p\text{valor} \leq 0.05$, los datos de la serie tiene un comportamiento no paramétrico

Si $p\text{valor} > 0.05$, los datos de la serie tiene un comportamiento paramétrico.

Tabla N°3: Prueba de normalidad con las 2 variables Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SALUD OCUPACIONAL	0,362	50	0
SATISFACCIÓN LABORAL	0,253	50	0

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

De acuerdo la tabla N° 03, se puede verificar que la significancia de ambas variables, aplicando el método de Kolmogorov-Smirnov para hacer la prueba de normalidad, se tienen los valores menores a 0.05, por consiguiente y de acuerdo a la regla de decisión, queda demostrado que se tienen los datos de comportamientos no paramétricos. Se procederá al análisis con el método de Tau b de Kendall para saber la correlación.

3.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

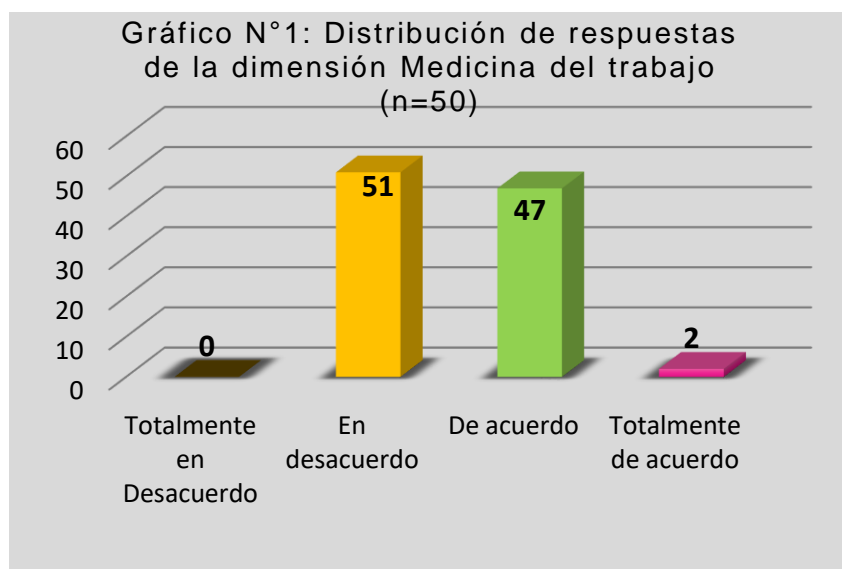
4.2.1 VARIABLE 1: SALUD OCUPACIONAL

DIMENSIÓN 1: MEDICINA DEL TRABAJO

Tabla N°4: Frecuencia de indicadores de la Dimensión Medicina del trabajo

	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1. ¿Cree usted que la empresa realiza evaluaciones periódicas de salud a los colaboradores?	0	0	38	76	12	24	0	0
2. ¿Considera usted que la empresa promociona información sobre su seguridad y salud en el trabajo?	0	0	38	76	12	24	0	0
3. ¿Cree usted que la empresa contribuye al mantenimiento de equipo e instalaciones en el área de trabajo?	0	0	0	0	46	92	4	8
Porcentaje promedio	0		51		47		2	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo la tabla N° 04 y el grafico 01, se puede observar que de las 50 personas encuestadas de la empresa Corporación Arión S.A.C, indican que el 51% están en desacuerdo con que la empresa tenga medicina del trabajo, por otra parte el 47% está de acuerdo que la empresa tenga medicina del trabajo. Por último el 2% él está totalmente de acuerdo con que la empresa tenga medicina del trabajo.

