



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la
ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Mego Mundaca, Jose Miguel (orcid.org/0000-0002-7743-0354)

ASESORA:

Mtra. Paredes Ramírez, Gimena (orcid.org/0000-0003-1835-3456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi madre Dalila Mundaca y a mi hermano Orlando Mego, por su inmenso apoyo y amor infinito, son el pilar de mi vida y las personas que amaré eternamente; si soy una mejor persona cada día se los debo a ustedes.

José Mego

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre por su gran sacrificio y por jamás dejarme sólo en este proceso llamado vida.

También le doy gracias a mi hermano por los consejos y ejemplo de superación que me brinda día a día.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, PAREDES RAMÍREZ GIMENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.", cuyo autor es MEGO MUNDACA JOSE MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES RAMÍREZ GIMENA DNI: 46883462 ORCID: 0000-0003-1835-3456	Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 06-12-2023 09:56:27

Código documento Trilce: TRI - 0670072

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, MEGO MUNDACA JOSE MIGUEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados

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

Tarapoto, 26 de febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEGO MUNDACA JOSE MIGUEL DNI: 71954073 ORCID: 0000-0002-7743-0354	Firmado electrónicamente por: JMEGOMU16 el 13-12- 2023 14:27:49

Código documento Trilce: INV - 1456435

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	21
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis sociodemográfico.....	25
Tabla 2. Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach de V1 y V 2.....	26
Tabla 3. Análisis descriptivo de la seguridad y salud en el trabajo en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.....	27
Tabla 4. Análisis descriptivo de la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.	28
Tabla 5. Nivel de la seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.	29
Tabla 6. Nivel de la satisfacción laboral y sus dimensiones en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.	30
Tabla 7. Prueba de normalidad – Shapiro Wilk.....	31
Tabla 8. Análisis de correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023. ...	32
Tabla 9. Análisis de correlación entre la gestión de la seguridad y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.....	33
Tabla 10. Análisis de correlación entre la gestión de la salud y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023.....	34
Tabla 11. Nivel de relación entre la edad y la seguridad y salud en el trabajo	34
Tabla 12. Nivel de relación entre el sexo y la satisfacción laboral	35

RESUMEN

La investigación fue desarrollada con el objetivo de determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, la cual fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y corte transversal; la población y muestra fue de 32 trabajadores, empleando la técnica encuesta y el instrumento el cuestionario; como resultados, se obtuvo que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se encuentra dentro de un nivel medio sustentado por el 50%, mientras que la satisfacción laboral se encuentra dentro de un nivel medio sustentado por el 46.9%. Se concluyó que, existe correlación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, debido a que el resultado del Rho de Spearman fue 0,919 la cual es positiva muy fuerte; además de un p-valor de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; corroborando que es muy importante la realización de las actividades de mejoramiento de la seguridad y la salud para fomentar un ambiente de satisfacción.

Palabras clave : Gestión, seguridad, trabajador, satisfacción.

ABSTRACT

The research was developed with the objective of determining the relationship between safety and health at work and job satisfaction at the Doctor Obra S.A.C. hardware store, Tarapoto 2023, which was applied, with a quantitative approach, non-experimental design, descriptive level correlational and cross-sectional; The population and sample was 32 workers, using the survey technique and the questionnaire instrument; As results, it was obtained that occupational health and safety management is within a medium level supported by 50%, while job satisfaction is within a medium level supported by 46.9%. It was concluded that there is a significant correlation between safety and health at work and job satisfaction at the Doctor Obra S.A.C. hardware store, Tarapoto 2023, because the result of Spearman's Rho was 0.919, which is very strong positive; in addition to a p-value of 0.000, so the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted; corroborating that it is very important to carry out activities to improve safety and health to foster an environment of satisfaction.

Keywords: management, safety, worker, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad de los trabajadores es un factor que ha sido considerado como factor indispensable para el funcionamiento organizacional, todo ello debido a que no solo se trata de la entrega de las condiciones para la productividad y satisfacción laboral por parte de la organización, sino también como parte del cumplimiento a la legislación laboral internacional que dictaminan los organismos correspondientes, por lo que es sumamente imprescindible conocer cada uno de los lineamientos aplicables, tanto para no generar sanciones como también para generar satisfacción en el personal.

A nivel **internacional**, gracias a la información proporcionada por las cadenas de televisión, el mundo ha sido testigo de diversos accidentes laborales ocurridos en las empresas de todos los rubros, los cuales principalmente están relacionados a factores como el descuido organizacional para la conformación de un sistema adecuado (SGSST) encargado de velar por la seguridad de los colaboradores, dentro del cual se destaca el desinterés de los directivos debido a que estas actividades generar costos que no están dispuestos a asumir, incluso por encima de la legislación respectiva y, es allí donde se gestan los problemas como las lesiones, enfermedades e incluso la muerte por no seguir un protocolo adecuado para garantizar la seguridad. Por ejemplo, de acuerdo al diario Europa Press (2023) en Canarias, en el 2022 se registró un total de 49,254 siniestros dentro de los centros de trabajo, de los cuales, 22,238 generaron bajas y 143 fueron accidentes entre graves y muy graves, también mencionó que estas cifras son 3,972 más que el año anterior, por lo que el problema sigue en aumento. Por otro lado, la OIT (2019) informó que más de 374 millones de trabajadores sufren lesiones laborales, como también, el 36% de trabajadores realizan jornadas por encima de lo establecido.

A nivel **nacional**, parece no haber un avance respecto al cumplimiento de las normas laborales para que las empresas e instituciones cumplan con la implementación de un SGSST, a pesar de existir normas claras y un organismo (SUNAFIL) encargado de verificar el cumplimiento, este problema sigue en aumento, lo cual se ve reflejado en los accidentes de diversos niveles de intensidad; según del diario El Comercio (2022) solo en el mes de julio, se

registraron 2,383 notificaciones sobre accidentes laborales, de los cuales el 21.57% proviene del sector industrial y el 10.74% de actividades de transporte y almacenamiento; por su parte, el diario Gestión (2018) informó que solo en los primeros tres meses de ese año, se registraron 8.000 accidentes, en los cuales hubieron 67 trabajadores que perdieron la vida. Esto es una clara muestra del bajo nivel de preocupación de las empresas para salvaguardar la integridad de sus colaboradores, lo cual no solo genera incertidumbre, sino también insatisfacción debido a que no existe un compromiso óptimo para brindar el espacio óptimo para efectuar las responsabilidades asignadas, tal como es afirmado por La República (2020) solo el 24% de la población laboral peruana se siente feliz en su centro de labores, es decir, 76% no está satisfecho.

En el plano **local**, con respecto a la problemática en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto, por medio de la observación fue posible constatar la existencia de una problemática respecto a la satisfacción de los colaboradores, los mismos que se encuentran inseguros debido a diversos factores como la falta de protocolos para el manejo de ciertos equipos o herramientas de trabajo, manipulación de artefactos eléctricos, mobiliario inadecuado que provoca malestar y aparición de enfermedades relacionadas, mala ubicación de ciertos artículos que pueden resultar propensos a caídas en casos de sismos, entre otros que pueden generar daños a la integridad del personal, por lo que no solo no se sienten seguros, sino que también este factor causa insatisfacción; por todo ello, se necesita la realización de la investigación para poder abordar el problema a fin de visualizar las estrategias de mejora.

En función a lo que se detalló anteriormente, se determinó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023? Y como **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la seguridad y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023? ¿Cuál es la relación entre la gestión de la salud y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023?

El estudio se justificó **por conveniencia**, ya que hizo posible el conocimiento de los problemas internos en la empresa respecto a la gestión de la seguridad como uno de los elementos que puede generar incidencia sobre la satisfacción de los colaboradores, de modo que a partir de ello se puedan aplicar estrategias de mejora; para la **relevancia social**, por un lado permitió la incorporación de una investigación con resultados verídicos, así como también permitió la exposición de diversos problemas relacionados a este tema dentro de las empresas ferreteras; respecto al **valor teórico**, permitió expandir el conocimiento sobre el tema debido a que se incorporó información teórica relevante juntamente con normativas vinculadas, en cuanto a las **implicancias prácticas**, permitió la entrega de información explícita determinada a partir de un análisis estadístico tomando en cuenta los datos recopilados de la muestra, por lo que estas recomendaciones pudieron ser aplicadas por los directivos de la empresa para obtener las mejoras necesarias; **utilidad metodológica**, debido a que se respetó el método científico y la incorporación de instrumentos cuya validez y fiabilidad fue comprobada, por lo que podrán ser utilizados posteriormente en otras investigaciones relacionadas.

Se estableció como **objetivo general**: Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023. Y como **objetivos específicos**: Establecer la relación entre la gestión de la seguridad y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023. Establecer la relación entre la gestión de la salud y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023.

En cuanto a la **hipótesis general**: Existe relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023. Y como **hipótesis específicas**: H1. Existe relación significativa entre la gestión de la seguridad y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023. H2. Existe relación significativa entre la gestión de la salud y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se inicia con la incorporación de investigaciones relevantes relacionadas con el tema, para ello, a nivel **internacional**, se citó a Montoya et al. (2020) cuyo estudio fue desarrollado con el objetivo de analizar los factores necesarios para el buen desempeño, fue de tipo básico no experimental, con una población y muestra de 71 individuos encuestados a través del cuestionario. Dentro de sus principales resultados se resalta que la empresa no realiza la entrega de los implementos para la realización de las labores por parte de los trabajadores. Concluyeron que, la integración de las condiciones integrales son elementos necesarios que deben estar presentes, todo ello debido a que interfieren sobre la satisfacción de los mismos tomando en cuenta que la responsabilidad organizacional no solamente está relacionada con el pago de las remuneraciones, sino también en la incorporación de los elementos que ayuden a desempeñarse eficientemente dentro de un ambiente de seguridad y confianza, lo cual permitirá resultados positivos y congruentes con los objetivos de competitividad basados en la satisfacción interna.

Asimismo, se citó a Vicente et al. (2022) de acuerdo a su estudio que fue elaborado con el objetivo de analizar la problemática de las pequeñas empresas respecto al cuidado de la salud de los colaboradores; fue de tipo básico con diseño no experimental, su población y muestra fue documental conformada por 41 artículos, revisados por medio de la guía de observación. Su principal resultado refleja que la ausencia de personal calificado con los conocimientos para realizar la planeación empresarial incluyendo la seguridad de los trabajadores. Concluyeron que, dentro de las pequeñas empresas, es común la falta de planificaciones estratégicas que permita la integración de programas de seguridad, no solamente debido a las limitaciones económicas sino también al ausencia de personal calificado para poder abordar estas funciones; todo ello implica la ausencia de las condiciones, los cuales están expuestos a riesgos que normalmente podrían ser prevenidos a través de la integración de las herramientas estratégicas necesarias; todo ello afecta negativamente en su nivel de satisfacción debido a que la inseguridad en la

que se desempeñan provoca la búsqueda constante de otras oportunidades donde se garantice la integridad y la comodidad necesaria para poder desempeñarse y mejorar su perfil competitivo laboral de manera óptima.

