



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Seguridad y salud y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Paola Eran Girio

ASESORA:

Dra. Luzmila Garro Aburto

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Jurado de tesis:

Dra. Gloria Mendez Ilizarbe

Presidente

Mg. Sonia Lidia Romero Vela

Secretario

Dra. Luzmila Garro Aburto

Vocal

Dedicatoria

A ti por tu apoyo, a la pequeña por ser motivación, a mis padres y hnos por ser fuerza y a mi buen Dios todo contigo nada sin ti.

Agradecimiento

A todos aquellos que me brindaron la oportunidad de hacer posible esta investigación en virtud a la mejoras en seguridad y salud de los it.

Declaración Jurada

Yo Paola Eran Girio, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09944084, con la tesis titulada “ Seguridad y salud y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, ___ de Septiembre de 2016

Firma.....

Paola Eran Girio

DNI: 09944084

Presentación

Estimados Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, presento la Tesis titulada: “Seguridad y salud y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana”; dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado académico de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación se encuentra estructurada en siete capítulos. El primero que expone a los antecedentes internacionales y nacionales de la presente investigación, asimismo la fundamentación científica de las dos variables de estudio y sus respectivas dimensiones, como también la justificación, además el planteamiento del problema, igualmente los objetivos y las hipótesis. El capítulo dos se presenta a las variables de estudio, también la Operacionalización, igualmente la metodología utilizada, asimismo el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. El tercer capítulo se presenta el análisis descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los apéndices correspondientes.

La autora

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	x
Lista figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	25
1.2.1 Variable 1:	25
1.2.2 Variable 2:	34
1.3 Justificación	40
1.4. Problema	41
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	44

II	MARCO METODOLÓGICO	46
2.1	Variables	47
2.2	Operacionalización de variables	47
2.3	Metodología	48
2.4	Tipo de estudio	49
2.5	Diseño	49
2.6	Población, muestra y muestreo	50
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	50
2.8	Métodos de análisis de datos	53
2.9	Aspectos éticos	53
III.	RESULTADOS	54
IV.	DISCUSIÓN	67
V.	CONCLUSIONES	71
VI.	RECOMENDACIONES	73
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
	Apéndices	78
	Apéndice A: Matriz de Consistencia	79
	Apéndice B: Cuestionarios	80
	Apéndice C: Base de Datos	82
	Apéndice D: Validación	86
	Apéndice E: Confiabilidad	93

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable Seguridad y salud en el trabajo	47
Tabla 2 Operacionalización de la Satisfacción laboral	48
Tabla 3 Validez del instrumento Seguridad y salud, según expertos	52
Tabla 4 Validez del instrumento Satisfacción Laboral, según expertos	52
Tabla 5 Descripción de los niveles de la variable Seguridad y Salud	55
Tabla 6 Descripción de los niveles de la dimensión Compromiso y Capacidad de la Entidad	56
Tabla 7 Descripción de los niveles de la dimensión Fomento de la SST por parte de la Entidad	57
Tabla 8 Descripción de los niveles de la dimensión La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo	58
Tabla 9 Descripción de los niveles de la variable Satisfacción Laboral	59
Tabla 10 Descripción de los niveles de la dimensión Satisfacción Intrínseca	60
Tabla 11 Descripción de los niveles de la dimensión Satisfacción Extrínseca	61
Tabla 12 Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Seguridad y Salud y Satisfacción Laboral	62
Tabla 13 Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Compromiso y capacidad de la Entidad y Satisfacción Laboral.	63

Tabla 14 Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Fomento de la SST por parte de la Entidad y la variable Satisfacción Laboral.	64
Tabla 15 Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo y variable Satisfacción Laboral	66

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de Seguridad y Salud	55
Figura 2: Niveles de la dimensión Compromiso y Capacidad de la Entidad	56
Figura 3: Niveles de la dimensión Fomento de la SST por parte de la Entidad	57
Figura 4: Niveles de la dimensión La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo	58
Figura 5. Niveles de la Satisfacción Laboral	59
Figura 6 Niveles de la dimensión Satisfacción Intrínseca	60
Figura 7: Niveles de la dimensión Satisfacción Extrínseca	61

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar el grado de relación que existe entre la seguridad y salud y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

La metodología empleada correspondió a una investigación hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, no experimental con un alcance descriptivo correlacional, de diseño transversal. La población estuvo conformada de 1000 inspectores de transporte de Lima Metropolitana, la muestra empleado fue probabilística, teniendo 277 trabajadores en los cuales se han empleado de recojo de información cuestionario como instrumento para cada variable de estudio: Seguridad y Salud y Satisfacción Laboral. La información estuvo dada en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos en la escala de Likert, que brindaron información acerca de la Seguridad y Salud y la Satisfacción Laboral a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluyó que: Existe una correlación moderada y positiva entre las variables Seguridad y Salud y la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,543^{**}$ un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$.

Palabras Clave: Seguridad, Salud, Satisfacción, Laboral

Abstract

This research had as general objective, determine the degree of relationship that exists between safety and health and job satisfaction of Metropolitan Lima transport inspectors.

The employed methodology corresponded to an investigation with a quantitative focus. This was the hypothetic deductive, no experimental with a descriptive reach correlacional, of transverse design. The population was shaped of 1000 inspectors of transportation of Metropolitan Lima, the employee shows her it was probabilistic, having 277 workers which one have used in like instrument of I collect questionnaire for each variable of study from information: Certainty and Health and Labor Satisfaction. The information was given in a specific period, that he developed when applying the instruments in the Likert scale, that information about Certainty and Salud and the Labor Satisfaction through the evaluation of their different dimensions, Guinea pigs proven to be made a toast show up graphic and textually.

Investigation came to an end that: There is a moderate and positive correlation between the variable Certainty and Health and the Labor Satisfaction of the transporting inspectors in Metropolitan Lima. The statistical results indicated to us that there is a correlation coefficient $r = 0.543$ * * a significance level of 0.000, where $p < 0.05$.

Keywords: Health, safety, labor, satisfaction

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales.

Romero (2013) en la tesis titulada “Diagnóstico de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e Implementación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Mirrorteck industries S.A.” Desarrollada en la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Tuvo como objetivo principal elaborar el reglamento de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Mirrorteck Industries S.A., mediante la identificación cualitativa de los riesgos presentes en las operaciones de la empresa. La metodología empleada reflexiva porque su propósito es analizar la normativa legal en el Ecuador, de la Seguridad Industrial, la Salud Ocupacional, el marco teórico y su aplicación en la empresa, se entrevistó a todo el personal, con la finalidad de conocer el nivel de conocimientos de la Seguridad Industrial, Salud Ocupacional, Leyes y Reglamentos. La población estuvo conformada por los trabajadores de la empresa, los cuales se encuentran expuestos a los riesgos de sus actividades propias de la labor que desempeñan, la muestra que se toma es el 100% de la población trabajadora, es decir los 14 trabajadores.

El diagnostico refleja que la empresa no posee un plan en seguridad y salud en el trabajo. Asimismo dentro de sus conclusiones se tuvo que la evaluación manifiesta que la institución no tiene en el trabajo un plan en seguridad y salud. Asimismo que para eliminar o reducir los riesgos identificados en la matriz se deben de crear controles, como los Químicos, Físicos, Mecánicos, Ergonómicos, Medio ambientales, Biológicos y Psicosociales. Además la adquisición de la organización debe estar realizada en base a Seguridad y Salud Ocupacional, este beneficio será manifestado a corto, mediano o largo plazo que necesariamente rebasan la productividad y calidad de sus bienes así como la protección de sus empleados.