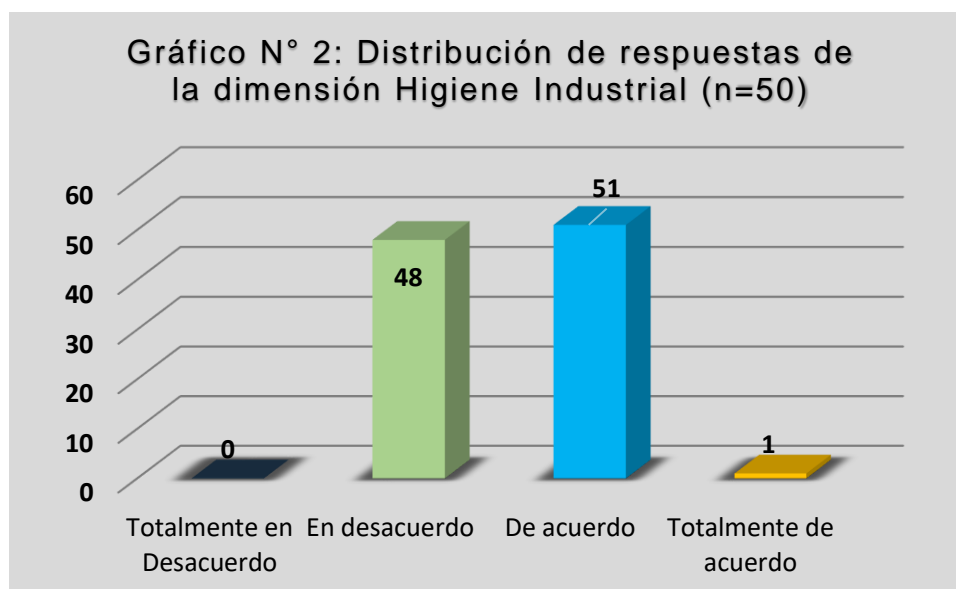
4.2.2 VARIABLE 1: SALUD OCUPACIONAL

DIMENSIÓN 2: HIGIENE INDUSTRIAL

Tabla N° 5: Frecuencia de indicadores de la Dimensión Higiene Industrial

	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
4. La empresa identifica todos las posibles amenazas hacia el bienestar de los colaboradores	0	0	30	60	20	40	0	0
5. La empresa elimina los peligros que acechan el bienestar de los colaboradores	0	0	38	76	12	24	0	0
6. La empresa controla el trabajo que desarrollan los colaboradores de manera permanente	0	0	4	8	46	92	1	2
Porcentaje promedio		0		48		51		1

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 05 y el gráfico 02, se puede observar que de las 50 personas encuestadas de la empresa Corporación Arión S.A.C, indican que el 51% están de acuerdo con que la empresa tenga higiene industrial, por otra parte el 48% está de acuerdo que la empresa tenga higiene industrial. Por último el 1% está totalmente de acuerdo con que la empresa tenga higiene industrial.

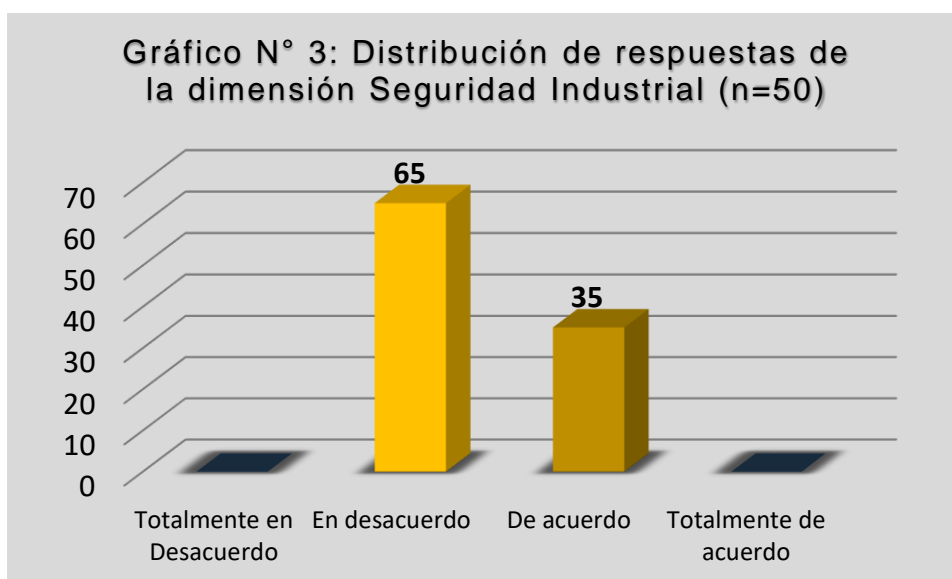
4.2.3 VARIABLE 1: SALUD OCUPACIONAL

DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD INDUSTRIAL

Tabla N°6: Frecuencia de indicadores de la Dimensión Seguridad Industrial

	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
7. La empresa cuenta con un plan de contingencia ante accidentes.	0	0	36	72	14	28	0	0
8. La empresa realiza campañas de salud para prevenir enfermedades en los colaboradores.	0	0	50	100	0	0	0	0
9. Considera usted que el mobiliario, equipo e instalaciones son ergonómicos para el desarrollo de sus labores.	0	0	11	22	39	78	0	0
Porcentaje promedio		0		65		35		0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 06 y el gráfico 03, se puede observar que de las 50 personas encuestadas de la empresa Corporación Arión S.A.C, indican que el 65% están en desacuerdo con que la empresa tenga seguridad industrial y por último el 35% está de acuerdo que la empresa tenga seguridad industrial.