También se citó a Valero y Riaño (2020) en su estudio realizado con el objetivo de determinar la importancia del sistema de seguridad dentro de la organización; fue de tipo básico no experimental abarcando una población y muestra de 51 trabajadores a través de la encuesta y el cuestionario como instrumento. En sus resultados exponen que, la empresa no realiza la integración de un plan para la prevención de accidente e incidentes organizacionales para proteger la integridad de sus colaboradores. Concluyeron que, la incorporación del sistema de seguridad para la gestión de la salud, implica no solamente la incorporación de personal especializado sino también la necesidad de integrar recursos financieros que permitan la determinación de las actividades estratégicas; lamentablemente, las empresas están vulnerando los derechos de los trabajadores al no incorporar estas herramientas que incluso son obligación por parte de las normativas laborales, dentro del cual no solamente está la ausencia de disminución del riesgo, sino que también está relacionado con los problemas de salud debido a la excesiva carga laboral.

Seguidamente, Martínez (2022) cuyo estudio se desarrolló para revisar la conceptualización sobre la satisfacción de los trabajadores, fue de tipo básica, no experimental, su muestra fue documental, analizada por medio del análisis documental. Su resultado expresa que, los factores culturales y la forma en como la organización afronta los peligros desde la perspectiva directiva, formará el escenario correcto para una satisfacción integral que conduzca a incrementar el rendimiento. Concluyó que, las mediciones más empleadas en la empresa para poder conocer la satisfacción del personal, son las encuestas, sin embargo, estas son realizadas imparcialmente sin considerar preguntas concretas que permita que las personas brinden sus percepciones al respecto, por lo que no se aprecian mejoras contundentes que faciliten un mejor rendimiento, considerando que no solamente es necesario la incorporación de un ambiente correcto, sino también facilitar las condiciones

físicas que fomenten la seguridad para garantizar en cierta medida la preservación de la vida y salud, siendo estas fundamentales para la comodidad ocupacional.

Así también, Gómez et al. (2021) fue abordado para realizar un análisis de la gestión de la seguridad en la empresa, fue de tipo aplicada, no experimental, con una muestra de 33 trabajadores encuestados por medio del cuestionario. Su resultado indica que, es sumamente indispensable la investigación individualizada, de modo que la organización pueda formular un perfil adecuado para la ejecución de las medidas correctas para mejorar la seguridad adecuadamente brindando mayor comodidad al personal. Concluyeron que, la conformación de uno o más sistemas para la gestión de la seguridad en los colaboradores es totalmente importante para garantizar acciones conjuntas y continuas que conducirán específicamente en implementar procedimientos estandarizados por medio de la evaluación continua por el personal de SG-ST brindando mayor tranquilidad al momento de ejecutar las actividades.

A nivel **nacional**, se citó a Sabastizagal et al. (2020) cuyo estudio fue llevado a cabo con la finalidad de identificar los aspectos fundamentales para la integración de actividades para la prevención de desastres laborales; fue de tipo básico de diseño no experimental, la población de 3122 personas y una muestra de 512, utilizaron la encuesta para la aplicación del cuestionario. Su principal resultado demuestra que no se encontraron los escenarios adecuados para la adecuación de la prevención de accidentes laborales de acuerdo a las normas. Concluyeron que, se identificaron los escenarios eficientes para la incorporación de actividades orientadas hacia la prevención de accidentes dentro del campo laboral a nivel nacional, sobre todo en aquellos trabajadores que se encuentran formalizados en las empresas, sin embargo, la falta de cumplimiento a las normativas dispuestas y el bajo nivel de compromiso empresarial para invertir los recursos que son necesarios en la determinación de estos sistemas, pone en riesgo la integridad de los trabajadores comprometiendo su salud y otros aspectos que puede ser prevenibles a través de estas actividades; todo ello no solamente puede

generar afecciones a la salud, sino que también puede generar insatisfacción y reducción en el rendimiento de cada uno de ellos.

Además, se citó a Carrión et al. (2022) cuyo estudio fue abordado con el objetivo de establecer el nivel de clima organizacional juntamente con la satisfacción dentro del campo laboral; fue de tipo básico, no experimental, con una población y muestra documental analizada mediante la revisión sistemática. En su resultado se aprecia que el 58% manifestó que la falta de una comunicación adecuada no permite un buen clima, así como 37.5% sostuvieron que esto incide sobre su satisfacción. Concluyeron que, la determinación de los niveles de clima dentro de la organización, fueron de nivel regular, al igual que la satisfacción de los colaboradores, la cual se sitúan dentro de un nivel medio, lo cual permitió establecer que estas variables se encuentran relacionadas por lo que es indispensable que la organización realice el mejoramiento respectivo de las condiciones internas que permiten la generación de un clima óptimo para la interacción entre compañeros de trabajo y jefes, de modo que la comunicación fluida con normalidad para el entendimiento de los problemas y necesidades para la solución respectiva que conlleven a la satisfacción necesaria para incrementar la productividad.

Asimismo, se citó a Saavedra y Delgado (2020) en su estudio elaborado con el objetivo de establecer el nivel de satisfacción de los colaboradores; fue de tipo básico, no experimental con una población y muestra documental de 11 artículos revisados sistemáticamente. Sus resultados demuestran que el 39% determinó que no está satisfecho debido a que no existe un ambiente adecuado para la interacción, el 48.4% lo atribuyó a la falta de comunicación y el 12.6% lo vinculó con la falta de seguridad laboral. Concluyeron que, la satisfacción de los colaboradores dedicados a la realización de actividades administrativas, es deficiente debido a que consideran que las instituciones no realizan las actividades necesarias para poder generar un ambiente positivo donde la comunicación sea adecuada y el liderazgo sea eficiente para poder direccionar las actividades de manera estratégica para alcanzar los objetivos de crecimiento y competitividad a través de la eficiencia administrativa; se estableció también que los niveles remunerativos no son congruentes con la

demanda y las normativas laborales, los cuales deben ser solucionados en la brevedad posible para poder generar los resultados de satisfacción adecuados.

También se citó a Cordova y Pillco (2022) el cual fue abordado para analizar la influencia de la seguridad en el trabajo en los accidentes en el trabajo, fue de tipo básica, con una muestra de 47 trabajadores, los cuales fueron encuestados mediante el cuestionario. Sus resultados expresan que, es necesario la conformación de un equipo especializado que tenga como función principal el análisis de los riesgos en la organización para generar que se apliquen los medios de prevención para que no ocurran más accidentes por el descuido organizacional. Concluyeron que, con un $Rho = -0,269$ concretaron que es de tipo inversa y negativa, expresando que cuando se realice el mejoramiento del sistema, se producirá un efecto en la reducción de los accidentes dentro de la entidad, generando una explicación para fomentar su implementación en el momento adecuado.

Además, Briones y Carrascal (2021) el cual fue desarrollado para evidenciar la participación de la seguridad en la satisfacción de los trabajadores; fue de tipo aplicada, no experimental, con una muestra de 24 trabajadores encuestados mediante el cuestionario. Su resultado expresa que, el 54.2% determinó que los encargados de la evaluación de los factores de salud y seguridad no están comprometidos con el mejoramiento de estas condiciones por mostrar una condición baja, así como el 25% lo expresó como regular. Concluyeron que, con una determinación del 50% se concreta que los factores de seguridad no son adecuados asegurando que esto implica negativamente sobre su satisfacción y comodidad en el trabajo al sentir que están expuestos a eventos catastróficos que pueden desarrollarse en cualquier momento por la inoperatividad del equipo encargado.

A nivel **local**, se citó a Cortez et al. (2021) en su artículo llevado a cabo con el objetivo de establecer el factor de correlación entre variables; fue de tipo básico con diseño no experimental, la población y muestra fue de 205 docentes, la técnica fue la encuesta para la aplicación del cuestionario. En su resultado fundamental, se observa que la falta de las condiciones para la

realización personal de los colaboradores es un factor que contribuye a la insatisfacción. Concluyeron que, como resultado de correlación Spearman de $-0,254$ se estableció que no existe una correlación positiva, sino que ésta se desarrolla de manera inversa, la cual permitió establecer que el deterioro de las capacidades laborales de los profesionales genera la aparición de un sentimiento negativo relacionado con la incapacidad para desempeñar las funciones encomendadas, lo cual a su vez permite la aparición de la insatisfacción dentro de su área de trabajo, asimismo, el nivel de cansancio de tipo emocional provoca que el rendimiento sea inferior lo cual se ve agravado con el sentimiento de insatisfacción.

Seguidamente, se citó a Sangama (2019) en su tesis elaborada con el objetivo de establecer la correlación de la seguridad laboral con el desempeño de los trabajadores; fue básica, no experimental, con una población y muestra de 28 trabajadores encuestados por medio de la utilización del cuestionario. En su resultado principal refleja que el nivel de seguridad de los trabajadores es bajo al igual que el desempeño se desenvuelve por el mismo nivel. Concluyó que, el resultado de cálculos de Spearman inferior a $0,05$ permitió determinar lo importante que resulta garantizar la seguridad, debido a que esto permite generar mayores resultados de desempeño vinculados con la satisfacción, todo ello debido a que, al estar expuestos a situaciones complicadas producto de las actividades civiles, pueda sufrir daños de diversa índole que pueda comprometer su salud, por lo tanto, esto puede generar afecciones a su satisfacción y productividad.

Seguidamente, Arévalo y Flores (2021) con la finalidad de establecer las correlaciones, fue de tipo aplicada, con una muestra de 310 colaboradores, empleando la encuesta y el cuestionario. Los resultados mostraron que, los factores de estrés no están siendo controlados por medio de acciones estratégicas y conjuntas en las áreas organizacionales, provocando que el personal esté expuesto a los factores que lo provocan, disminuyendo no solo su satisfacción sino también su rendimiento que afecta bilateralmente tanto a la organización como al colaborador. Concluyeron que, la evidencia de correlación fue un valor $p=,698$ acreditando que la influencia es media, sin

embargo, se rescata la importancia de desarrollar un plan concordante con el riesgo en la organización para fomentar los motivos que pueden conllevar a la insatisfacción, dentro de los cuales se encuentra el estrés provocado por la sobrecarga laboral y la omisión del análisis de los riesgos.