Acosta (2013) en la tesis titulada “Elaboración de un Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional conforme a normativas Nte Inen18001-2010 y 18002-2010 en la empresa mirrorteck industries S.A.” elaborada en la Universidad De Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Tuvo como objetivo principal Elaboración de un Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional conforme a normativas Nte Inen 18001-2010 Y 18002-2010 en la empresa mirrorteck industries S.A. La metodología empleada en el estudio fue reflexiva porque su propósito es analizar las normativas Nte Inen 18001-2010 Y 18002-2010 y su aplicación en la empresa mirrorteck industries S.A el tipo de investigación fue documental (bibliográfica) y de campo (descriptiva), para elaborar el Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional conforme a normativas. La población asociada a la variable Equipos de Trabajo estuvo dada por los integrantes de la empresa un total de catorce (14) personas; mientras que la población asociada a la variable de desempeño estuvo representada por el Comité de Paritario para el seguimiento y evaluación, conformado por dos representantes de los trabajadores y dos de la administración de la empresa.

Dentro de los resultados se tuvo que es frecuente que las empresas presenten ciertas dificultades para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional debido a que fundamentalmente suele asociarse por parte de los asesores contables, al encarecimiento de los costos de producción, por lo que en forma sencilla y clara, se explicará lo que significa la Seguridad Industrial y la Salud Ocupacional y cómo incide favorablemente cualitativa y cuantitativamente en la vida de una empresa. Sus conclusiones fueron que la Constitución política de la República del Ecuador integra mejoras bastantes significativas y que realizan referencia de alguna manera a la seguridad industrial y salud ocupacional, expuestos en el Artículo donde se considera que son

irrenunciables los derechos de los trabajadores, asimismo que se cuidará fundamentalmente por el respeto hacia los derechos laborales como también provechosos para mejorar las condiciones del trabajo y la aproximación a los sistemas de seguridad social. Del mismo modo constituye la protección de ambientes saludables en lo laboral, comunitario, familiar y que el seguro general obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, invalidez, maternidad, discapacidad, riesgos del trabajo, cesantía vejez, y muerte.

Cardenas (2011) en la tesis titulada “Evaluación y análisis de las prácticas en seguridad industrial y salud ocupacional en empresas de construcción en Colombia. Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.” Tuvo como objetivo Determinar los elementos principales de seguridad industrial, mediante la cuantificación de su capacidad para mitigar los riesgos y accidentes laborales en las empresas constructoras en Colombia. La metodología, que llevó a cabo en el trabajo de investigación fue la revisión de bibliografía relacionada con la Seguridad Industrial en la Construcción, Diseño de un formato de encuesta necesario para la tipificación y seguimiento de una muestra representativa de las empresas constructoras afiliadas a Camacol, realizar las visitas a los diferentes representantes de empresas, agremiaciones (camacol, Consejo Colombiano de Seguridad y Fasecolda), Ministerio de Protección Social, Comisión Nacional de Seguridad Industrial de la Construcción, profesores e investigadores que permitan identificar los problemas e inquietudes sobre el tema en Colombia.

Resultados de la investigación fue que Generalmente el empresario no ha observado como beneficio para la institución, la seguridad de sus empleados, de tal manera que solo se limita a efectuar las disposiciones legales, las cuales son mínimas visualizando la inversión en la prevención de riesgos esencialmente. Por este motivo su estudio,

pretendió mostrar un panorama de la seguridad industrial en la manufactura de la construcción, para de esta forma concienciar a los actores empresarios, agremiaciones, trabajadores, aseguradoras y gobierno, de manera que se trabaje de forma conjunta para promover y garantizar en la construcción el trabajo seguro”. Asimismo las conclusiones fueron que el Sistema General de Riesgos Profesionales corresponde a una de las líneas de acción del Ministerio de Protección Social. Por consiguiente si la institución del trabajo y todo lo relacionado con la seguridad y garantías de los empleados marchara como una asociación de mayor independencia, los requerimientos para la reglamentación, control y vigilancia, serían utilizados mejor, para que los objetivos del método llegaran a cumplirse o al menos, a que mejoraran los indicadores. Del mismo modo, los indicadores utilizados, que se encuentran relacionados con la inseguridad de los profesionales son mínimos y no son indicadores unificados ni conocidos por los diferentes actores y los que manejaba el anterior gobierno nacional como indicadores de seguridad llegaban solamente a aumento de cobertura de afiliación del sistema de seguridad social de los trabajadores. No se profundiza en la gestión de riesgos de los empleados en general.

Fuentes (2012) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala” Tuvo como objetivo principal establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad, La metodología empleada en el presente estudio descriptivo, dónde estudia, interpreta y refiere. Es un campo de estudio amplísimo; utiliza relaciones, correlaciones estructuras, variables independientes y dependientes. Este tipo de investigación hace uso de todos los pasos científicos para la obtención de datos, desde el ordenamiento, tabulación, interpretación y evaluación de los mismos. Los sujetos de

estudio lo conforman 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, que corresponden al 40% de la población del Centro Regional de Justicia de Quetzaltenango.

Los resultados se estableció que no hay una influencia de satisfacción laboral en la productividad, los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) y esto se debe a que son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables, las políticas de la empresa van acordes a cada trabajador y el Organismo Judicial es un buen patrono. Dentro las conclusiones constituyó que no existe influencia entre lo que es la satisfacción laboral y productividad. Asimismo que las relaciones interpersonales, la estabilidad laboral, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que estén satisfechos los trabajadores.

Zavala (2014) en la tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa Embotelladora de Bebidas.” Realizada en el Instituto Politécnico Nacional. Distrito Federal, México. Tuvo como objetivo la elaboración de un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. La perspectiva principal que se da a la temática es mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg y los conceptos desarrollados por Peiró. El cuestionario elaborado en escala tipo Likert fue aplicado a 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas de capital mexicano ubicado en la Ciudad de México. El instrumento de medición está conformado por dos grandes factores: intrínsecos

y extrínsecos, que a su vez están conformados por 13 subfactores obtenidos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario.

Los principales resultados obtenidos es que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. Asimismo tuvo las siguientes conclusiones que existe homogeneidad en la percepción de la satisfacción laboral y la motivación. Asimismo se encontraron diferencias significativas para la variable independiente antigüedad en la empresa fue el único caso. Asimismo al determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral es de suma importancia mencionar que el ingreso mensual no representa un diferenciador de manera significativa.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Carrasco (2012) en su tesis de titulada “Propuesta de Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área de inyección de una empresa fabricante de productos plásticos.” realizado en Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Tuvo como principal objetivo analizar la propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa fabricante de productos plásticos. Explica la metodología para realizar la implementación del sistema, para lo que se tiene como referencia el modelo del Sistema de Gestión OHSAS 18001 debido a que es el que se aproxima mejor a los requerimientos de la empresa y de la normativa legal vigente. Lo resultados y conclusiones menciona que este tema cuenta con amplio margen por desarrollar por la creciente preocupación e importancia que se está dando a la seguridad y salud ocupacional en los países de esta parte del continente, además incluye un fin muy humanitario: mejorar las condiciones de vida de los trabajadores

mediante la promoción y protección de su salud, así como la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales

Pérez (2007) en la tesis titulada “Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional aplicado a empresas Contratistas en el Sector Económico Minero Metalúrgico.” Realizada en la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú. Tuvo como objetivo analizar los accidentes ocurridos en el sector minero basados en las estadísticas del Ministerio de Energía y Minas; seguido de una revisión de la evolución de la Seguridad y Salud Ocupacional respecto al tiempo, así como el origen de los accidentes. En una Empresa Contratista; se tuvo en cuenta los frecuentes accidentes de trabajo, según estadísticas publicadas por el Ministerio de Energía y Minas en los últimos siete años (2000 – 2006) se han producido 437 accidentes fatales de los cuales 293 pertenecen a personal Contratista, es decir un 67% de estas ocurrencias son del personal que no tiene vínculo laboral alguno con la Empresa Minera lo que indica que la Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional por parte de las Empresas Mineras no es suficiente o no está acorde con la realidad de las necesidades de sus socios estratégicos.