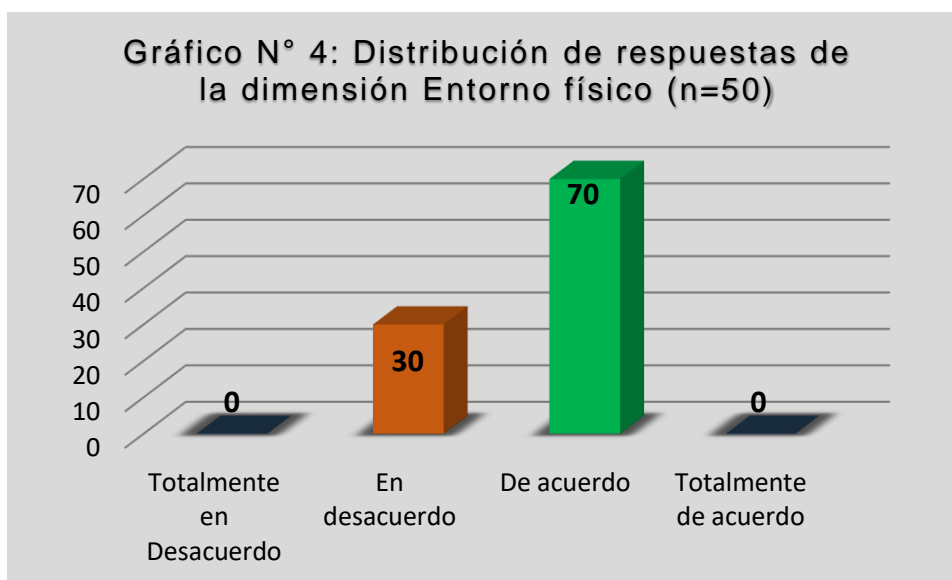
4.2.3 VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN 1: ENTORNO FÍSICO

Tabla N° 7: Frecuencia de indicadores de la Dimensión Entorno Físico

	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
10. Usted está satisfecho con el horario de trabajo	0	0	1	2	49	98	0	0
11. Cuenta con el equipo de protección personal para realizar sus funciones.	0	0	38	76	12	24	0	0
12. Está satisfecho con las instalaciones o infraestructura de la empresa.	0	0	6	12	44	88	0	0
Porcentaje promedio		0		30		70		0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 07 y el gráfico 04, se puede observar que de las 50 personas encuestadas de la empresa Corporación Arión S.A.C, indican que el 70% están de acuerdo con que la empresa tenga entorno físico y por último el 30% están en desacuerdo que la empresa tenga entorno físico.

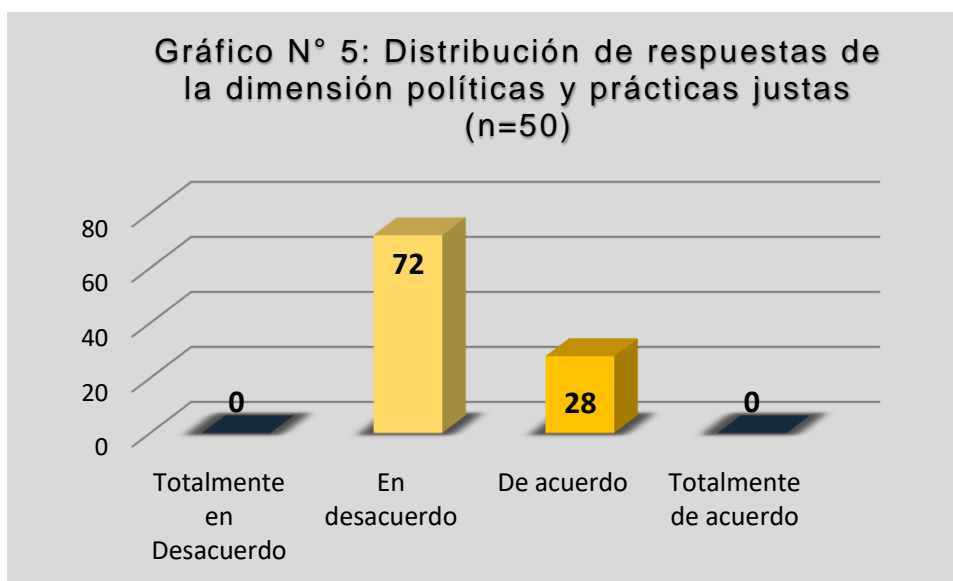
4.2.4 VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN 2: POLÍTICAS Y PRÁCTICAS JUSTAS

Tabla N° 8: Frecuencia de indicadores de la Dimensión Políticas y Prácticas Justas

	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
13. Cree usted que la empresa otorga ascensos según línea de carrera.	0	0	20	40	30	60	0	0
14. El personal participa activamente en capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	0	0	44	88	6	12	0	0
15. Considera usted que los jefes inmediatos motivan a sus colaboradores.	0	0	44	88	6	12	0	0
Porcentaje promedio		0		72		28		0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 08 y el gráfico 05, se puede observar que de las 50 personas encuestadas de la empresa Corporación Arión S.A.C, indican que el 72% están en desacuerdo con que la empresa tenga políticas y prácticas justas y por último el 28% están de acuerdo que la empresa tenga políticas y prácticas justas.