Así también, Huanca y Putpaña (2019) elaborado con la finalidad de calcular la correlación sobre el tema, fue de tipo aplicada, su muestra fue de 30 colaboradores, los cuales pasaron por una encuesta por medio del cuestionario. En sus resultados se observa que, el 53% expresó que la gestión de la seguridad es baja y se refleja por la cantidad considerable de accidentes que se observan constantemente en las diversas áreas, sobre todo en aquellas que interactúan con maquinarias o en espacios complejos. Concluyeron que, en función al $Rho=0,818$ se concretó una correlación alta, facilitando la determinación de la importancia de fortalecer constantemente la gestión de la seguridad para facilitar que la satisfacción y la comodidad de los colaboradores sea la apropiada para un buen rendimiento.

Finalmente, se citó a Chiong y López (2019) cuya tesis cuyo objetivo fue conocer la correlación estadística entre variables; fue de tipo básica, no experimental con una población y muestra de 100 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. En su resultado se observa que el 65% no percibe la existencia de los factores para garantizar la seguridad laboral y el 27% se encuentra insatisfecho debido a la baja preocupación de la organización para proteger la integridad del personal. Concluyeron que, el resultado de correlación mediante Spearman fue de 0.391, con lo cual se determinó es la incidencia de las actividades de seguridad en el trabajo sobre la satisfacción de los trabajadores dentro de su área trabajo, motivo por el cual además se expandió la necesidad de mejorar la comprobación de este sistema por parte de personas debidamente preparadas y la integración de los elementos necesarios para brindar la seguridad respectiva, de modo que los trabajadores se sientan cómodos para desempeñarse de acuerdo a las obligaciones establecidas.

En lo concerniente al sustento teórico de la variable **seguridad y salud en el trabajo**, se citó a la Ley N° 29783, donde lo define como un proceso integrado

por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores, como también la reducción a exposiciones químicas de donde los colaboradores puedan afectar su salud. Asimismo, para Álvarez et al. (2022) es de los factores imprescindibles que debe ser garantizado por las organizaciones independientemente del rubro al que se dediquen debido a que se trata de garantizar la seguridad en sus diversas modalidades para que el ambiente de trabajo no afecte su salud. Además, para Obando et al. (2019) es un derecho que le corresponde a cada uno de los trabajadores para exigir la presencia de actividades y los planes adecuados para el manejo de los diversos riesgos que pueden afectar su salud de diversas, por lo que se convierte en una responsabilidad para las organizaciones.

De acuerdo con Osorio (2021) la incorporación de actividades y lineamientos para garantizar la seguridad, es fundamental debido a que no solamente implica el cumplimiento a las normativas laborales, sino que también permite garantizar la tranquilidad de cada uno de ellos mientras se encuentran realizando sus funciones producto de la relación laboral que conlleva a la remuneración de sus servicios, por ello, es necesario que se tome en cuenta cada uno de los lineamientos asociados a esta actividad para poder fortalecer el sistema adecuadamente, un de modo que se disminuya la exposición al riesgo y se eliminen aquellos factores evitables que puedan conllevará a la creación de eventos negativos se desencadenen incidentes o accidentes laborales con potencial para comprometer la salud.

Por otro lado, para Diaz et al. (2020) lamentablemente a pesar de la existencia de una enorme cantidad de casos que vinculan a la falta de equipamiento de planeaciones de seguridad en el trabajo dentro de las empresas con la creación de eventos catastróficos donde muchas personas han fallecido o presentan condiciones negativas que impiden seguir desarrollando con sus actividades cotidianas, las empresas no han tomado conciencia y continúa exponiendo a sus colaboradores hacia el riesgo, a ello se suma la falta de formalización y la regulación por parte de las autoridades para verificar y sancionar este tipo de comisiones legales.

En cuanto a las teorías de la seguridad en el trabajo, se encuentran las siguientes: Teoría de la responsabilidad contractual: esta se rige de acuerdo a los términos establecidos dentro del contrato donde se estipula las responsabilidades del empleador para propiciar los espacios adecuados para la seguridad en el día a día dentro del puesto. Teoría del caso fortuito: considera que las actividades laborales se enfrentan a riesgos y accidentes que se pueden producir por cuestiones fortuitas, en cuyos casos el empleador debe ser consciente y apoyar al colaborador afectado. Teoría de la responsabilidad objetiva: la cual establece que las actividades laborales sin importar su naturaleza, están expuestas a riesgos, por lo que necesario considerar cada uno de los términos de la subjetividad para afrontar los impases que se produzcan (Cero Accidentes, 2018).

Teoría del riesgo profesional: considera que los riesgos muchas veces producen accidentes a pesar de que el colaborador tenga el conocimiento profesional adecuado, por lo que necesario extremar las medidas adecuadas para reducir el impacto negativo. Teoría del riesgo social: Existen factores que incrementan el riesgo laboral, los cuales son propiciados por factores sociales como la falta de cultura para la prevención, el autocuidado, entre otros que pueden generar impases peligrosos dentro de la realización de las actividades laborales (Cero Accidentes, 2018).

De acuerdo con Peña et al. (2019) la importancia de la capacitación del grupo de trabajo es fundamental porque los integrantes de este grupo deben lograr una visión de trabajo colectiva como algo fundamental con los objetivos que se persiguen, lograr transparencia y objetividad en el trabajo a realizar. La capacitación será responsabilidad de la escuela de capacitación de la entidad que posee el programa de formación comunicándoles las necesidades de conocimiento sobre seguridad y salud del trabajo, en función de alcanzar las metas propuestas. Creadas las condiciones necesarias se impone la necesidad de conocer la situación de la SST en la empresa, que proporciona el diagnóstico de la actividad referida.

Respecto a sus **dimensiones**, la Ley N° 29783 dispone las siguientes: Primera: gestión de la seguridad: se refiere a todas aquellas actividades

desarrolladas por la organización con la finalidad de determinar aquellos agentes de riesgo que puedan afectar a los trabajadores, de modo que a partir de ello se pueda formular planeaciones estratégicas orientadas hacia la disminución de las exposiciones al riesgo, de modo que el ambiente sea seguro y confiable para no afectar la integridad personal. Asimismo, según Gómez (2021) la gestión de todos los aspectos de seguridad es fundamental para poder tener el conocimiento necesario sobre la presencia de ellos y la forma como realizar las planeaciones necesarias que conlleven a neutralizar o reducir el nivel de riesgo por medio de la incorporación de análisis permanente y la integración de procedimientos tecnológicos para garantizar la seguridad. Cuyos indicadores son: *planeación*, facilita la identificación de debilidades, dificultades, entre otros relacionados con la organización para determinar las bases del crecimiento. *Riesgos*, son aquellos eventos que exponen al peligro dentro del espacio de trabajo. *Medios de acceso y salida*, son los puntos visibles y libres de obstáculos para que las personas puedan evacuar adecuadamente en eventos de riesgo. *Orden y limpieza*, son las condiciones del espacio de trabajo, el cual debe mantener la higiene adecuada para no generar enfermedades. *Precauciones contra caída de materiales*, son los implementos que protegen a los colaboradores ante el desprendimiento de materiales que se encuentran en lo alto. *Accesos no autorizados*, son las restricciones que se determinan para ciertas personas por tratarse de altos cargos o la necesidad de implementos de seguridad. *Prevención contra incendios*, son los protocolos y uso de herramientas para prevenir incendios dentro de la organización. *Alumbrados*, son las luces que permiten la visualización adecuada en el espacio de trabajo (Ley N° 29783).

Segunda: Gestión de la salud: consiste en la realización de actividades estratégicas para garantizar y mejorar la salud de los colaboradores dentro de su entorno laboral, teniendo en cuenta que estos pueden estar expuestos a diversos riesgos que pueda afectar su salud, tanto al estar en contacto con sustancias químicas peligrosas, como también por usar mobiliario inadecuado que no preste las condiciones ergonómicas necesarias. Además, según Arellano et al. (2020) la gestión de la salud laboral no solo es fundamental para garantizar una estadía cómoda en el centro de trabajo, sino que debe ir

mucho más allá hasta la entrega de las condiciones necesarias para no sufrir problemas que pueden presentarse a futuro incluso cuando ya haya terminado el vínculo laboral; es por ello que esta dimensión permite analizar y subsanar aspectos que inciden sobre la salud como los riesgos ergonómicos, entre otros. Sus indicadores son: *planeación*, consiste en las actividades fundamentales que deben realizarse antes de emprender cualquier proceso. *Servicios de salud*, facilita poner en marcha actividades para proteger la salud por medio de la verificación constante. *Primeros auxilios*, son los servicios para socorrer a las personas ante un inminente accidente u otro evento que afecte su salud. *Sustancias peligrosas*, son aquellos fluidos nocivos para la salud dentro de su trabajo. *Atmósferas peligrosas*, son ambientes altamente peligrosos para la salud del personal al exponerse a factores químicos. *Radiaciones*, sucede cuando se excede del límite permitido a las radiaciones. *Ruido y vibraciones*, son aquellos ruidos que sobrepasan los decibeles permitidos al igual que las vibraciones, resultando ser un peligro (Ley N° 29783).

En cuanto a la variable **satisfacción laboral**, se citó a Chiavenato (2011) donde lo conceptualiza como el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad. Además, para Cardoza et al. (2019), la satisfacción es una variable importante dentro del contexto organizacional por lo que su ámbito de investigación ha sido muy tocado últimamente porque involucra la identificación de los factores esenciales que dan origen a la satisfacción del personal en su espacio de trabajo para propiciar la integración de las estrategias para el potenciamiento pertinente. Asimismo, para Pizarro et al. (2019) es uno de los estados más indispensables de los colaboradores dentro del campo emocional vinculado a la relación organización, debido a que esto no solo propicia el incremento de la posibilidad de seguir el vínculo, sino que también da lugar a la aparición de compromiso para generar mejores resultados.

Según Sánchez y García (2017) la satisfacción de los trabajadores está vinculado a factores de diversa índole, los cuales se complementan para generar un ecosistema donde se sienta seguro y valorado por las actividades que realiza, por lo tanto, es necesario integrar también el análisis de los factores cognitivos y psicológicos que inducen a la formación de comportamientos y actitudes al momento de afrontar las responsabilidades laborales; dentro de ello, es imprescindible que las organizaciones toma en cuenta la importancia de analizar estos elementos de manera detallada para poder brindar el escenario correcto donde las personas se sientan valoradas en plenas al formar parte de la organización. Todo ello no solamente permitirá la aparición de sentimiento de pertenencia y satisfacción, sino que también conducirá a la integración de los elementos para la formación de un clima laboral positivo que conlleve al mejoramiento de la competitividad a nivel individual y organizacional.