Asimismo obtuvo las siguientes conclusiones a nivel nacional todas las Empresas Contratistas, ya sea propio o adaptado deberán implementar un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional. Por lo que esto les dará los lineamientos, controles y herramientas para poder realizar una exitosa gestión. Por consiguiente al aplicar y desarrollar correctamente el presente Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional la tendencia de accidentes fatales disminuirá. También el éxito de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional implantado en una determinada Empresa Contratista dependerá directamente del grado de involucramiento que tenga cada uno de los trabajadores que en la misma laboran; autónoma del rango que mantenga. Este involucramiento se conseguirá mediante un

proceso de concientización y sensibilización con respecto a los beneficios de la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional. Donde el Sistema de tiene su base en el Plan General de Capacitación, Formación y Entrenamiento siendo el Monitoreo y Medición muy importantes para el control de la Gestión.

Alfaro, Leyton y otros (2012) en la titulada “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades.” Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. El propósito y objetivo general de la investigación es aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio.

Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas. Asimismo tuvo las siguientes conclusiones en relación al impacto de los componentes en la satisfacción laboral de cada municipalidad que fue estudiada, los empleados de las tres municipalidades manifestaron que la mayor incidencia para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que mostraría que los empleados tienen una buena disposición a su trabajo y se encuentran conformes con el sueldo percibido. También en cada municipalidad se determinó que el nivel de satisfacción laboral según la condición laboral variaba. Al comparar las tres municipalidades, se encontró que el personal con condición laboral Empleado obtuvo la menor incidencia, con un nivel de satisfacción laboral Promedio y que la condición

Funcionario tiene la puntuación mayor. Para un empleado que tiene situaciones más adecuadas para sentirse satisfecho en asimilación a un empleado parece lógico.

Limaymanta, Pasache y Vasquez (2011) en su trabajo de investigación titulado “Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial: Un Caso en Estudio.” Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Tuvo como objetivo general determinar si los niveles de satisfacción laboral de los empleados del área comercial del banco líder tienen alguna relación con las variables demográficas puesto laboral, edad y sexo del empleado. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, debido a que la medición de los aspectos referidos a la satisfacción laboral, tuvieron un tratamiento estadístico, y descriptivo. Para poder recolectar los datos de la muestra, se utilizó la técnica de encuestas, así como el instrumento de cuestionarios, que fue previamente elaborado y revisado sobre la base de las variables que mejor explican la satisfacción laboral

Asimismo tuvo las siguientes conclusiones Mayores son los niveles de satisfacción laboral cuando se tiene mayor jerarquía laboral, Asimismo en esta variable demográfica existe una relación directa. Además si los puestos laborales son vistos desde sub grupos de sexo y factores no se encontró una diferencia significativa. Asimismo los gerentes presentan siempre mayores niveles de satisfacción laboral, seguidos por los funcionarios, y por debajo de ellos los promotores de venta y asesores de ventas y servicios. También existen también diferencias considerables en el nivel de satisfacción laboral respecto a los rangos de edad en relación a la edad del empleado, es decir a mayor rango de edad, se considera que mayor es el nivel de satisfacción laboral, existe de esta manera una relación directa en esta variable demográfica.

Perez y Rivera (2015) En su trabajo de investigación denominado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones

de la Amazonía Peruana, Período 2013”. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú. Tuvo como objetivo general Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. La investigación fue Descriptivo y Correlacional, el diseño es No Experimental – Transeccional, la población de esta investigación está conformado por un total de 148 trabajadores, de los regímenes 728 y 1057, tanto de la Sede Central y de la Gerencia Regional Pucallpa del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana

Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causaefecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. Asimismo tuvo las siguientes conclusiones con respecto a la Satisfacción Laboral existe un Nivel Medio o moderado de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. También Con respecto a la dimensión de Supervisión, los trabajadores del IIAP, percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se halla dentro de un nivel adecuado; el mismo que favorece los resultados deseados conforme los planes estratégicos; confiando en cada uno de sus trabajadores y delegando funciones acorde a las diversas necesidades institucionales.

Los antecedentes arriba expuestos fueron tomados en cuenta ya que su aporte teórico fue tomado en cuenta en la presente investigación.

1.2 Fundamentación científica y normativa

Variable 1: Seguridad y Salud

La seguridad se refiere a los efectos agudos sobre los riesgos, Sin embargo la salud se refiere a los efectos habituales de los mismos.

En el reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005) se indicó sobre la seguridad y salud que:

La ley establece los deberes generales de los empleadores que tienen con sus empleados y miembros del público (...) Estos derechos están calificados en la ley por el principio de que en la medida en que sea razonablemente posible. En otras palabras un empleador no tiene que tomar medidas en evitar o reducir el riesgo si ellos son técnicamente imposibles o si el tiempo, problemas o costos de la medida podrían manifestarse desproporcionadamente en relación con el riesgo. (p.1)

Un objetivo agudo es una reacción súbita a una severa condición; un efecto crónico debido a la exposición prolongada a una condición adversa más benigna es un deterioro de largo plazo. Esta descripción concuerda con los conceptos comunes de salud y seguridad, que separa a ambos. Por ejemplo, normalmente el ruido industrial es un peligro de salud ya que generalmente es de largo plazo la exposición a niveles de ruido y se hallan entre los 90 y los 100 decibeles que son los que conducen al perjuicio constante. Por otro lado, el ruido igual puede establecer un peligro en la seguridad debido a una inesperada exposición aguda referente al ruido que de un impacto puede lastimar el sistema auditivo. Las constantes exposiciones a los químicos tienen tanto efectos crónicos como agudos, por eso se consideran riesgos de seguridad y salud.

Por otro lado Asfahl (2010) sostuvo sobre la seguridad y salud que:

Se les conoce por sus sofisticados instrumentos y capacidad científica, a los higienistas industriales, que se manifiestan en los riesgos de salud. El higienista industrial utiliza estas herramientas debido a los minúsculos efectos que se miden para diagnosticar un riesgo crónico. En cambio el especialista en seguridad, por lo general tiene mayor experiencia y conocimiento práctico en un proceso industrial. Esta diferencia genera confrontación entre los profesionales de la seguridad y profesionales de la salud; sin embargo deberían ser unidos, ya que a veces luchan entre ellos (p. 4)

Para identificar los riesgos de salud se tiene otro problema, debido que con frecuencia, son idénticos los síntomas de las enfermedades laborales ya que comúnmente las enfermedades surgen a las que normalmente ocurren en el trabajo. En tal sentido el higienista industrial tiene la tarea de identificar determinados síntomas con riesgos laborales los cuales deben controlar.