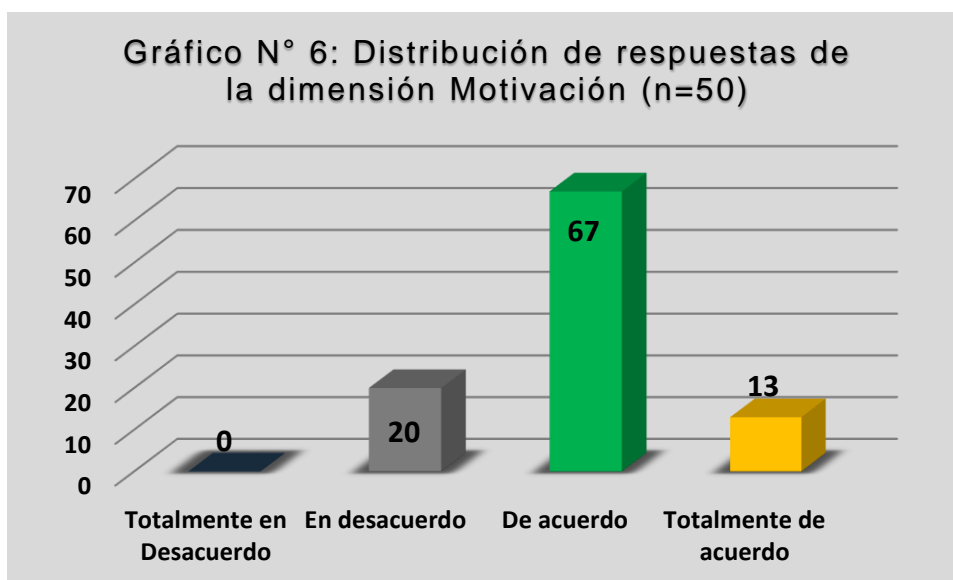
4.2.5 VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN

Tabla N° 9: Frecuencia de indicadores de la Dimensión Motivación

	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
16. Se siente usted comprometido con los objetivos en el centro de labores.	0	0	7	14	21	42	19	38
17. Considera usted que el ambiente de trabajo en su centro laboral es de manera empática (*).	0	0	11	22	39	78	0	0
18. Usted considera que se practique ética en la Corporación S.A.C.	0	0	11	22	39	78	0	0
Porcentaje promedio		0		20		67		13

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 09 y el gráfico 06, se puede observar que de las 50 personas encuestadas de la empresa Corporación Arión S.A.C, indican que el 67% están de acuerdo con que la empresa tenga motivación, por otra parte el 20% están en desacuerdo que la empresa tenga motivación. Por último el 1% está totalmente de acuerdo con que la empresa tenga motivación.

3.3 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

3.3.1 Prueba estadística de la hipótesis general

3.3.2 Salud Ocupacional y Satisfacción laboral

H1: La Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

H0: La Salud Ocupacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017

Regla de decisión:

Si $\rho_{valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

Si $\rho_{valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula

Tabla N°10: Correlaciones de la variable dependiente con la independiente

			SALUD OCUPACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Tau_b de Kendall	SALUD OCUPACIONAL	Coefficiente de correlación	1	0,516
		Sig. (bilateral)	.	0,029
		N	50	50
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	0,516	1
		Sig. (bilateral)	0,019	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10, se puede verificar que la significancia de la prueba de Tau b de Kendall, aplicada ambas variables, se tiene una correlación de 0.516. Por lo tanto se tiene una correlación positiva moderada, por consiguiente y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (existe relación). Por consiguiente la aplicación de Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017

Tabla N° 10: Escala de correlaciones

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaborado por Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P.2010, P.238.

3.4 Prueba estadística de hipótesis específica

3.4.1 Medicina del trabajo y Satisfacción Laboral

H1: La Medicina de trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

H0: La Medicina de trabajo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

Regla de decisión:

Si $\rho_{valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

Si $\rho_{valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula

Tabla N° 11: Correlaciones de variable independiente y dimensión 1 de la variable dependiente

		MEDICINA DEL TRABAJO	SATISFACCIÓN LABORAL
Tau_b de Kendall	MEDICINA DEL TRABAJO	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0,616
		N	50
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	0,616
	Sig. (bilateral)	0,012	
	N	50	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 11, se puede verificar que la significancia de la prueba de Tau b de Kendall, aplicada a la dimensión y la variable, se tiene una correlación de 0.616. Por lo tanto se tiene una correlación positiva moderada, por consiguiente y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (existe relación). Por ende la medicina de trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

3.4.2 Higiene Industrial y Satisfacción Laboral

H1: La Higiene Industrial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

H0: La Higiene Industrial no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

Regla de decisión:

Si $\rho_{valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

Si $\rho_{valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula

Tabla N° 12: Correlaciones de variable independiente y dimensión 2 de la variable dependiente.

			HIGIENE INDUSTRIAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Tau_b de Kendall	HIGIENE INDUSTRIAL	Coeficiente de correlación	1	,578*
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	50	50
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,578*	1
		Sig. (bilateral)	0,006	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 12, se puede verificar que la significancia de la prueba de Tau b de Kendall, aplicada a la dimensión y la variable, se tiene una correlación de 0.578. Por lo tanto se una correlación positiva moderada, por consiguiente y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (existe relación). Por ende la higiene industrial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

3.4.3 Seguridad Industrial y Satisfacción Laboral

H1: La Seguridad Industrial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

H0: La Seguridad Industrial no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

Regla de decisión:

Si $\rho_{valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

Si $\rho_{valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula

Tabla N° 13: Correlaciones de variable independiente y dimensión 3 de la variable dependiente.