En cuanto a las teorías que fundamenta la satisfacción de los colaboradores, se encuentra la teoría de las necesidades de Maslow 1943 la misma que establece que las personas ya sea dentro del espacio laboral o personal, presentan necesidades como la alimentación, la seguridad, la estabilidad, entre otros que se involucran dentro de las organizaciones para generar un factor adecuado para la satisfacción optima, por lo que cuando estas son logradas a cabalidad dentro de la organización, estarán satisfechos y mostrarán mejores predisposiciones para afrontar los retos y presentar los resultados necesarios para la competitividad (Araya y Pedreros, 2013).

Asimismo, la teoría de motivación e higiene, de Herzberg 1959, la misma que establece la importancia de los factores de higiene dentro del espacio de trabajo como un elemento crucial para lograr la satisfacción, dentro del cual se necesita establecer normas claras para que todos sean partícipes del cuidado de la higiene por medio de la responsabilidad entre otras prácticas saludables para propiciar un ambiente limpio y sano; por lo tanto, cuando los colaboradores encuentran estos factores dentro de su espacio de trabajo, habrá muchas más posibilidades de generar satisfacción cuyos beneficios bilaterales conllevarán al éxito organizacional (Araya y Pedreros, 2013).

Por otro lado, Pujol (2018) establecieron que los estudios sobre la satisfacción de los colaboradores apareció desde hace tiempo cuando las organizaciones empezaron a tomar conciencia sobre la importancia de generar una sinergia adecuada con las necesidades de personal para garantizar su permanencia y al mismo tiempo su productividad, es por ello que desde el siglo XX, se abordaron las primeras indagaciones para conocer los factores que inducen a la aparición de comportamientos negativos de las personas en el trabajo, además, aplicaron la psicología para comprender desde una perspectiva científica aquellos elementos que se deben garantizar a nivel interno para poder generar la satisfacción óptima.

Las **dimensiones** fueron determinadas por Chiavenato (2011) como las siguientes: Primera: Factores intrínsecos: está conformado por aquellos factores provenientes del interior de la persona, los cuales genera cambios en sus conductas y la satisfacción laboral, entre ellos se puede encontrar a los problemas familiares, los conflictos de intereses, entre otros que tiene la capacidad de modificar el rendimiento y el grado de conformidad con las condiciones laborales. Asimismo, según Parra et al. (2018) los factores que de una u otra forma direccionan el desarrollo de la satisfacción en el ámbito laboral toda vez que las necesidades personales, los objetivos, las percepciones, entre otros, son los que perfilan a la acción de las personas, es por ello es fundamental conocer estos aspectos para fomentar los espacios adecuados dentro de la organización para que los trabajadores logren aquello que conduzca a la satisfacción y sus posteriores beneficios que se reflejarán en la competitividad integral. Cuyos indicadores son: *libertad de elección*, es la posibilidad que poseen los colaboradores para tomar decisiones de forma autónoma en el día a día laboral. *Reconocimiento*, se refiere a los actos de reconocimiento que ejecutan las organizaciones para reconocer el buen desempeño. *Pertenencia*, es el sentido de sentirse parte de la organización para involucrarse en los objetivos por medio de un desempeño adecuado (Chiavenato, 2011).

Segunda: Factores extrínsecos: agrupa a todos aquellos factores que provienen del exterior de los colaboradores, del cual permite generar

modificaciones en sus conductas y su satisfacción al momento de realizar las obligaciones laborales encomendadas, dentro de ellos se encuentra a la remuneración como un factor preponderante que determina en gran manera la permanencia de un trabajador; también se toma en cuenta los espacios de trabajo, los cuales debe ser agradables y confortables para poder desarrollar las relaciones personales de manera eficiente, de modo que los colaboradores puedan encontrar un ambiente propicio para relacionarse con los demás y mejorar su perfil laboral. Además, de acuerdo con Márquez (2021) aquellos factores externos al colaborador, pueden ser controlados directamente por la organización para propiciar la satisfacción, dentro de los cuales se encuentra el mejoramiento del área de trabajo, la entrega de incentivos laborales económicos, ascensos, vacaciones, entre otros que deben estar ligadas al desempeño presentado en el cumplimiento de sus funciones. Sus indicadores son: *ambiente adecuado*, son las condiciones intangibles que permiten la interacción y cooperación de los individuos en su centro laboral. *Buen ambiente*, son las condiciones óptimas visibles e invisibles para generar las interacciones y el rendimiento óptimo. *Horario de trabajo*, es el límite mínimo y máximo de la jornada laboral a las que están obligados los colaboradores por su relación laboral con la organización. *Gestión de la institución*, involucra los procedimientos y actividades para el manejo de la organización en sus diversos aspectos (Chiavenato, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Fue de tipo **aplicada**, debido a que su realización se cimentó en investigaciones o información ya recopilada por otros investigadores, las cuales fueron usadas para brindar el sustento respectivo y determinar aquellos procedimientos, medios tecnológicos, entre otros para solucionar un problema (Concytec, 2018).

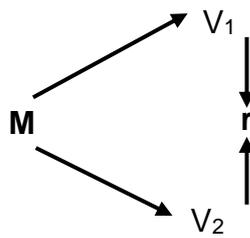
Fue de enfoque **cuantitativo**, considerando la integración de datos numéricos tanto en los resultados como en las conclusiones con la finalidad de brindar una explicación concordante y verifica de los hallazgos (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

Fue **no experimental**, el cual según, se abordó sin aplicar procedimientos que impliquen la variación del funcionamiento natural de las variables, es decir, se procedió a la verificación de los datos en su propio hábitat para que los resultados reflejen la verdadera realidad (Ramos, 2020).

Asimismo, fue de nivel **descriptivo correlacional**, debido a que también abarcó la descripción de las variables que conforman el tema para una mejor comprensión teórica sobre ello; asimismo, fue correlacional debido a que dentro de su estructura se buscó establecer la correlación que existe entre variables, valiéndose del análisis estadístico, de modo que se puedo responder a cada objetivo determinado; asimismo, fue de **corte transversal**, debido a que la aplicación de los instrumentos fue abordada en una sola oportunidad por lo que los resultados representan la realidad de ese momento (Cabezas et al., 2018).

Teniendo el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Seguridad y salud en el trabajo

V2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo

Definición conceptual

Según la Ley N° 29783 lo define como un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores, como también la reducción a exposiciones químicas de donde los colaboradores puedan afectar su salud.

Definición operacional

Se procedió a la medición empleando un cuestionario conformado por preguntas en base a sus dimensiones e indicadores:

Dimensiones

Gestión de la seguridad

Planeación

Riesgos

Medios de acceso y salida

Orden y limpieza

Precauciones contra caída de materiales

Accesos no autorizados

Prevención contra incendios

Alumbrado

Gestión de la salud

Planeación

Servicios de salud

Primeros auxilios

Sustancias peligrosas

Atmósferas peligrosas

Radiaciones

Ruido y vibraciones

Escala de medición: ordinal con valoración Likert.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2011) lo conceptualiza como el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad.

Definición operacional

Se procedió a la medición empleando un cuestionario conformado por preguntas en base a sus dimensiones e indicadores:

Dimensiones

Factores intrínsecos

Libertad de elección

Reconocimiento

Pertenencia

Responsabilidad

Oportunidades

Consideración

Satisfacción

Factores extrínsecos

Ambiente adecuado

Buen ambiente
Necesidad de reconocimiento
Salario
Comunicación
Comodidad
Horario de trabajo
Estabilidad laboral

Escala de medición: ordinal con valoración Likert.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) es la agrupación total de elementos que son los que conforman al objeto a estudiar, por lo que la agrupación se realiza en función a características de similitud, tiempo o espacio.

En este estudio, se trabajó con una población de 32 trabajadores de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

Criterios de selección

A. Criterios de inclusión

Se integró a aquellos colaboradores que cuenten con una permanencia mínima de 3 meses y locadores.

B. Criterios de exclusión

Se dejó sin efecto a los jefes y personal directivo juntamente con los practicantes.

Muestreo

Fue no probabilístico por conveniencia debido a que tal como lo sostiene, no se aplicó cálculo estadístico alguno para la determinación de la muestra, pues se incluyó a la totalidad de la población por ser reducida (Sánchez, 2019).

Unidad de análisis

Fue un colaborador de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Se procedió con la utilización de la encuesta debido a su versatilidad para recurrir hacia la muestra y obtener aquellos datos que sirvieron para el procesamiento de resultados.

Instrumento

Se emplearon cuestionarios adaptados para ambas variables, los cuales se detallan a continuación:

Respecto a la recopilación de información sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cuestionario adaptado de Sangama (2019), el cual tuvo 16 ítems dividido en 2 dimensiones; mientras que, para medir la satisfacción laboral, fue el cuestionario adaptado de Valderrama (2022), el cual tuvo 15 ítems dividido en 2 dimensiones; en ambos casos de trabajó con una escala ordinal tipo Likert: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

Validez

Se procedió con la utilización del criterio de los expertos, los cuales fueron los responsables de abordar la revisión de cada una de las preguntas consignadas en los cuestionarios para acreditar la validez correspondiente.

Confiabilidad

Calculando el Alfa de Cronbach, permitió establecer la validez de cada cuestionario, para ello, se tomó en consideración la regla básica donde los resultados mínimos deben ser 0.7.

Los resultados luego del procesamiento al aplicar una prueba piloto compuesta por 10 elementos de la muestra, fueron los siguientes: para el instrumento de la variable seguridad y salud ocupacional, fue igual a

,969 mientras que para el instrumento de la variable satisfacción laboral fue de ,984; demostrando que poseen una fuerte fiabilidad que propicia su aplicación respectiva.