Por otro lado el DS N° 009-2005-TR - Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo, se tiene que el estado Peruano reconoce el derecho a la integridad física y salud de las persona en todo ámbito, incluido el laboral. Los trabajadores deben contar con los requisitos básicos de protección social y en las actividades laborales.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2007) mediante el Decreto Supremo (DS) N° 007-2007-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo como principio

comprometer al empleador con la seguridad, trabajar coordinadamente con el Gobierno y los trabajadores para mejorar las condiciones laborales y reducir riesgos de enfermedades ocupacionales, prevenir accidentes, proteger y capacitar a los trabajadores, proporcionar atención integral de salud ante un accidente, orientar y proporcionar a los empleadores con información veraz sobre temas de Seguridad y Salud. (p.8)

Función en la Estructura Corporativa

Normalmente los administradores de seguridad y salud tienen funciones diferentes en pequeñas compañías. Por ejemplo, algunos también son administradores de personal, siendo responsables de la seguridad, y obedecen con mayor frecuencia al administrador del personal. Esta situación es normal, por lo que enfatiza la importancia sobre la capacitación del trabajador, la colocación en el trabajo, las estadísticas y el aspecto de las relaciones industriales de la seguridad y salud. Aunque, la importancia creciente de la ingeniería en la seguridad y la salud en lugar de trabajo pone a prueba la colocación del administrador dentro del departamento de personal de seguridad y salud, que tradicionalmente tiene poca interacción con la ingeniería.

En tal sentido Asfahl (2010), respecto sobre la función en la estructura corporativa menciono que:

Virtualmente, el administrador de seguridad y salud no se asocia con la función de compra, aunque debería ser una de sus primeras metas para obtener información sobre el proceso de compra. Los vendedores de equipo nuevos, incluso los de equipo usados, muchas veces cuentan con máquinas a precios de oferta, compresores, tractores, montacargas y otros equipos que

de una u otra forma no cumplen con las normas mínimas de seguridad. Por lo general, el agente de compras no conoce las normas de seguridad o de salud y es presa fácil de estos vendedores, porque el precio es bueno. Lo que se necesita es una persona conocedora que verifique las especificaciones y evite el costoso error de comprar o vender equipo que no cumple con las normas actuales de seguridad y salud. Cuando las normas cambian, a veces otra categoría de equipo se vuelve obsoleto, y el administrador de seguridad y salud tiene que avisar al departamento de compras cuando se vayan a producir este tipo cambios (p. 5)

Desarrollo de la Función de Seguridad y Salud

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2007) en el artículo 15 y 16 del Decreto Supremo (DS) N° 007-2007-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, menciona que:

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delegará las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, quien rendirá cuentas de sus acciones al empleador y/o autoridad competente, ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento. Asimismo - El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de

capacitación y entrenamiento para que se logre y mantenga las competencias establecidas.(p.9)

El cargo que desempeña la seguridad y salud posee características de línea administrativas como de producción, y el administrador de seguridad y salud está obligado a examinar que elementos de la función conciernen a cada categoría. El éxito físico que se obtiene de la seguridad y la salud en la zona de trabajo es un cargo de la línea de producción. Por ejemplo, los trabajadores se hacen responsables de las prácticas de trabajo de los operadores, mandados por el supervisor de línea. También en las industrias se considera responsabilidad de los operadores de la línea de producción y de sus supervisores la corrección de los problemas de las instalaciones. Para auxiliar, aconsejar y auxiliar la función de la línea, y que logre la seguridad y salud de los trabajadores, el administrador de seguridad y salud realiza la función administrativa como “facilitador”.

Del mismo modo Asfahl (2010), refirió que el desarrollo de la función de seguridad y salud es:

El interés del personal operativo por recibir este consejo y auxilio del administrador de seguridad y salud depende de que tan importante sean las metas de seguridad y salud para la gerencia. Un administrador exitoso de seguridad y salud debe estar profundamente consciente de esta necesidad de apoyo de la alta gerencia; así como de que debe ganar el respeto y la aprobación mediante decisiones y acciones responsables. Un ingrediente necesario de tales decisiones y acciones es el reconocimiento del importante principio establecido en el capítulo 1, es decir, la meta es eliminar riesgos irracionales, no todos los riesgos. Quizá sea difícil ganar el respeto y la aprobación de la gerencia debido a que con demasiada frecuencia los

administradores de seguridad y salud están tan entregados a su causa, que pierden credibilidad y con ello su elegibilidad para ser considerados “administradores”. Por otro lado, los reglamentos federales han agregado una medida de urgencia y credibilidad a aquellos cuyos esfuerzos hacen seguras y saludables a las empresas, lo que ha fortalecido sustancialmente la posición del administrador de seguridad y salud en la jerarquía gerencial (p.14)

Se pueden identificar semejanzas entre la función de seguridad y las otras funciones administrativas, así también como el control de producción y de calidad. Igualmente a la seguridad y salud, los trabajadores de la línea de producción tienen que lograr las metas de producción y calidad con la ayuda de la función administrativa. A esto se le conoce en clichés como “no se puede inspeccionar la calidad dentro de un producto” y “la seguridad es asunto de todos”.

Lograda la aceptación de la gerencia, se le aconseja al administrador de seguridad y salud apoyar tal consentimiento a través de una declaración de política de seguridad y salud publicada por los ejecutivos. Presentada por escrito la política se convierte en la autoridad documentada, para así poder mostrar al personal que la gerencia posee y desea alcanzar las metas de seguridad y salud. Posteriormente, se refuerzan los hechos diarios de la gerencia. No obstante, la tarea del administrador de seguridad y salud se regresa con la gerencia si los ejecutivos no cumplen con lo que dice la declaración política.

Compensación a los Trabajadores

Al empezar el estudio del campo de seguridad y salud industrial nos preguntamos: “¿Quién se haría responsable si el trabajador es lesionado?” varios dirían: “El patrón, ya que el crea

el empleo y recibe ganancias de la producción”, pero el problema no es tan sencillo como aparenta. ¿Y si los trabajadores a propósito realizan hechos que ocasionan sus lesiones infringiendo las reglas de la empresa que impiden tales hechos? Así sea responsable el patrón, ¿los trabajadores tienen que demandar a sus jefes para lograr una indemnización por sus lesiones? De esta manera en el siglo diecinueve era la compensación para los empleados, eso se veía mucho en los primeros días de la Revolución industrial. Lamentablemente el trabajador no se encontraba muy preparado para llevar a cabo una demanda legal y decía que no era fácil lograr justicia. Los patrones manejaban en este proceso el retraso del procedimiento de la justicia, para así posponer cualquier tipo de indemnización que les correspondía a sus trabajadores lesionados. La mayoría de los empleados lesionados perdían su lugar de competencia en el mercado de trabajo y no podían mantener a sus familias. Este problema de compensación empezó en Europa como un problema social y luego siguió en Estados Unidos y Canadá. En 1909 incluyeron las primeras leyes en las legislaturas y se les decían como leyes de compensación a los empleados hombres. Después todos los estados de Estados Unidos tenían esas leyes. Casi 50 años después, cambio el nombre a “leyes de compensación a los trabajadores”.

Al respecto se tuvo que Asfahl (2010), indico sobre la compensación a los trabajadores que:

La idea de este sistema, es que se debe compensar a los empleados lesionados de manera oportuna y justa, y que el patrón se haga responsable de entregarla. Sin embargo los patrones usan el seguro para cubrir las reclamaciones de compensación, y eso ya es tarea del administrador de seguridad y salud crear el sistema de compensación a los empleados dentro de su respectiva planta (p. 15)

Conceptos en la Prevención De Riesgos

En los peligros incluimos oportunidades y riesgos, y esto nos conduce a lo desconocido. En cuanto nos deshacemos de lo desconocido, el problema ya no es de seguridad o de salud. Por ejemplo, sabemos muy bien que si alguien salta del décimo piso su muerte sería instantánea y dicho suceso no se describiría como inseguro; esto sería suicida. Pero trabajar en el techo de un inmueble de 10 pisos de alto sin la intención de caer, sin protección y guardas estarían expuestos a un peligro. No significa que se lesionaran o morirán, pero hay una posibilidad y a eso se le conoce como el elemento desconocido.