			SEGURIDAD INDUSTRIAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Tau_b de Kendall	SEGURIDAD INDUSTRIAL	Coefficiente de correlación	1	0,695
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	50	50
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	0,695	1
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración en el programa estadístico SPSS.

Interpretación:

De la tabla 13, se puede verificar que la significancia de la prueba de Tau b de Kendall, aplicada a la dimensión y la variable, se tiene una correlación de 0.695. Por lo tanto se tiene una correlación positiva moderada, por consiguiente y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (existe relación). Por ende la seguridad industrial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados del presente trabajo de investigación es el más importante porque las variables salud ocupacional y satisfacción laboral han sido validadas a través de los expertos, además a través de la prueba estadística donde el alfa de Cronbach tiene como ser mayor a 0.80 para ser confiable. Además la muestra extraída es representativa lo que me permite discutir.

4.1. Discusión respecto al objetivo general e hipótesis general.

El presente estudio tuvo como objetivo general conocer la relación existente entre la Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, 2017. Mediante el análisis de correlación Tau_b de Kendall se demostró la existencia de la relación entre ambas variables ($p < 0.516$) y se obtuvo el índice de correlación de 0.516 que demuestra una correlación positiva moderada (Ver tabla N° 10). Estos resultados demuestran nuestra hipótesis general. Los resultado del presente estudio tienen similitud a los obtenidos por Romero (2013) en la empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A. – Guayaquil (2013) que se dedica a la producción de materiales de vidrio, este autor reportó la existencia de la relación directa con correlación positiva alta entre ambas variables.

4.2. Discusión respecto al objetivo específico 1 e hipótesis específica 1

Se tuvo como objetivo específico número 1 determinar la relación de la Medicina del trabajo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017. Mediante la prueba de Tau_b de Kendall se demostró que con nivel de significancia mayor a 0.05 es decir " $0.001 > 0.005$ " se se rechaza la hipótesis nula, además ambas variables presentan correlación de 0.616 indicando correlación positiva media (Ver tabla N° 11) por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre la Medicina del trabajo y

la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017.

Al respecto Terán (2012), cuyo objetivo fue el implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa de capacitación técnica industrial, buscando el bienestar de los trabajadores, la minimización de los factores de riesgo a los que se exponen día a día y contribuyendo a mejorar la productividad trabajando bajo los estándares de seguridad de la norma. En dicha empresa se presenta importante similitud señalando que existe alta relación directa y positiva entre ambas variables.

4.3. Discusión respecto al objetivo específico 2 e hipótesis específica 2

Se tuvo como objetivo específico número 2 determinar la relación de la Higiene Industrial con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017. Mediante la prueba de Tau_b de Kendall se demostró que con nivel de significancia mayor a 0.05 es decir " $0.000 > 0.005$ " se rechaza la hipótesis nula, además ambas variables presentan correlación de 0.578 indicando correlación positiva media (Ver tabla N° 12) por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre la Higiene Industrial y la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017. Estos resultados tienen similitud con Alfaro (2012) el cual tuvo como objetivo la satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, en Perú, año 2012 en dichas entidades se presenta importante similitud señalando que existe alta relación directa y positiva entre ambas variables.

4.4. Discusión respecto al objetivo específico 3 e hipótesis específica 3

Nuestro tercer objetivo específico buscó determinar la relación de la Seguridad Industrial con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017. Mediante la prueba de Tau_b de Kendall se demostró que con nivel de significancia mayor a 0.05 es decir " $0.000 > 0.005$ " se rechaza la hipótesis nula, además ambas

variables presentan correlación de 0.695 indicando correlación positiva media (Ver tabla N° 13) por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre la Higiene Industrial y la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017. Estos resultados tienen similitud con Fuentes (2012) el cual tuvo como objetivo Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, en Guatemala, año 2012. En dicha empresa se presenta importante similitud señalando que existe alta relación directa y positiva entre ambas variables.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas tanto general como específicas, y al obtener los resultados, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que la Variable Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017, además existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.
2. Se determinó que la dimensión Medicina de trabajo se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017, además existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.
3. Se determinó que la dimensión Higiene Industrial se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017, además existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.
4. Se determinó que la dimensión Seguridad Industrial se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017, además existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