3.5. Procedimientos

Se tomó en cuenta la obtención de la autorización por parte de la empresa para abordar el estudio, el cual fue conseguido por medio de una solicitud; se estableció la problemática para luego incorporar las bases teóricas provenientes de fuentes fiables; consecuentemente se elaboraron los cuestionarios para su aplicación posterior a la verificación de su validez y confiabilidad, lo cual se realizó de forma directa y se obtuvieron los datos que se emplearon para el procesamiento estadístico que dio origen a los resultados; se abordó la discusión respectiva, las conclusiones y finalmente las recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos pasaron por un proceso de análisis estadístico descriptivo e inferencial empleando el SPSS V.25 y expresado a través de tablas; para la verificación de las correlaciones y responder a los objetivos juntamente con el descarte o aceptación de las hipótesis, se empleó el coeficiente de Rho de Spearman el cual permite interpretar las correlaciones en una escala que va de -1 hasta 1.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron los principios éticos: **beneficencia**, considerando que se buscó beneficiar a la empresa respecto a la determinación de su problemática y de las soluciones que puede abordar para la solución; **no maleficencia**, porque no se buscó generar perjuicio a la empresa y ninguno de sus participantes tomando en cuenta la reserva de la entidad de los encuestados, **justicia**, mediante la implementación de un espacio adecuado para la participación activa de todos los involucrados sin discriminación respetando sus derechos, **autonomía**,

mediante la explicación del procedimiento y esclareciendo las dudas de los participantes para determinar sus decisiones adecuadamente.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	26	81.3%
	Femenino	6	18.7%
	Total	32	100%
Edad	18 - 25 años	7	21.9%
	26 - 33 años	13	40.6%
	44- 42 años	9	28.1%
	43-49 años	3	9.4%
	Total	32	100.0%
Grado de instrucción	Básico	18	56.3%
	Técnico superior	6	18.8%
	Superior	8	25.0%
	Total	32	100.0%
Cargo	Ventas	8	25.0%
	Caja	2	6.3%
	Reparto	10	31.3%
	Almacén	8	25.0%
	Logística	4	12.5%
	Total	32	100.0%
Modalidad de contrato	Temporal	11	34.4%
	Tiempo parcial	1	3.1%
	Por servicio profesional	3	9.4%
	Tiempo completo	17	53.1
	Total	32	100%

Nota. Información generada por el SPSS V.25

En base a lo mostrado en la tabla, se observa que predominan los colaboradores del sexo masculino con 81.3% (26) a diferencia del 18.7% (6)

del sexo femenino; respecto a la edad, la mayoría se encuentra entre 26 a 33 años representado por el 40.6% (13) mientras que en menor proporción se encuentra entre los 43 y 49 años en 9.4% (3); respecto al grado de instrucción, la mayoría cuenta con estudios de nivel básico representado por el 56.3% (18) y solo 18.8% (6) tiene estudio técnico superior; en cuanto al cargo, el 25% (8) se encuentra en el área de ventas y el 6.3% (2) en caja; finalmente, en cuanto a la modalidad de contrato, la mayoría es temporal representado por el 34.4% (11) a diferencia solo del 3.1% (1) que es a tiempo parcial.

Tabla 2

Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach.

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
0,969 (16 ítems)	Gestión de la seguridad	0,938	9
	Gestión de la salud	0,941	7
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
0,984 (15 ítems)	Factores intrínsecos	0,973	7
	Factores extrínsecos	0,964	8

*Nota.*Procesado mediante el SPSS v.25.

Tomando en consideración la escala de interpretación establecida por Hernández et al. (2014), se determina que el instrumento para la medición de la seguridad y salud en el trabajo presenta una confiabilidad positiva muy alta por ser igual a 0.969 el cual está muy cercano a 1; en el caso del instrumento para la satisfacción laboral, el resultado es similar al haber obtenido un resultado de 0,984 interpretado como positivo muy alto. Es por ello que se

determinó que ambos instrumentos poseen la confiabilidad necesaria y procede a su aplicación correspondiente.

Tabla 3

Análisis descriptivo de la seguridad y salud en el trabajo en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad y salud en el trabajo	Nunca	2	6,3
	Casi nunca	10	31,2
	A veces	12	37,5
	Casi siempre	8	25,0
	Total	32	100.0
Gestión de la seguridad	Nunca	2	6,3
	Casi nunca	11	34,4
	A veces	10	31,2
	Casi siempre	9	28,1
	Total	32	100.0
Gestión de la salud	Nunca	3	9,4
	Casi nunca	6	18,8
	A veces	14	43,7
	Casi siempre	9	28,1
	Total	32	100.0

Nota. SPSS v.25

En los colaboradores encuestados, se destaca que el 37.5% (12) considera que solo a veces se presenta una adecuada seguridad y salud en el trabajo, a diferencia de únicamente el 25% (8) que lo considera como casi siempre; en cuanto a la dimensión gestión de la seguridad, el 34.4% (11) lo consideró que casi nunca se presentan estas condiciones y el 6.3% (2) reportó que nunca; respecto a la dimensión gestión de la salud, el 43.7% (14) expresó que a veces se aborda una adecuada gestión, a diferencia del 9.4% (3) que lo calificó como nunca.

Tabla 4

Análisis descriptivo de la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral	Nunca	3	9,4
	Casi nunca	8	25,0
	A veces	13	40,5
	Casi siempre	6	18,8
	Siempre	2	6,3
	Total		32
Factores intrínsecos	Nunca	6	18,8
	Casi nunca	7	21,9
	A veces	10	31,2
	Casi siempre	7	21,8
	Siempre	2	6,3
	Total		32
Factores extrínsecos	Nunca	2	6,3
	Casi nunca	8	25,0
	A veces	11	34,4
	Casi siempre	9	28,1
	Siempre	2	6,3
	Total		32

Nota. SPSS v.25

En los colaboradores encuestados, se destaca que el 40.5% (13) considera que solo a veces se presenta una adecuada satisfacción laboral, a diferencia de únicamente el 6.3% (2) que lo considera como siempre; en cuanto a la dimensión factores intrínsecos, el 31.2% (10) lo consideró que a veces se presentan estas factores y el 6.3% (2) reportó que siempre; respecto a la dimensión factores extrínsecos, el 34.4% (11) expresó que a veces se hacen presente estos factores, a diferencia del 6.3% (2) que lo calificó como siempre.

Tabla 5

Nivel de la seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

		Frecuencia	Porcentaje
Seguridad y salud en el trabajo	Bajo	9	28,1%
	Medio	16	50,0%
	Alto	7	21,9%
	Total	32	100%
Gestión de la seguridad	Bajo	12	37,5%
	Medio	14	43,8%
	Alto	6	18,8%
	Total	32	100%
Gestión de la salud	Bajo	9	28,1%
	Medio	14	43,8%
	Alto	9	28,1%
	Total	32	100%

Nota. Información procesada en base a la encuesta a los colaboradores.

En función a lo presentado en la tabla, se interpreta que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se encuentra dentro de un nivel medio en la empresa, la cual está sustentado por el 50% (16) de los colaboradores quienes consideran que no se están abordando los aspectos adecuados; lo mismo sucede en la dimensión gestión de la seguridad, donde el 43.8% (14) lo han calificado como de nivel medio, asimismo, en cuanto a la gestión de la salud, de igual forma el 43.8% (14) lo calificó como medio, lo cual es una representación de que se deben aplicar mejoras internas respecto a esta variable para hacer posible que la seguridad se encuentre en óptimas condiciones.

Tabla 6

Nivel de la satisfacción laboral y sus dimensiones en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

		Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral	Bajo	9	28,1%
	Medio	15	46,9%
	Alto	8	25,0%
	Total	32	100%
Factores intrínsecos	Bajo	10	31,3%
	Medio	13	40,6%
	Alto	9	28,1%
	Total	32	100%
Factores extrínsecos	Bajo	9	28,1%
	Medio	15	46,9%
	Alto	8	25,0%
	Total	32	100%

Nota. Información procesada en base a la encuesta a los colaboradores.

En función a lo presentado en la tabla, se interpreta que la satisfacción laboral se encuentra dentro de un nivel medio en la empresa, la cual está sustentado por el 46.9% (15) de los colaboradores quienes consideran que no se están desarrollando los escenarios adecuados; lo mismo sucede en la dimensión factores intrínsecos, donde el 40.6% (13) lo han calificado como de nivel medio, asimismo, en cuanto a los factores extrínsecos, el 46.9% (15) lo calificó como medio, representado de esta forma aspectos críticos internos respecto a la satisfacción que merecen la atención necesaria para poder lograr mejores resultados y las buenas relaciones.

Análisis inferencial

Tabla 7

Prueba de normalidad – Shapiro Wilk

Variables/Dimensiones	Estadístico	n	Sig.
Seguridad y salud en el trabajo	,870	32	,001
Gestión de seguridad	,861	32	,001
Gestión de la salud	,853	32	,000
Satisfacción laboral	,917	32	,017
Factores intrínsecos	,913	32	,013
Factores extrínsecos	,917	32	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. SPSS v.25

Al tratarse de un estudio con una muestra que no supera las 50 unidades, se procedió al cálculo de Shapiro-Wilk, cuyos valores resultantes fueron menores a 0.05, lo cual permitió determinar la existencia de una distribución no normal, de modo que, para calcular las correlaciones, se empleó el coeficiente Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

H_o: No existe relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

Regla de decisión

a) Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

b) Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 8

Análisis de correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

Seguridad y salud en el trabajo	Satisfacción laboral		
	Correlación Rho de Spearman	p-valor	N
	,919**	.000	32

** *La correlación es significativa en el nivel ,01*

Nota. Elaborado por el SPSS v.25

En base a que el coeficiente Rho de Spearman fue 0,919 se estableció que la correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, es positiva muy fuerte; además de un p-valor de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; corroborando de esta forma que es muy importante la realización de las actividades de mejoramiento de la seguridad y la salud para fomentar un ambiente de satisfacción dentro de la empresa.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la gestión de la seguridad y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de la seguridad y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023.

Tabla 9

Análisis de correlación entre la gestión de la seguridad y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

Gestión de la seguridad	Satisfacción laboral		
	Correlación Rho de Spearman	p-valor	N
	,882**	.000	32

***. La correlación es significativa en el nivel ,01*

Nota. Elaborado por el SPSS v.25

En base a que el coeficiente Rho de Spearman fue 0,882 se estableció que la correlación entre la gestión de la seguridad y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, es positiva considerable; además de un p-valor de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; fortaleciendo de esta forma la afirmación de la importancia que posee la realización de los procedimientos adecuados para garantizar la seguridad dentro del ambiente donde laboran para lograr una satisfacción adecuada.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la gestión de la salud y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de la salud y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023.

Tabla 10

Análisis de correlación entre la gestión de la salud y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C. Tarapoto 2023.

Gestión de la salud	Satisfacción laboral		
	Correlación Rho de Spearman	p-valor	N
	,935**	.000	32

***.* La correlación es significativa en el nivel ,01

Nota. Elaborado por el SPSS v.25

Ya que el coeficiente Rho de Spearman fue 0,935 se estableció que la correlación entre la gestión de la salud y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, es positiva muy fuerte; además de un p-valor de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; determinando de esta forma que la preservación de la salud por medio de prácticas significativas en la empresa permitirá que los colaboradores se encuentren más satisfechos en su puesto de trabajo.