Para el administrador de seguridad y salud relacionarse con lo desconocido es muy complicado, ya que el presiona para realizar la inversión de capital y de esta manera mejorar la seguridad y salud. ¿Quién demostraría después que valió la pena la inversión? Las estadísticas de mejoría en lesiones y enfermedades nos ayudan y a veces parece extraordinario, pero no revela que haya valido la pena la inversión de capital, ya que no se sabe lo que se habría demostrado si no se realizaba la inversión. Esto se encuentra en el terreno de lo desconocido.

Asimismo Asfahl (2010) indicó sobre los conceptos en la prevención de riesgos que:

Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud se relacionan con lo desconocido, vemos que no existe un manual donde nos diga como eliminar los riesgos dentro del lugar de trabajo. De esta manera solo hay métodos o conceptos que ayudan a disminuir el problema. Los administradores de seguridad y salud suelen pensar en ciertos métodos preferidos que les son conocidos. Su objetivo es mostrar distintos métodos para tener en cuenta

una variedad de herramientas, que deje lidiar con elementos desconocidos de la seguridad y la salud de los empleados. Se analizara lo bueno y malo de cada procedimiento. Normalmente, lo bueno es evidente y claro, pero también se tiene que afrontar los inconvenientes de cada procedimiento para que los administradores de seguridad y salud aprecien las limitaciones y utilicen las fortalezas de cada uno y se cumpla su misión. (p. 52)

Factores de Seguridad

Desde hace años se ha reconocido por los ingenieros el elemento de probabilidad en la seguridad y se sabe que se debe facilitar márgenes para variación. Este diseño de la ingeniería apareció en distintos lugares en las normativas de seguridad. Ejemplo, el factor de la seguridad para el diseño de los componentes de un andamio es de 4:1. Para los polipastos de las grúas elevadas el factor es de 5:1 y para los cables de los andamios, el factor es 6:1 (es decir, los cables de los andamios se diseñan para soportar seis veces la carga objetivo).

Al respecto Asfahl (2010) refirió que los factores de seguridad:

Es una responsabilidad importante la selección de los factores de seguridad. Sería muy bueno si pudieran ser de 10.1 todos los factores de seguridad, pero a veces hay situaciones en las que los grandes factores son irracionales. Como el precio, peso velocidad, potencia, estructura de soporte y el tamaño. Estos factores son los que impiden seleccionar un factor de seguridad grande. Para tener una decisión razonable se tiene que equilibrar las desventajas de los grandes factores de seguridad contra los hechos de una falla del sistema. Hay muchos grados de diferencia en el momento que se

evalúa las fallas de los sistemas. La elección de los factores de seguridad necesita de una clasificación o evaluación del grado de riesgo, es un tema que se tendría que tratar con mayor profundidad (p. 58)

Variable 2: Satisfacción laboral

Es la definición que nos permite comprender el grado de aprobación del personal con respecto a su entorno laboral, es tanto inmersa la apreciación del salario, tipo de labor realizado, relaciones humanas, clima laboral y la estabilidad laboral que requiere el trabajador.

De lo anterior Robbins, (1998) Sostuvo sobre la satisfacción laboral que es:

El conocimiento de la conducta del individuo en la empresa comienza con la verificación de las contribuciones más importantes de la psicología a la conducta organizacional, para eso, se observan algunos conceptos como a las actitudes y la satisfacción laboral (p.112).

Davis y Newstrom (2003), definieron que: “es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (p.24)

En varias ocasiones es complicado distinguir entre la satisfacción laboral y la motivación, esto se debe a la buena relación que hay entre ambas. De igual manera ocurre entre la satisfacción con el trabajo y la moral del trabajador. Sentirse satisfecho en el trabajo produce un grupo de actitudes en el empleo, se puede decir que es una disposición psicológica del individuo hacia su empleo y esto quiere decir un grupo de actitudes y sentimientos. Esto quiere decir que la satisfacción o insatisfacción depende de distintos

factores como el ambiente donde trabaja, la manera como lo llame y trate bien el jefe , la realización que le da el trabajo, la manera de usar sus conocimientos y que la organización le permita aumentar conocimientos y aceptar retos, etc.

Shultz, (1990) menciona que

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización (p.64)

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que un trabajador tiene para su empleo, los factores concretos (como la compañía, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, el supervisor, compañeros de trabajo, etc.) y la vida en general. De tal manera que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales de las personas hacia su trabajo. Quien se encuentra muy satisfecho con su puesto, asimismo tiene positivas actitudes hacia su trabajo; quien se encuentra insatisfecho, muestra en cambio, negativas actitudes. Cuando los individuos mencionan acerca de las actitudes de los trabajadores se refiere casi siempre a la satisfacción laboral; de tal manera que, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Del mismo modo, las actitudes son aseveraciones de valor favorables o desfavorables gente, acontecimientos o acerca de objetos. Muestran cómo lo apreciamos acerca de algo. Cuando se dice «me gusta mi empleo», mi actitud está expresada hacia el

trabajo. Asimismo cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se centraliza en el muy limitado número de las que se describen al trabajo. El compromiso con el puesto y la satisfacción laboral (el grado en que uno participa activamente en trabajo y se identifica con él) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa).

Determinantes de la Satisfacción Laboral

Las evidencias muestran que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, condiciones favorables de trabajo, recompensas equitativas y colegas cooperadores. Asimismo las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral.

Los empleados prefieren los puestos que les brinden mejores oportunidades para aplicar sus capacidades, habilidades y de tal manera le ofrezcan una variedad de tareas, como también libertad y retroalimentación sobre lo que están haciendo bien, de igual modo características que fomentan a que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero causan frustración demasiados retos y sentimientos de fracaso. Los empleados experimentarán placer y satisfacción en condiciones moderadas.

Los trabajadores quieren un sistema de pago y política de ascensos que les parezca claro, justo y sobre todo congruentes con sus respectivas expectativas. Cuando el salario les parece equilibrado, fundado en la exigencia del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. De la misma manera, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen de manera honesta e imparcial, tienden a sentirse realmente satisfechos con su trabajo.

(Robbins, 1998) sostuvo que:

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral (p.97)

Son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores. En la satisfacción influye la edad, el sexo, las habilidades, el nivel de inteligencia y la antigüedad en el trabajo. No puede modificar los factores de la empresa, pero sí sirven para pronosticar el grado relativo de satisfacción esperado en los diferentes grupos de trabajadores. Según lo observado en la naturaleza del trabajo y la situación en el que se realiza las tareas se pudo ver que mucho influye la satisfacción personal. La productividad y satisfacción del trabajador se podría mejorar rediseñando los puestos y requisitos del empleo. De esta manera, se podría decir que son importantes los factores situacionales, pero que también existen otros de gran importancia: sus características personales. En la satisfacción intervienen los siguientes factores: nivel de inteligencia, sexo, habilidades, edad y el tiempo de trabajo en la empresa (antigüedad). Estos factores no pueden ser modificados por la empresa, pero sirven para pronosticar el grado relativo de placer que se pueda obtener en distintos grupos de empleados.