VI. RECOMENDACIONES

1. Dentro de los resultados se pudo observar que los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C en su mayoría están en desacuerdo con la aplicación de Salud Ocupacional que se percibe en la empresa. Sería conveniente que la empresa o en todo caso las jefaturas se encarguen de cumplir con lo establecido de acuerdo a la ley de Seguridad y Salud en el trabajo Ley N° 29783 que garantice el bienestar de los trabajadores y sus condiciones de vida.
2. Por otro lado los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C en su mayoría no están conformes con la motivación que les otorgan sus jefaturas de acuerdo a sus competencias o línea de carrera. Para poder motivar a un trabajador no es necesario siempre hacerlo económicamente, darle un reconocimiento ante todos sus compañeros por el buen trabajo realizado es algo importante también ya que de esa manera el trabajador siente el respaldo de su jefe, sabe que está haciendo las cosas bien y puede ser visto como un ejemplo ante otros compañeros, recomendaría incluir esto en la empresa Corporación Arión S.A.C para mejorar su motivación.
3. Al preguntarles a los colaboradores por las capacitaciones que recibían en referencia a planes de contingencia, Materiales de Trabajo o Promoción del cuidado de los mismos estos indicaron en su mayoría que casi nunca se les capacitó y están muy poco conformes con las habilidades adquiridas en la empresa. Recomendaría que la empresa haga un proyecto de capacitación al personal en general por un tema de prevención de riesgos, de esa manera esto haría que los colaboradores sean más productivos y tengan nuevas habilidades.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. México: Pearson educación.

Betancourt, O. (2011). Seguridad y salud en el Trabajo. Ecuador: Funsad.

Bilesa, R. La culpa en los accidentes de trabajo. Segunda edición, Tomo 1, Buenos Aires, 1995.

Billiko, G. (2006) Psicología Organizacional El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones; 1°. Edic. México DF: Oxford University Press.

Calvo, G. Leiderman, A. y Reinhart, S. (1996) "Inflows of capital to developing countries in the 1990s". En: Journal of Economic Perspectives Vol. 10, Number 2 - spring 1996.

Calvo, G. (1996) "Money, Exchange Rates and Output". The MIT Press. Cambridge, Massachusetts. Londres, Inglaterra.

Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Perú: San Marcos

Cavanzo S., Fuentes R. Evolución histórica de la salud ocupacional y sus Principales efectos en el sistema colombiano y Fuentes, Colombia, 2003.

Cundín, M., Olaeta, R., Valle, M. (2012). Cuestionario Gramatical. España: Universidad del País Vasco. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=8FZcwTIYcPcC&printsec=frontcover&dq=cuestionario&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjz4aF06rUAhVBdj4KHVHECPkQ6AEIJjAB#v=onepage&q=cuestionario&f=false>

Fernández, M. (1999) Diccionario de recursos humanos: organización y dirección

Gómez, U. (2012). "Compromiso organizacional Mexico ¿Cómo hacer que la gente

se ponga la camiseta? México DF: Estratégica

Gergen, T. (1996) Nuestro motor emocional: la motivación. Bs. Aires: Nueva Luz

Henao, D. (2010). Salud y Seguridad en el trabajo. Universidad de Costa Rica.

Huamanchumo, H. & Rodríguez, J. (2015). Metodología de la investigación en las organizaciones. (1era ed.) . Lima, Perú: Editorial Summit.

Herzberg, F (1987). One more time: ¿How do you motivate employee?

Minnesota Harvard: Business Review Special.

Hernández, S. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación, quinta edición. México DF.: Mc Graw-Hill

Jiménez, F. (2000) El modelo neoliberal peruano: límites, consecuencias sociales y perspectivas. Documento de Trabajo No. 184. Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Kerlinger, F y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento (4ª ed.). México: McGraw-Hill

Ley 24 557 Riesgos del trabajador, normas de El Peruano.

Ley 18 446 Riesgos Laborales, normas de El Peruano.

Ley 29 783 de Seguridad y Salud en el trabajo, normas de El Peruano.

León, D. (1999) "La información contenida en los agregados monetarios". En: Estudios Económico. Banco Central de Reserva del Perú. Diciembre

Locke, J. (1968). "La motivación y el trabajo" Bs. Aires: Siglo XX.

Malpartida, N. (2008). Aplicación de la Gestión de riesgos ergonómicos en centros educativos. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Marillo, L. (2008). Condiciones y Medio ambiente de trabajo en la empresa

CRISTALANDES, C.A. Venezuela.

MINSA (2008). Salud Ocupacional

<http://www.minsa.gob.pe/salud-ocupacional/1.pdf>

Newstron, A. (2011) El comportamiento Humano en las organizaciones Lima:

Universidad del Pacífico

Palma, E. (2005) Productividad y competitividad Madrid: Díaz de Santos

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica (2ª ed.) Lima: San Marcos

Ramazzini, B. Biopatología creadores de la Medicina del Trabajo, Misterios de la ciencia Forense. 1979.

Rodríguez, D., Zarco, F y Gonzales, S. (2009). El control de Gestión. Una perspectiva de dirección, Barcelona: 2000 C.A

Sánchez, H y Reyes, C (2016). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Perú: Visión Universitaria

Siza, H. (2012). Estudio ergonómico en los puestos de trabajo en el área de preparación de material en cepeda Compañía limitada. Ecuador.