Tabla 11*Nivel de relación entre la edad y la seguridad y salud en el trabajo*

		Seguridad y salud en el trabajo							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Edad	18-25	2	6.25%	3	9.38%	2	6.25%	7	21.88%
	26-33	5	15.63%	6	18.75%	2	6.25%	13	40.63%
	34-41	2	6.25%	5	15.63%	2	6.25%	9	28.13%
	42-49	0	0.00%	2	6.25%	1	3.13%	3	9.38%
	Total	9	28.1%	16	50.0%	7	21.9%	32	100.0%

Nota. Elaborado mediante el SPSS v.25

La edad posee una relación considerable con el nivel medio de seguridad y salud en el trabajo con una representación del 50%, lo cual guarda sintonía con las respuestas generalizadas de los colaboradores encuestados quienes mencionaron que no existe una adecuada realización de las actividades para garantizar la seguridad en el ambiente de trabajo.

Tabla 12*Nivel de relación entre el sexo y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Sexo	Masculino	7	21.88%	14	43.75%	5	15.63%	26	81.25%
	Femenino	2	6.25%	1	3.13%	3	9.38%	6	18.75%
	Total	9	28.1%	15	46.9%	8	25.0%	32	100.0%

Nota. Elaborado mediante el SPSS v.25

El indicador sociodemográfico sexo posee una relación considerable con el nivel medio de satisfacción laboral con una representación del 46.9%, lo cual guarda sintonía con las respuestas generalizadas de los colaboradores encuestados quienes mencionaron que no existe una adecuada satisfacción dentro del ambiente de trabajo debido a la omisión de actividades clave por parte de la empresa.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se desarrolla la discusión de los resultados encontrados con lo presentado por los autores congregados como antecedentes, para ello se desarrolló la selección considerando los datos más relevantes en consonancia con los objetivos, tal como se detalla a continuación:

Respecto al objetivo general, se encontró que el resultado del coeficiente de Pearson fue de 0,919 se estableció que la correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, es positiva muy fuerte, lo cual permitió establecer lo necesario que resulta para la empresa el mejoramiento de las condiciones adecuadas para garantizar la seguridad de los colaboradores, más aun conociendo que esto genera incidencia sobre la satisfacción en el personal. Esto se consideró concordante con la conclusión principal de Arévalo y Flores (2021) quienes mostraron que, los factores de estrés no están siendo controlados por medio de acciones estratégicas y conjuntas en las áreas organizacionales, provocando que el personal esté expuesto a los factores que lo provocan, disminuyendo no solo su satisfacción sino también su rendimiento que afecta bilateralmente tanto a la organización como al colaborador, además presentaron que, la evidencia de correlación fue un valor $p=,698$ acreditando que la influencia es media, sin embargo, se rescata la importancia de desarrollar un plan concordante con el riesgo en la organización para fomentar los motivos que pueden conllevar a la insatisfacción, dentro de los cuales se encuentra el estrés provocado por la sobrecarga laboral y la omisión del análisis de los riesgos. Asimismo, converge con Montoya et al. (2020) donde expusieron que se resalta que la empresa no realiza la entrega de los implementos para la realización de las labores por parte de los trabajadores, además que, la integración de las condiciones integrales son elementos necesarios que deben estar presentes, todo ello debido a que interfieren sobre la satisfacción de los mismos tomando en cuenta que la responsabilidad organizacional no solamente está relacionada con el pago de las remuneraciones, sino también en la incorporación de los elementos que ayuden a desempeñarse eficientemente dentro de un ambiente de seguridad

y confianza, lo cual permitirá resultados positivos y congruentes con los objetivos de competitividad basados en la satisfacción interna. Asimismo, se encuentra coincidencia con la teoría de la responsabilidad contractual, la cual se rige de acuerdo a los términos establecidos dentro del contrato donde se estipula las responsabilidades del empleador para propiciar los espacios adecuados para la seguridad en el día a día dentro del puesto (Cero Accidentes, 2018).

En cuanto al objetivo específico 1, se encontró que el resultado del coeficiente de Pearson fue de 0,882 se estableció que la correlación entre la gestión de la seguridad y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, es positiva considerable; lo mismo que expresa la importancia que posee el fortalecimiento de las acciones para garantizar la seguridad en el espacio de trabajo porque se vincula significativamente con la satisfacción de los mismos. Es por ello que se encuentra convergencia con lo encontrado por Huanca y Putpaña (2019) donde se observa que, el 53% expresó que la gestión de la seguridad es baja y se refleja por la cantidad considerable de accidentes que se observan constantemente en las diversas áreas, sobre todo en aquellas que interactúan con maquinarias o en espacios complejos, además que, en función al $Rho=0,818$ se concretó una correlación alta, facilitando la determinación de la importancia de fortalecer constantemente la gestión de la seguridad para facilitar que la satisfacción y la comodidad de los colaboradores sea la apropiada para un buen rendimiento. Asimismo, se encuentra coincidencia con la teoría del caso fortuito, la cual considera que las actividades laborales se enfrentan a riesgos y accidentes que se pueden producir por cuestiones fortuitas, en cuyos casos el empleador debe ser consciente y apoyar al colaborador afectado (Cero Accidentes, 2018).

En lo que concierne al segundo objetivo específico, se encontró que el resultado del coeficiente de Pearson fue de 0,935 se estableció que la correlación entre la gestión de la salud y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, es positiva muy fuerte; dentro de ello se destaca lo fundamental que resulta el mejoramiento de las condiciones laborales para garantizar la preservación de la integridad y la salud de las

personas como un factor que incide directamente sobre la satisfacción de los colaboradores, de modo que es necesario el mejoramiento continuo. Es por ello que se destacó la similitud con lo expuesto por Sangama (2019) donde refleja que el nivel de seguridad de los trabajadores es bajo al igual que el desempeño se desenvuelve por el mismo nivel; asimismo, el resultado de cálculos de Spearman inferior a 0,05 permitió determinar lo importante que resulta garantizar la seguridad, debido a que esto permite generar mayores resultados de desempeño vinculados con la satisfacción, todo ello debido a que, al estar expuestos a situaciones complicadas producto de las actividades civiles, pueda sufrir daños de diversa índole que pueda comprometer su salud, por lo tanto, esto puede generar afecciones a su satisfacción y productividad. Asimismo, se sustenta en la teoría de la responsabilidad objetiva, la cual establece que las actividades laborales sin importar su naturaleza, están expuestas a riesgos, por lo que necesario considerar cada uno de los términos de la subjetividad para afrontar los impases que se produzcan (Cero Accidentes, 2018).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe correlación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, debido a que el resultado del Rho de Spearman fue 0,919 la cual es positiva muy fuerte; además de un p-valor de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; exponiendo lo indispensable que resulta fortalecer las actividades para garantizar la seguridad, lo cual generará mejoras en la satisfacción.
- 6.2.** Existe correlación significativa entre la gestión de la seguridad y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, debido a que el resultado del Rho de Spearman fue 0,882 la cual es positiva considerable; además de un p-valor de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, a medida que se fortalezca las medidas de seguridad, existirá la posibilidad de generar una satisfacción competitiva.
- 6.3.** Existe correlación significativa entre la gestión de la salud y la satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023, debido a que el resultado del Rho de Spearman fue 0,935 la cual es positiva muy fuerte; además de un p-valor de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es por ello que se precisa lo indispensable que resulta el manejo adecuado de los protocolos para garantizar la salud, lo cual generará una mejor satisfacción en los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al gerente de la empresa, acrecentar las posibilidades de garantizar la seguridad de los colaboradores por medio de la realización de actividades de prevención, la creación de protocolos, entre otros para disminuir la exposición al riesgo, lo cual ayudará a generar una mejor satisfacción en el personal.

- 7.2.** Al gerente de la empresa, fortalecer la gestión de la seguridad por medio de la asignación de responsabilidades específicas al personal supervisor, de modo que estos se desempeñen adecuadamente para hacer cumplir los lineamientos de seguridad para que los colaboradores se sientan motivados y logren cumplir con sus responsabilidades.

- 7.3.** Al gerente de la empresa, gestionar la salud laboral adecuadamente por medio de prácticas saludables como el uso adecuado de sustancias químicas, la exposición al sol, las posturas ergonómicas, entre otras que ayudarán a reducir el riesgo de enfermedades o complicaciones a la salud, las cual darán lugar a la desmotivación.

REFERENCIAS

- Álvarez-Contreras, D., Araque-Geney, E. y Jiménez-Lyons, K. (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mipymes de Sincelejo, Colombia. *Tendencias*. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>
- Araya-Castillo, L. y Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Ciencias sociales*. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Arellano-Parra, N., Silva-López, K. y Arámbula-García, C. (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *Aibi*. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/2194/2185>
- Arévalo, S. y Flores, K. (2021). *Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72950/Ar%c3%a9valo_PS-Flores_CKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoque consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Briones, K. y Carrascal, J. (2021). *Gestión de la seguridad y salud ocupacional para aumentar la satisfacción laboral en la empresa eventual servis, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Perú]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10589/Briones%20Urrutia%20Kenneth%20&%20Silva%20Mart%C3%ADnez%20Cristian.pdf?sequence=12>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion_a_la_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica.pdf
- Canarias registra 49.254 accidentes laborales en 2022, de los que 18 resultaron mortales. (28 de abril de 2023). Europa Press.

- Cardoza-Sernaqué, M., Hidalgo-Salinas, L., Peña-Romero, J. y Torres-Solano, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*.
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/521758809021.pdf>
- Carrión-Córdova, B., Loli-Ponce, R. y Espinoza-Moreno, T. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *Tecno Humanismo*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510610>
- Cero Accidentes (2018). Conoce las teorías de responsabilidad civil del empleador hacia el trabajador accidentado. <https://www.ceroaccidentes.pe/seguridad-en-el-trabajo-teorias-de-responsabilidad-civil-del-empleador-hacia-el-trabajador-accidentado/>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones*. (9°. Ed.). Mc Graw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiong-Ruíz, S. y López-Castañeda, G. (2019). *Seguridad en el Trabajo y su relación con la Satisfacción de los Colaboradores de la Empresa Cervecería San Juan S.A, Tarapoto, año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41105/Chiong_RS-L%c3%b3pez_CGR-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cordova, L. y Pillco, J. (2022). *Influencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los accidentes laborales en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Continental, Perú].

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11209/1/IV_PG_MRHGO_TE_Cordova_Pillco_2022.pdf

Cortez-Silva, D., Campana-Mendoza, N., Huayama-Tocto, N. y Aranda-Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n3/2310-4635-pyr-9-03-e812.pdf>

Díaz-Dumont, J., Suárez-Mansilla, S., Santiago-Martínez, R. y Bizarro-Huaman, E. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Universidad del Zulia*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/html/>

Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. (24 de enero de 2020). La República.