Chiavenato (2007) Refirió Satisfacción Laboral lo siguiente: “Es la conducta normal que se obtiene cuando los sujetos logran realizar sus expectativas y que es producido por los factores intrínsecos, mientras tanto la insatisfacción laboral es producida por los valores extrínsecos.” (p.145)

Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral, las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados

Robbins (2004), señaló que:

El interés de los administradores tiende a centrarse en su efecto en el desempeño del empleado. Los investigadores han reconocido este interés, de modo que encontraron un gran número de estudios que se han diseñado para evaluar el impacto de la satisfacción en el puesto sobre la productividad, el ausentismo y la rotación del empleado (p.54)

Seguridad y salud en el trabajo

Son los derechos fundamentales de los trabajadores, la cual busca proteger la integridad física, mental y social del trabajador y poder desarrollar sus actividades laborales en un ambiente decente.

Agresiones físicas y/o verbales

Estado de situación laboral generados por ambientes que se tornan hostiles al momento de realizar las labores realizadas , generando una sobre carga emocional, presentando síntomas de agotamiento emocional y/o pérdida de recursos emocionales.

Accidente de trabajo.

Es toda lesión orgánica ocasionada antes, durante y/o después de la jornada laboral al trabajador por acción fortuita y violenta, lesión dada durante la ejecución de las órdenes de su empleado.

Enfermedad profesional.

Estado patológico temporal o permanente que le acaece al trabajador como resultado de la labor que realiza o en la que esta designado a laboral.

Inclemencias climáticas.

Son las condiciones de gran agresividad, derivadas de la presencia en el medio ambiente de trabajo de agentes físicos, biológicos o químicos, que con las personas que trabajan puedan entrar en contacto y afectar negativamente la salud de las mismas, estas condiciones son las que se conocen como riesgo higiénico.

Inspector de transporte.

Es un servidor público encargado de realizar la fiscalización del servicio de transporte de acuerdo a su normativa vigente.

1.3 Justificación

Justificación metodológica.

La investigación es presentada es de forma básica ya que su finalidad es aportar nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación, pero estos no serán usados de forma inmediata, en consecuencia se tendrán nuevos conocimientos relacionados a las variables seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral. Se emplea instrumento validado y aplicado en otras investigaciones.

Justificación práctica.

El diseño de investigación que realizó la presente investigación fue no experimental en vista que no se manipularan las variables, se observan los acontecimientos en su estado natural y en un momento dispuesta para analizarlos. Justificación en el ámbito de la gestión pública. Los resultados de la investigación servirán para el aporte de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación, en cuanto a la labor de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

Justificación Teórica

A nivel teórico, esta investigación, va a permitir conocer la relación entre la seguridad y Salud y la satisfacción laboral, siendo que las conclusiones, permitirán ver la problemática en este ámbito de la institución. Asimismo contribuye a generar nuevos conocimientos, aportando una metodología en el trabajo pedagógico que optimiza la seguridad y salud. También, enfoca el problema de manera objetiva, clara, sistemática y análisis profundo; mejorando la satisfacción laboral para un óptimo rendimiento en las diferentes áreas.

1.4 Problema

Se tiene conocimiento que a nivel internacional la cultura en cuanto a seguridad y salud en el trabajo a nivel internacional ha alcanzado estándares considerados, por lo que se cita la siguiente información.

En Europa es de suma importancia la seguridad y salud en el trabajo, el valor brindado ha conllevado a una evolución progresiva en la temática desde 1987 de creación de la comisión, hasta el 1993 donde fue creada la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el objeto de su creación el recojo de la información y la coordinación de todos los organismos que proporcionaban información en cuanto a seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo a lo estipulado en la revista INSHT pag 27 – 34.

En el Perú la cultura de seguridad y salud en el trabajo ha evolucionado en mayor porcentaje en los sectores de minería y de construcción, sin embargo en los rubros de servicios y comercio aún no están considerando realizar los cambios debido a las inversiones que debería de considerar las empresas. El realizar la mencionada inversión coadyuvara a que el riesgo de sufrir un accidente sea mínimo en caso de ocurrir. “...lo que busca la mencionada ley es que: los colaboradores no corran el riesgo de sufrir accidentes o enfermedades laborales, y que si estos se dieran, el efecto sea el más mínimo posible, tanto para el trabajador como para la empresa...”

La seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana, es la temática abordada en la presente investigación por tratarse de una labor que debido a sus actividades realizadas podrían ser consideradas de alto riesgo, dentro de la realización de esta labor de fiscalización de transporte se cita a los inspectores que laboran en la Municipalidad de Lima.

La satisfacción laboral podría afectarse al carecer de beneficios que le brinden seguridad y salud en la realización de sus labores, siendo un agente principal el tipo de contratación al cual pertenecen CAS (Contrato Administrativo de Servicios D. Leg. 1057).

Siendo el propósito de la seguridad y salud en el trabajo el de crear las condiciones para que los trabajadores desarrollen su labor eficientemente minimizando riesgos, que puedan afectar su integridad física, su estabilidad económica y familiar así como el impacto económico a sus empleadores.

En las organizaciones estatales donde laboran los inspectores de transporte tales como la Municipalidad de Lima, su labor se ha centralizado en realizar acciones de supervisión, con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en sus respectivos reglamentos, así como detectar infracciones e incumplimientos, adoptando cuando corresponda las medidas sancionadoras respectivas a vehículos, a los transportistas y al conductor del servicio de transporte.

Si bien es cierto la mencionada labor se realiza las 24 horas diarias en turnos rotativos, los 365 días del año, siendo sus puntos de labor las pistas urbanas, carreteras, exponiéndose a condiciones climáticas, daño de terceros (agresiones físicas, verbales y psicológicas) de parte del público usuario, accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, sus actividades no forman parte del anexo N° 5 del DS 009 -97-SA, modificado por el DS N°003-98 –SA Ley N°26790 Modernización en la Seguridad Social en Salud, en la cual se contempla la protección al personal que realizan actividades económicas de alto riesgo.

Lo mencionado nos muestra que en nuestro país la seguridad y salud en el trabajo no ha alcanzado la cultura de seguridad requerida, algunos sectores como los de comercio y de servicios aún no se han alineado a los principios establecidos en la normativa de Seguridad y Salud, aduciendo el considerable presupuesto que se debe destinar para la implementación del mismo.

Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana?

Problemas Específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es el grado de relación que existe entre Compromiso y capacidad de la Entidad y la Satisfacción laboral de los inspectores de transporte?

Problema específico 2

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el fomento de la SST por parte de la Entidad y la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana?

Problema específico 3

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la seguridad como prioridad y rechazo del riesgo y la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

La Seguridad y Salud se relaciona en forma positiva y significativa con la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

El compromiso y capacidad de la entidad se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 2

El fomento de la seguridad y salud en el trabajo en la entidad se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 3

La seguridad y salud en el trabajo como prioridad y rechazo al riesgo se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

1.6 Objetivos:

Objetivo General

Determinar el grado de relación que existe entre Seguridad y salud y Satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1

Determinar el grado de relación que existe entre el compromiso y capacidad y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 2

Determinar el grado de relación que existe entre el fomentar la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 3

Determinar el grado de relación que existe entre la seguridad como prioridad y rechazo al riesgo y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Variable 1 Seguridad y salud

Asfahl (2010) Sostiene: “Seguridad y salud en el empleo: es la ciencia de la evaluación, identificación, previsión o control de peligros que aparecen en el trabajo o como resultado del mismo y que podría perjudicar la salud y el bienestar de los empleados.” (p.6)

Variable 2 Satisfacción laboral:

Chiavenato (2007) Refirió: “Es la conducta normal que se obtiene cuando los sujetos logran realizar sus expectativas y que es producido por los factores intrínsecos, mientras tanto la insatisfacción laboral es producida por los valores extrínsecos.” (p.153)