Yuni, J y Urbano, C (2006). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación (2ª ed.). Córdoba, Argentina: Brujas

VIII. ANEXOS

CUESTIONARIO

Questionario de variables Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral

La presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión, conscientes del grado de importancia de la misma para determinar la relación de Salud Ocupacional con la Satisfacción Laboral de la empresa Corporación Arión S.A.C, distrito de San Isidro, año 2017.

Instrucciones:

- Marque con un aspa (x) la respuesta que usted considera conveniente.
- Contestar con sinceridad y claridad.

Alternativas: 1.- Totalmente en Desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- De acuerdo 4.- Totalmente de acuerdo

N°	Pregunta	1	2	3	4
MEDICINA DEL TRABAJO					
1	¿Cree usted que la empresa realiza evaluaciones periódicas de salud a los colaboradores?				
2	¿Considera usted que la empresa promociona información sobre su seguridad y salud en el trabajo?				
3	¿Cree usted que la empresa contribuye al mantenimiento de equipo e instalaciones en el área de trabajo?				
HIGIENE INDUSTRIAL					
4	La empresa identifica todos las posibles amenazas hacia el bienestar de los colaboradores				
5	La empresa elimina los peligros que acechan el bienestar de los colaboradores				
6	La empresa controla el trabajo que desarrollan los colaboradores de manera permanente				
SEGURIDAD INDUSTRIAL					
7	La empresa cuenta con un plan de contingencia ante accidentes ?				
8	La empresa realiza campañas de salud para prevenir enfermedades en los colaboradores?				
9	¿Considera usted que el mobiliario, equipo e instalaciones son ergonómicos para el desarrollo de sus labores?				
ENTORNO FÍSICO					
10	¿Usted está satisfecho con el horario de trabajo ?				
11	¿Cuenta con el equipo de protección personal para realizar sus funciones?				
12	¿Esta satisfecho con las instalaciones o infraestructura de la empresa?				
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS JUSTAS					
13	¿Cree usted que la empresa otorga ascensos según línea de carrera?				
14	¿El personal participa activamente en capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?				
15	¿Considera usted que los jefes inmediatos motivan a sus colaboradores?				
MOTIVACIÓN					
16	¿Se siente usted comprometido con los objetivos en el centro de labores?				
17	¿Considera usted que el ambiente de trabajo en su centro laboral es de manera empática (*) ?				
18	¿Usted considera que se practique ética en la Corporación S.A.C?				
(*) Ponerse en el lugar del otro MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Salud Ocupacional y su relación con la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, 2017.							
Apellidos y nombres del investigador: Castro Saritoyo, Felicitá Verónica							
Apellidos y nombres del experto: <i>Hj. Selvy Geobana Rosales Domínguez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERV. / SUGER.
Salud Ocupacional	Medicina del trabajo	Evaluación	¿Cree usted que la empresa realiza evaluaciones periódicas de salud a los colaboradores?	(1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) Acuerdo (5) Totalmente de acuerdo			
		Promoción	¿Considera usted que la empresa promueve la información adecuada sobre su seguridad y salud en el trabajo?				
		Mantenimiento	¿Cree usted que la empresa contribuye al mantenimiento de equipo e instalaciones en el área de trabajo?				
	Higiene Industrial	Identificación	La empresa identifica todos los posibles amenazas hacia el bienestar de los colaboradores				
		Eliminación	La empresa elimina los peligros que acechan el bienestar de los colaboradores				
		Control	La empresa controla el trabajo de que desarrollan los colaboradores de manera permanente				
	Seguridad Industrial	Prevención de Accidentes	La empresa cuenta con un plan de contingencia ante accidentes?				
		Prevención de Enfermedades	La empresa realiza campañas de salud para prevenir enfermedades en los colaboradores?				
		Ergonomía	¿Considera usted que el mobiliario, equipo e instalaciones son ergonómicos para el desarrollo de sus labores?				
Satisfacción Laboral	Entorno Físico	Horas de trabajo	¿Usted está satisfecho con el horario de trabajo?				
		Equipos de Protección	Cuenta con el equipo de protección personal para realizar sus funciones				
		Infraestructura	¿Esta satisfecho con las instalaciones o infraestructura de la empresa				
	Políticas y Prácticas Justas	Ascensos	¿Cree usted que la empresa otorga ascensos según línea de carrera?				
		Capacitaciones	¿El personal participa activamente en capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?				
		Desarrollo Personal	¿Considera usted que los jefes inmediatos motivan a sus colaboradores?				
	Motivación	Compromiso	¿Se siente usted comprometido con los objetivos que implican su salud en el trabajo en el centro de labores?				
		Empatía entre los trabajadores	¿Considera usted que el ambiente de trabajo en su centro laboral es de manera empática?				
		Ética	¿Usted considera que se practique ética en la empresa?				
Firma del experto		<i>[Firma]</i>		Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.			
		Fecha <i>2016/12/16</i>					