Gómez, A., Gómez, C. y Sánchez, G. (2021). *Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la empresa Organización Garzón y Asociados S.A.S.* [Tesis de pregrado, Universidad Continental, Colombia]. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1206/Trabajo%20de%20Ogrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez-García, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *APRL*. <http://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. México. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Huanca, C. y Putpaña, L. (2019). *Seguridad y salud, y su relación con la calidad de vida laboral en la empresa Corporación Megaluz S.A.C. en la ciudad de Tarapoto, año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

Tarapoto, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34597/Huanc_a_DCK-Putpa%c3%b1a_PLJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (20 de agosto de 2011). Diario El Peruano. Diario oficial No 448694.
<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>

Márquez-Gonzales, L. (2021). Estudio sobre los factores que afectan la motivación académica con énfasis en las emociones y la evaluación formativa en los estudiantes de secundaria en la Unidad Educativa Tiquipaya Cochabamba-Bolivia. *Punto Cero* año 26. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v26n43/2224-8838-rpc-26-43-70.pdf>

Martínez-Acuña, G. (2022). Revisión Sistemática sobre Satisfacción Laboral en Trabajadores/as en Latinoamérica. *Universidad Católica de la Santísima Concepción*.
<http://repositoriodigital.ucsc.cl/bitstream/handle/25022009/2643/Tesis%20Germ%C3%A1n%20Mart%C3%ADnez.pdf>

Más de 8,000 accidentes de trabajo fueron reportados al primer semestre del año. Perú. (18 de setiembre de 2018). Gestión.

Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N. y Neira, J. (2020), Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y seguridad del trabajo*.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>

MTPE: Estos son los sectores que registran mayor número de accidentes de trabajo. Perú. (31 de octubre de 2022). El comercio.

Obando-Montenegro, J., Sotolongo-Sanchez, M. y Villa-González, E. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *Ingeniería industrial*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v40n2/1815-5936-rrii-40-02-136.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Surgen nuevos problemas de seguridad y salud a medida que el trabajo cambia*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_686761/lang--es/index.htm
- Osorio-Vasco, J. (2021). Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia. *Saúde Pública*. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00175320>
- Parra-Penagos, C., Bayona-Albarracín, J. y Salamanca-Gómez, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/409658132008.pdf>
- Peña-López, I., Jimenez-Figueroa, F. y Martínez-Suárez, L. (2019). Procedimiento para la gestión de la seguridad y salud del trabajo en la empresa de construcción y montaje de Las Tunas. *Revista de Arquitectura e Ingeniería*. <https://www.redalyc.org/journal/1939/193960058004/193960058004.pdf>
- Pizarro-Ruz, J., Fredes-Collarte, D., Inostroza-Peña, C. y Torreblanca-Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Pujol-Cols, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. (Artículo científico). *CienciAmérica*. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Saavedra-Meléndez, J. y Delgado-Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Universidad César Vallejo*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/218>

- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J. y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*. <https://www.scielo.org/pdf/rpmesp/2020.v37n1/32-41/es>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa. Consensos y disensos. *Universidad Andina del Cusco, Cusco*. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez-Trujillo, M. y García-Vargas, D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sangama, M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, Y. (2022). *Salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97856>
- Valero-Pacheco, I. y Riaño-Casallas, M. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Creative Commons*. <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v23n1/1578-2549-aprl-23-01-22.pdf>
- Vicente-Herrero, T., Ramírez-Iñiguez, V. y Capdevila-García, L. (2022). La promoción de la salud en el trabajo. Un paso más en prevención de riesgos laborales. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552022000300008&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la seguridad y salud en el trabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Seguridad y Salud en el trabajo	Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783)	Se realizará la evaluación de la variable por medio de un cuestionario conformado por 16 ítems con una escala ordinal de tipo Likert en base a las 2 dimensiones y sus indicadores.	Gestión de la seguridad	Planeación	1	Ordinal de tipo Likert
				Riesgos	2	
				Medios de acceso y salida	3	
				Orden y limpieza	4	
				Precauciones contra caída de materiales	5	
				Accesos no autorizados	6	
				Prevención contra incendios	7	
				Alumbrado	8,9	
				Planeación	10	
			Servicios de salud	11		
			Primeros auxilios	12		
			Sustancias peligrosas	13		
			Atmósferas peligrosas	14		
			Radiaciones	15		
			Ruido y vibraciones	16		

Matriz de operacionalización de la satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Satisfacción laboral	Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011)	Se realizará la evaluación de la variable por medio de un cuestionario conformado por 15 ítems con una escala ordinal de tipo Likert en base a las dimensiones y sus indicadores.	Factores intrínsecos	Libertad de elección	1	Ordinal de tipo Likert
				Reconocimiento	2	
				Pertenencia	3	
				Responsabilidad	4	
				Oportunidades	5	
				Consideración	6	
				Satisfacción	7	
			Factores extrínsecos	Ambiente adecuado	8	
				Buen ambiente	9	
				Necesidad de reconocimiento	10	
				Salario	11	
				Comunicación	12	
				Comodidad	13	
				Horario de trabajo	14	
				Estabilidad laboral	15	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Ficha del instrumento seguridad y salud en el trabajo

Ficha técnica	
<hr/>	
Nombre	: Cuestionario de <i>seguridad y salud</i>
Autor y año	: Sangama, M. (2019)
Índice Alfa de Cronbach	: 0.836
Lugar de aplicación	: Trabajadores de la ferretería Doctor Obra.
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 10 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 16 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

Nota. Elaboración propia

Cuestionario de seguridad y salud en el trabajo

Estimado colaborador (ra), el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**gestión de seguridad y gestión de la salud**); te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

ÍTEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gestión de seguridad					
1. Existe un plan de seguridad en la empresa que es de conocimiento de los trabajadores					
2. Se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores de los riesgos en el trabajo					
3. Existe cercos de protección en los accesos y salidas a las áreas de trabajo					
4. La empresa se mantiene constantemente limpia y ordenada					
5. Las zonas de trabajo están cubiertas para evitar accidentes por la caída de herramientas o materiales					
6. En zonas no autorizadas se utilizarán barreras, o carteles indicadores que permiten alertar el peligro					
7. Reciben charlas para la prevención y extinción de los incendios					
8. Las zonas de poca iluminación natural, están alumbradas con la intensidad adecuada para el trabajo					
9. Se les otorga equipo de protección (ropa, casco, zapatos, linternas) para uso personal en el trabajo					

Dimensión 2: Gestión de la salud

10. El plan de seguridad contiene acciones para garantizar la salud de sus trabajadores					
11. Existe botiquín debidamente implementado para atender a los trabajadores en casos necesarios					
12. Existe personal con conocimientos de primeros auxilios para la atención a los trabajadores					
13. Cuentan con implementos personales para evitar la absorción por la piel de sustancias químicas peligrosas					
14. Cuentan con implementos de protección para evitar inhalación de atmósferas peligrosas					
15. Las zonas de trabajo están adecuadas para evitar el exceso de exposición a la radiación solar					
16. Les otorgan tapones protectores de oído en zonas de ruido excesivo					

Ficha del instrumento satisfacción laboral

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de <i>satisfacción laboral</i>
Autor y año	: Valderrama, Y. (2022)
Índice Alfa de Cronbach	: 0.932
Lugar de aplicación	: Trabajadores de la ferretería Doctor Obra.
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 10 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 15 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

Nota. Elaboración propia

Cuestionario de satisfacción laboral

Estimado colaborador (ra), el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**factores intrínsecos y factores extrínsecos**); el proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

ÍTEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Factores intrínsecos					
1. Se siente con la libertad de elegir su propio método de trabajo					
2. Se siente reconocido cuando realiza un buen trabajo en la empresa					
3. Te sientes involucrado con la misión, visión y valores de la empresa.					
4. Asume con responsabilidad sus funciones que se le ha asignado					
5. Le ponen contento las oportunidades de línea de carrera en la empresa					
6. Las sugerencias que realiza son tomadas en cuenta por la empresa					
7. La variedad de tareas que realiza en su trabajo le ponen satisfecho					
Dimensión 2: Factores extrínsecos					
8. La empresa le brinda condiciones físicas adecuadas para que realice sus actividades					
9. La relación con sus compañeros de trabajo es la más apropiada					
10. Su superior inmediato reconoce sus logros obtenidos en la empresa					

11. Está satisfecho con el salario que recibe					
12. Existe buena relación entre los jefes y los subalternos					
13. Sus compañeros de trabajo se sienten contentos con la gestión de la empresa					
14. El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos					
15. Mantiene estabilidad laboral con la gestión de la empresa.					

Anexo 3: Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

Investigador (a) (es): José Miguel Mego Mundaca.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa ferretera Doctor Obra S.A.C. bajo el RUC N° 20608154516, cuyo gerente general es el Lic. Javier Isaías Inga Valles.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Cuál es la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral en la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la ferretería Doctor Obra S.A.C. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

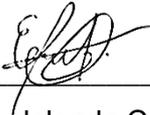
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **[Mego Mundaca José Miguel]** email jmegomu16@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor **[Paredes Ramírez Gimena]** email gparedesra01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Johny Delgado Colunche, con DNI N° 45984931.

Fecha y hora: 10 de mayo del 2023; 18:30horas.



Johny delgado Colunche

DNI N° 45984931

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años.*

Carta de autorización
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS
RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Ferretería Doctor Obra S.A.C.	RUC: 20608154516
Nombre del Titular o Representante legal: Javier Isaías Inga Valles	
Nombres y Apellidos: Javier Isaías Inga Valles	DNI: 45736737

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023.	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de investigación. Administración	
Autor: José Miguel Mego Mundaca Nombres y Apellidos	DNI: 71954073

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

FERRETERIA DOCTOR OBRA SAC

Firma y sello: **Javier I. Inga Valles**
GERENTE GENERAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Documentos del comité de ética



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA FERRETERÍA DOCTOR OBRA S.A.C., TARAPOTO 2023.**

Autor(es): JOSÉ MIGUEL MEGO MUNDACA

Especialidad del autor principal del proyecto: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): TARAPOTO PERÚ

Código de revisión del proyecto: 2023-1_PREGRADO_PI_TAR_C3_01

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: gparedesra01@ucvvirtual.edu.pe

N°	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en
Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA FERRETERÍA DOCTOR OBRA S.A.C., TARAPOTO 2023", presentado por los autores JOSÉ MIGUEL MEGO MUNDACA, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Seguridad y salud en el trabajo	1	Metodólogo	5	Es aplicable
	2	Administrador	4.5	Es aplicable
	3	Administrador	5	Es aplicable
	4	Administrador	5	Es aplicable
	5	Metodólogo	5	Es aplicable
Satisfacción laboral	1	Metodólogo	5	Es aplicable
	2	Administrador	4.5	Es aplicable
	3	Administrador	5	Es aplicable
	4	Administrador	5	Es aplicable
	5	Metodólogo	5	Es aplicable

Nota. Elaboración propia

4. Soporte teórico

- Variable 1: Seguridad y Salud en el trabajo**
 Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783).
- Variable 2: Satisfacción laboral**
 Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011).

Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad y salud en el trabajo	1. Gestión de la seguridad. 2. Gestión de la salud.	Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783).
Satisfacción laboral	1. Factores intrínsecos. 2. Factores extrínsecos.	Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023” elaborado para la primera variable por Sangama Guerra, Maribel en el año 2019 y la segunda variable por Valderrama Vallejos, Yasser en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Seguridad y salud en el trabajo

- Primera dimensión: Gestión de la seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeación	1	4	4	4	
Riesgos	2	4	4	4	
Medios de acceso y salida	3	4	4	4	
Orden y limpieza	4	4	4	4	
Precauciones contra caída de materiales	5	4	4	4	
Accesos no autorizados	6	4	4	4	
Prevención contra incendios	7	4	4	4	
Alumbrados	8-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeación	10	4	4	4	
Servicios de salud	11	4	4	4	
Primeros auxilios	12	4	4	4	

Sustancias peligrosas	13	4	4	4	
Atmósferas peligrosas	14	4	4	4	
Radiaciones	15	4	4	4	
Ruido y vibraciones	16	4	4	4	

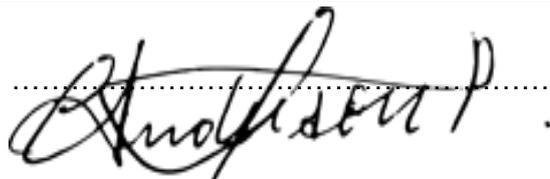
Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Libertad de elección	1	4	4	4	
Reconocimiento	2	4	4	4	
Pertenencia	3-7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente adecuado	8,9	4	4	4	
Buen ambiente	10,11,12,13	4	4	4	
Horario de trabajo	14	4	4	4	
Gestión de la institución	15	4	4	4	



DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN

DNI N° 16498130

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO (RENACYT) – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Sangama Guerra, Maribel y Valderrama Vallejos Yasser
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Ferretería Doctor Obra
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 15 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Seguridad y Salud en el trabajo**
 Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783).
- Variable 2: Satisfacción laboral**
 Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011).

Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad y salud en el trabajo	3. Gestión de la seguridad. 4. Gestión de la salud.	Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783).
Satisfacción laboral	3. Factores intrínsecos. 4. Factores extrínsecos.	Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023” elaborado para la primera variable por Sangama Guerra, Maribel en el año 2019 y la segunda variable por Valderrama Vallejos, Yasser en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

2. No cumple con el criterio
3. Bajo Nivel
4. Moderado nivel
5. Alto nivel

Variable del instrumento: Seguridad y salud en el trabajo

- Primera dimensión: Gestión de la seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeación	1	4	4	4	
Riesgos	2	4	4	4	
Medios de acceso y salida	3	4	4	4	
Orden y limpieza	4	4	4	4	
Precauciones contra caída de materiales	5	4	4	4	
Accesos no autorizados	6	4	4	4	
Prevención contra incendios	7	4	4	4	
Alumbrados	8-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeación	10	4	4	4	
Servicios de salud	11	4	4	4	
Primeros auxilios	12	4	4	4	

Sustancias peligrosas	13	4	4	4	
Atmósferas peligrosas	14	4	4	4	
Radiaciones	15	4	4	4	
Ruido y vibraciones	16	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Libertad de elección	1	4	4	4	
Reconocimiento	2	4	4	4	
Pertenencia	3-7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente adecuado	8,9	4	4	4	
Buen ambiente	10,11,12,13	4	4	4	
Horario de trabajo	14	4	4	4	
Gestión de la institución	15	4	4	4	



DR. ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE

DNI N° 46883462

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Seguridad y Salud en el trabajo**
 Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783).
- Variable 2: Satisfacción laboral**
 Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011).

Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad y salud en el trabajo	5. Gestión de la seguridad. 6. Gestión de la salud.	Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783).
Satisfacción laboral	5. Factores intrínsecos. 6. Factores extrínsecos.	Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023” elaborado para la primera variable por Sangama Guerra, Maribel en el año 2019 y la segunda variable por Valderrama Vallejos, Yasser en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

2. No cumple con el criterio
3. Bajo Nivel
4. Moderado nivel
5. Alto nivel

Variable del instrumento: Seguridad y salud en el trabajo

- Primera dimensión: Gestión de la seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeación	1	4	4	4	
Riesgos	2	4	4	4	
Medios de acceso y salida	3	4	4	4	
Orden y limpieza	4	4	4	4	
Precauciones contra caída de materiales	5	4	4	4	
Accesos no autorizados	6	4	4	4	
Prevención contra incendios	7	4	4	4	
Alumbrados	8-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeación	10	4	4	4	
Servicios de salud	11	4	4	4	
Primeros auxilios	12	4	4	4	



Sustancias peligrosas	13	4	4	4	
Atmósferas peligrosas	14	4	4	4	
Radiaciones	15	4	4	4	
Ruido y vibraciones	16	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Libertad de elección	1	4	4	4	
Reconocimiento	2	4	4	4	
Pertenencia	3-7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente adecuado	8,9	4	4	4	
Buen ambiente	10,11,12,13	4	4	4	
Horario de trabajo	14	4	4	4	
Gestión de la institución	15	4	4	4	



DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE

DNI N° 43724426

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	FASANANDO PUYO TERCERO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	gerencia y docencia universitaria	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Sangama, M. (2019)
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Su domicilio
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Seguridad y Salud en el trabajo
Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783)
- **Variable 2:** Satisfacción laboral
Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011)



Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad y Salud en el trabajo	<ol style="list-style-type: none"> Gestión de la seguridad Gestión de la salud 	Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783)
Satisfacción laboral	<ol style="list-style-type: none"> Factores intrínsecos Factores extrínsecos 	Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023" elaborado por Mego Mundaca, José Miguel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Seguridad y salud en el trabajo

- Primera dimensión: Gestión de seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeación	1	4	4	4	
Riesgos	2	4	4	4	
Medios de acceso y salida	3	4	4	4	
Orden y limpieza	4	4	3	4	
Precauciones contra caída de materiales	5	4	4	4	
Accesos no autorizados	6	4	4	4	
Prevención contra incendios	7	4	4	4	
Alumbrados	8,9	4	4	3	

- Segunda dimensión: Gestión de la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeación	10	4	4	4	
Servicios de salud	11	4	4	4	
Primeros auxilios	12	4	3	4	
Sustancias peligrosas	13	4	4	4	
Atmósferas peligrosas	14	4	4	4	
Radiaciones	15	4	3	4	
Ruido y vibraciones	16	4	4	4	



Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Libertad de elección	1	4	4	4	
Reconocimiento	2	4	4	3	
Pertenencia	3	3	4	4	
Responsabilidad	4	4	4	4	
Oportunidades	5	4	4	3	
Consideración	6	4	4	4	
Satisfacción	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente adecuado	8	4	4	4	
Buen ambiente	9	4	4	4	
Necesidad de reconocimiento	10	4	4	4	
Salario	11	4	3	4	
Comunicación	12	4	4	4	
Comodidad	13	4	4	4	
Horario de trabajo	14	4	4	3	
Estabilidad laboral	15	4	4	4	



DR. FASANANDO PUYO TERCERO
DNI N° 01146693

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JOSÉ GABRIEL ARÉVALO ARÉVALO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública y privada	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Sangama, M. (2019)
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Su domicilio
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Seguridad y Salud en el trabajo
Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783)
- **Variable 2:** Satisfacción laboral
Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011)





Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad y Salud en el trabajo	<ol style="list-style-type: none"> Gestión de la seguridad Gestión de la salud 	Es un proceso integrado por diferentes etapas y actividades que busca salvaguardar la integridad de los trabajadores para poder prevenir accidentes que puedan afectar la integridad física, como también la reducción a exposiciones química de donde los colaboradores puedan afectar su salud (Ley N° 29783)
Satisfacción laboral	<ol style="list-style-type: none"> Factores intrínsecos Factores extrínsecos 	Es el grado de conformidad alcanzado por los colaboradores dentro de una organización respecto a las prestaciones y condiciones entregadas por la misma para que estos puedan desempeñarse bajo un marco de eficiencia y tranquilidad (Chiavenato, 2011)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de la ferretería Doctor Obra S.A.C., Tarapoto 2023" elaborado por Mego Mundaca, José Miguel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Seguridad y salud en el trabajo

- Primera dimensión: Gestión de seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeación	1	4	4	4	
Riesgos	2	4	4	4	
Medios de acceso y salida	3	4	4	4	
Orden y limpieza	4	4	4	4	
Precauciones contra caída de materiales	5	4	4	4	
Accesos no autorizados	6	4	4	4	
Prevención contra incendios	7	4	4	4	
Alumbrados	8,9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de la salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeación	10	4	4	4	
Servicios de salud	11	4	4	4	
Primeros auxilios	12	4	4	4	
Sustancias peligrosas	13	4	4	4	
Atmósferas peligrosas	14	4	4	4	
Radiaciones	15	4	4	4	
Ruido y vibraciones	16	4	4	4	





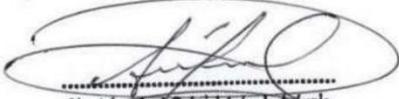
Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Factores intrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Libertad de elección	1	4	4	4	
Reconocimiento	2	4	4	4	
Pertenencia	3	4	4	4	
Responsabilidad	4	4	4	4	
Oportunidades	5	4	4	4	
Consideración	6	4	4	4	
Satisfacción	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente adecuado	8	4	4	4	
Buen ambiente	9	4	4	4	
Necesidad de reconocimiento	10	4	4	4	
Salario	11	4	4	4	
Comunicación	12	4	4	4	
Comodidad	13	4	4	4	
Horario de trabajo	14	4	4	4	
Estabilidad laboral	15	4	4	4	


 Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CLAD: N° 19159
 Mtro. José Gabriel Arévalo Arévalo
 DNI N° 45954981

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Escalas de valoración

Escala de valoración Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota. Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda (2018).

Escala de valoración de Pearson/ Rho de Spearman

Tabla de correlaciones

Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

0.10 = Correlación positiva muy débil.

0.25 = Correlación positiva débil.

0.50 = Correlación positiva media.

0.75 = Correlación positiva considerable.

0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Nota. Hernández y Mendoza (2018).