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Titulo de la investigación: Salud Ocupacional y su relación con la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, 2017.							
Apellidos y nombres del investigador: Castro Santoyo, Felicitia Verónica							
Apellidos y nombres del experto: <i>MR. CESAR ZARATE, CARLOS</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERV. / SUGER.
Salud Ocupacional	Medicina del trabajo	Evaluación	1 ¿Cree usted que la empresa realiza evaluaciones periódicas de salud a los colaboradores?	(1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) indiferente (4) Acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	X		
		Promoción	2 ¿Considera usted que la empresa promueve la información adecuada sobre su seguridad y salud en el trabajo?		X		
		Mantenimiento	3 ¿Cree usted que la empresa contribuye al mantenimiento de equipo e instalaciones en el área de trabajo?		X		
	Higiene Industrial	Identificación	4 La empresa identifica todos las posibles amenazas hacia el bienestar de los colaboradores		X		
		Eliminación	5 La empresa elimina los peligros que acechan el bienestar de los colaboradores		X		
		Control	6 La empresa controla el trabajo de que desarrollan los colaboradores de manera permanente		X		
	Seguridad Industrial	Prevención de Accidentes	7 La empresa cuenta con un plan de contingencia ante accidentes?		X		
		Prevención de Enfermedades	8 La empresa realiza campañas de salud para prevenir enfermedades en los colaboradores?		X		
		Ergonomía	9 ¿Considera usted que el mobiliario, equipo e instalaciones son ergonómicos para el desarrollo de sus labores?		X		
Satisfacción Laboral	Entorno Físico	Horas de trabajo	# ¿Usted está satisfecho con el horario de trabajo?	X			
		Equipos de Protección	# Cuenta con el equipo de protección personal para realizar sus funciones	X			
		Infraestructura	# ¿Esta satisfecho con las instalaciones o infraestructura de la empresa	X			
	Políticas y Prácticas Justas	Ascensos	# ¿Cree usted que la empresa otorga ascensos según línea de carrera?	X			
		Capacitaciones	# ¿El personal participa activamente en capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?	X			
		Desarrollo Personal	# ¿Considera usted que los jefes inmediatos motivan a sus colaboradores?	X			
	Motivación	Compromiso	# ¿Se siente usted comprometido con los objetivos que implican su salud en el trabajo en el centro de labores?	X			
		Empatía entre los trabajadores	# ¿Considera usted que el ambiente de trabajo en su centro laboral es de manera empática?	X			
		Ética	# ¿Usted considera que se practique ética en la empresa?	X			
Firma del experto			Fecha <i>21/07/17</i>	Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.			

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la Investigación: Salud Ocupacional y su relación con la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arion S.A.C, San Isidro, 2017.								
Apellidos y nombres del Investigador: Castro Santiago, Felicitá Verónica								
Apellidos y nombres del experto: DA. DENZO COSMILLO CASTILLO								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM/PREGUNTA			CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERV. Y SUGER.
Salud Ocupacional	Medicina del trabajo	Evaluación	1	¿Cree usted que la empresa realiza evaluaciones periódicas de salud a los colaboradores?	(1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) Acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Promoción	2	¿Considera usted que la empresa promueve la información adecuada sobre su seguridad y salud en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Mantenimiento	3	¿Cree usted que la empresa contribuye al mantenimiento de equipo e instalaciones en el área de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Higiene Industrial	Identificación	4	La empresa identifica todos los posibles riesgos hacia el bienestar de los colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eliminación	5	La empresa elimina los peligros que afectan el bienestar de los colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Control	6	La empresa controla el trabajo que desarrollan los colaboradores de manera permanente.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Seguridad Industrial	Prevención de Accidentes	7	La empresa cuenta con un plan de contingencia ante accidentes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Prevención de Enfermedades	8	La empresa realiza campañas de salud para prevenir enfermedades en los colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Ergonomía	9	¿Considera usted que el mobiliario, equipo e instalaciones son ergonómicos para el desarrollo de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Satisfacción Laboral	Entorno Físico	Horas de trabajo	10	¿Usted está satisfecho con el horario de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Equipos de Protección	11	Cuenta con el equipo de protección personal para realizar sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Infraestructura	12	¿Esta satisfecho con las instalaciones o infraestructura de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Políticas y Prácticas Justas	Ascensos	13	¿Cree usted que la empresa otorga ascensos según línea de carrera?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Capacitaciones	14	¿El personal participa activamente en capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Desarrollo Personal	15	¿Considera usted que los jefes inmediatos motivan a sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Motivación	Compromiso	16	¿Se siente usted comprometido con los objetivos que implican su salud en el trabajo en el centro de labores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Empatía entre los trabajadores	17	¿Considera usted que el ambiente de trabajo en su centro laboral es de manera empática?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Ética	18	¿Usted considera que se practique ética en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto				Fecha: 21/06/17	Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.			