2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Seguridad y salud en el trabajo

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Compromiso y capacidad de la Entidad	El programa de salud ocupacional	1-10	Totalmente	en Inadecuada (23- 65)
	Participación del empleador		Desacuerdo(1)	
Fomento de la SST por parte de la Entidad	Examen de ingreso o preocupacionales	11-16	En Desacuerdo(2)	Adecuada (66-86)
	Falta de Ventilación		Parcialmente	
	Ruido		Deacuerdo(3)	
La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo	Las radiaciones	17-23	Deacuerdo (4)	Muy Adecuada (87- 115)
	Incendios y explosiones		Totalmente Deacuerdo (5)	
La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo	Factores de riesgo químico	17-23		
	Riesgos de origen biológico			

Fuente: Elaboración propia del Marco Teórico

Tabla 2
Operacionalización de la Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Satisfacción Intrínseca	Reconocimiento obtenido por el trabajo.	1-13	Totalmente en Desacuerdo(1)	Baja (27- 84)
	Responsabilidad Promoción.		En Desacuerdo(2)	Moderada (85-103)
	Aspectos relativos al contenido de la tarea.		Parcialmente De acuerdo(3)	Alta (104-135)
Satisfacción Extrínseca	Horario	14-27	Totalmente De acuerdo (5)	
	La remuneración, Las condiciones físicas del trabajo.			

Fuente: Elaboración propia del Marco Teórico

2.3 Metodología

La metodología empleada corresponde en la presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo; el cual, como indican Hernández, et all (2014, p. 4 ss.) se caracteriza por representar un conjunto de procesos y es deductivo, secuencial y probatorio a partir de una representación que va acotándose de una manera delimitada, derivándose los objetivos y de esta manera las preguntas de investigación, asimismo se revisan antecedentes y construye un marco o perspectiva teórica. Además, de las preguntas se establecen hipótesis, se determina y traza un plan para probarlas (diseño), se miden las variables en un determinado contexto, se analizan las mediciones estadísticamente y se extraen conclusiones respecto a las hipótesis de estudio planteada.

2.4 Tipo de estudio

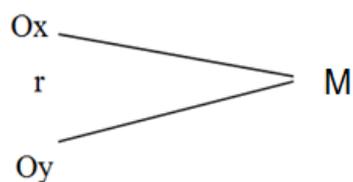
En cuanto al tipo, la presente es una investigación básica porque, según Carrasco (2013, p. 43), no tiene propósitos aplicativos inmediato, pues sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad.

2.5 Diseño

La investigación sigue un diseño no experimental, porque se realiza “sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández et al, 2014). Así mismo, es transversal o transeccional porque recolecta datos en un solo momento y tiempo único, donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento.

Además, según su alcance, es una investigación descriptiva correlacional, pues en el primer caso, según Hernández et al (2014, p. 92) “busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. Asimismo, es correlacional porque, según los mismos autores, “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 93).

Este diseño obedece al siguiente esquema:



Donde:

Ox: Seguridad y Salud

Oy: Satisfacción

r: Relación

M: Muestra

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) Una población de estudio se refiere a un conjunto de todos los casos que conforman con una serie de especificaciones. (p174)

Una población del presente estudio estuvo conformada por 1000 inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

Muestra: Para el cálculo del tamaño de muestra se utilizó la formula correspondiente a poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \times z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Para la presente investigación el tipo de muestra es representativa de acuerdo a la población siendo de 277 inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

A nivel de campo se utilizó una encuesta de tipo descriptivo consistente en una interrogación escrita (cuestionario) de preguntas realizada a las unidades de muestreo

(inspectores) con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación.

Instrumento de recolección de datos:

En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario para las dos variables de estudio; según Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir) (p. 217).

Para este trabajo se utilizó como instrumento un cuestionario de dieciséis preguntas a través de la escala de likert, cuyas opciones permiten medir tanto el grado positivo como neutral y negativo de cada enunciado. (1) Nunca (2) casi nunca (3) algunas veces (4) casi siempre (5) siempre.

Validación del instrumento

Para la Validación del Instrumento se utilizará validez de contenido. De acuerdo a Hernández, Fernández, & Baptista (2010) La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. (p. 201)

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Para establecer la validez de los instrumentos se buscó evaluar la validez de contenido a través del juicio de expertos; para ello se sometieron a la revisión de 3 expertos, especializados en Metodología de la Investigación y/o gestión pública, los cuales consideraron que los instrumentos eran adecuados y por tanto procedía su aplicación. Se dispone de los certificados de validez en anexos para su verificación.

Tabla 3

Validez del instrumento Seguridad y salud, según expertos

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	Si	Si	
Juez 3	Si	Si	Si	Si	

Tabla 4

Validez del instrumento Satisfacción Laboral, según expertos

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	Si	Si	
Juez 3	Si	Si	Si	Si	

Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad de los Datos se sometió al instrumento (cuestionario) mediante el Alfa de Cronbach, la cual nos indica que la consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y este resultado nos permite comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones consistentes y estables.

Este Alfa es un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando entre todos los ítems todas las correlaciones para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, mejor es la fiabilidad cuanto más se acerque el índice al extremo 1.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de datos de las 277 encuestas se utilizó el programa SPSS v.22, el cual permite ingresar, tabular y graficar los datos, así realizar análisis de regresión pruebas no paramétricas, etc. Los valores originales de 1 a 5, según la escala de Likert, se organizaron de modo que correspondieran a los niveles de Inadecuada, Adecuada y muy adecuada, según su frecuencia. En ese sentido, la escala de Likert es flexible y, además, permite sumar los valores.

Por la naturaleza de las variables, arriba indicada, y que se medirá su relación, se utilizará el Coeficiente de Correlación No Paramétrico rho de Spearman (Hernández et al, 2014, p. 322 ss.). Para calcular “ ρ ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden y se utiliza la siguiente fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

El coeficiente de Spearman permitirá contrastar la hipótesis general y las hipótesis específicas.

2.9 Aspectos éticos

La investigación respetó los criterios de confiabilidad y de reserva de los datos de campo, de respeto al derecho de propiedad intelectual de los autores y deontología profesional. No se puso en riesgo ni se observó ningún conflicto ético.

III. Resultados

3.1 Análisis Descriptivo

3.1.1. Análisis descriptivo de la variable Seguridad y Salud

Tabla 5

Descripción de los niveles de la variable Seguridad y Salud

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	65	23,5
Adecuada	142	51,3
Muy Adecuada	70	25,3
Total	277	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado de la encuesta a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana

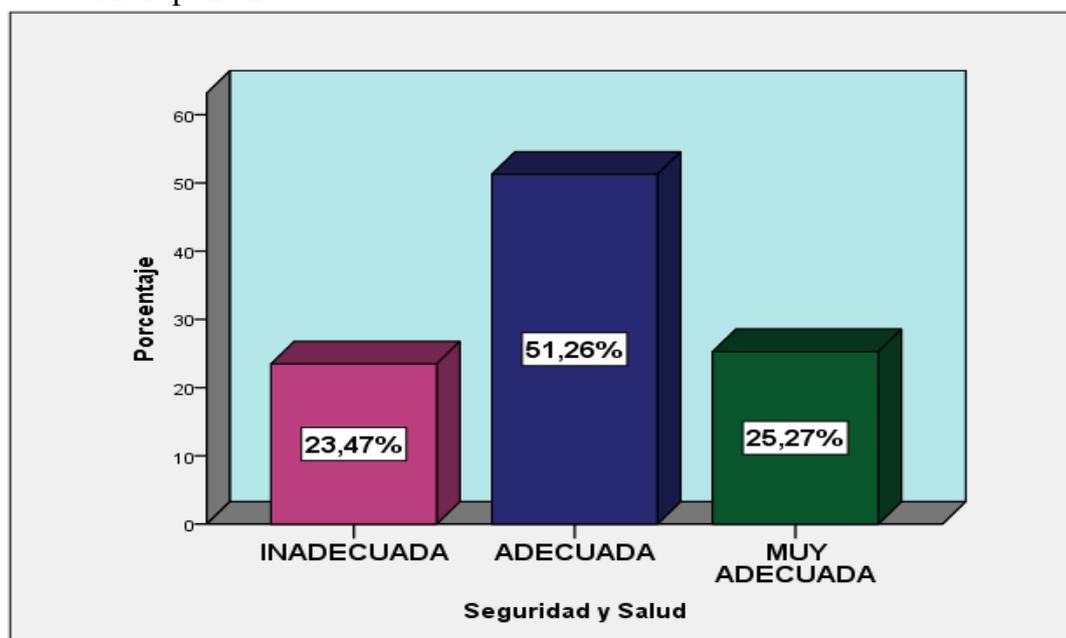


Figura 1: Niveles de Seguridad y Salud

De la tabla 5 y figura 1 observamos que, el 51.26% de los inspectores de la municipalidad de Lima Metropolitana manifiestan que la seguridad y salud es adecuada, el 25.27% indica que es, muy adecuada y el 23.47% señalo que es Inadecuada.

De los resultados obtenidos, se concluye que la seguridad y salud de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana, tiene tendencia al nivel Adecuado.

Descripción de las dimensiones de la variable Seguridad y Salud

Tabla 6.

Descripción de los niveles de la dimensión Compromiso y Capacidad de la Entidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	76	27,4
Adecuada	128	46,2
Muy Adecuada	73	26,4
Total	277	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado de la encuesta a los inspectores de transporte de Lima

Metropolitana

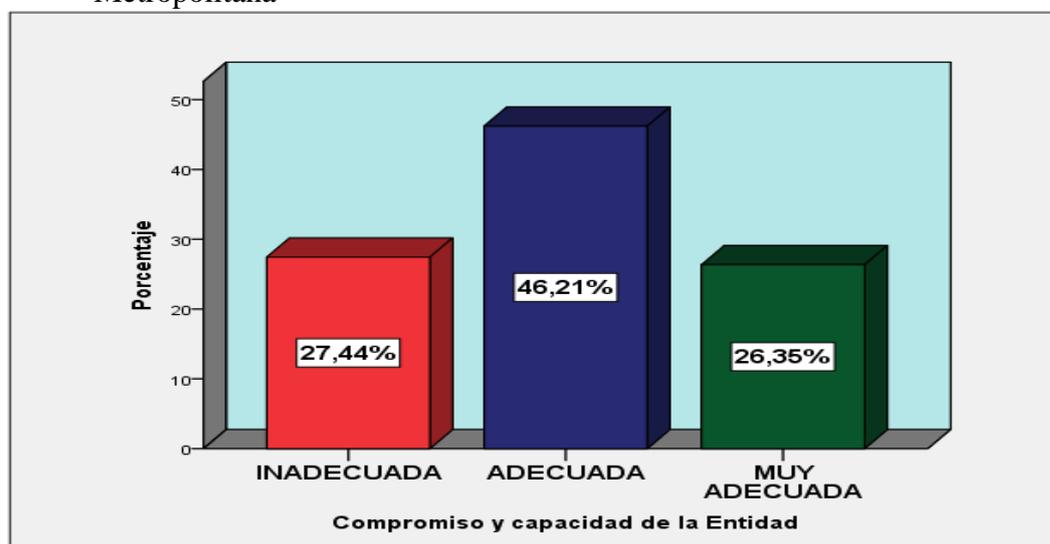


Figura 2: Niveles de la dimensión Compromiso y Capacidad de la Entidad

De la tabla 6 y figura2 observamos que en los resultados de la dimensión Compromiso y capacidad de la entidad el 46.21% de los inspectores de la municipalidad de lima manifiestan que es adecuada, el 27.44% sostiene que es inadecuada y un 26,35% consideró que fue muy adecuada.

De los resultados obtenidos se concluye que: la dimensión Compromiso y Capacidad de la Entidad con respecto a la encuesta tomada a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana tiene una tendencia Adecuada.

Tabla 3.

Descripción de los niveles de la dimensión Fomento de la SST por parte de la Entidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	69	24,9
Adecuada	160	57,8
Muy Adecuada	48	17,3
Total	277	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado de la encuesta a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana

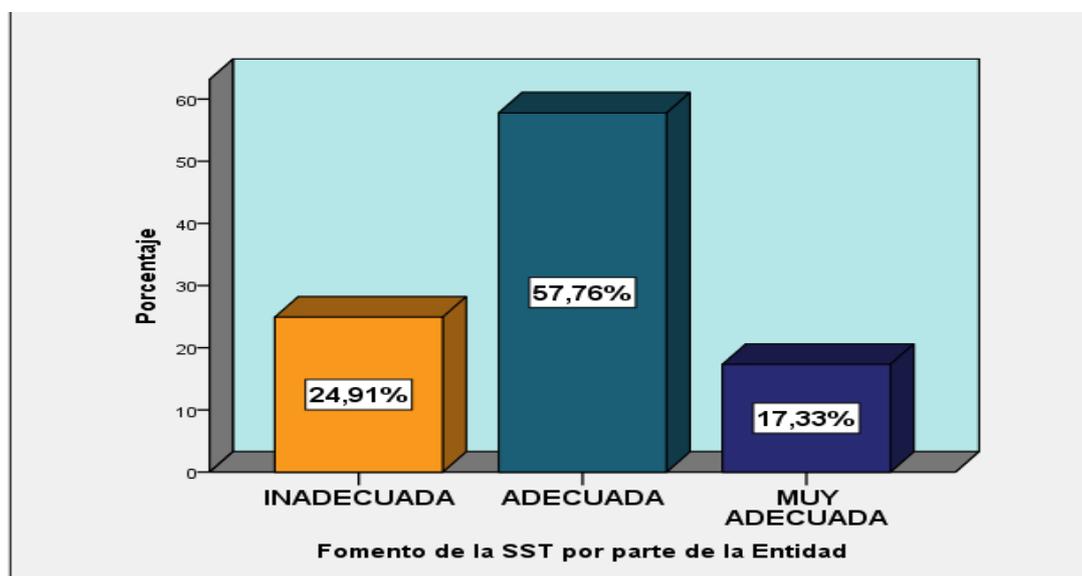


Figura 3: Niveles de la dimensión Fomento de la SST por parte de la Entidad

De la tabla 7 y figura 3 observamos que en los resultados de la dimensión Fomento de la SST por parte de la Entidad, el 57,76% de los inspectores de la municipalidad de Lima manifiestan que es adecuada, el 24,91% sostiene que es adecuada y un 17,33% consideró ser muy adecuada.

De los resultados obtenidos se concluye que: Fomento de la SST por parte de la Entidad con respecto a la encuesta tomada a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana tiene una tendencia Adecuada similar a la dimensión anterior.

Tabla 8.

Descripción de los niveles de la dimensión La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	80	28,9
Adecuada	150	54,2
Muy Adecuada	47	17,0
Total	277	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado de la encuesta a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana

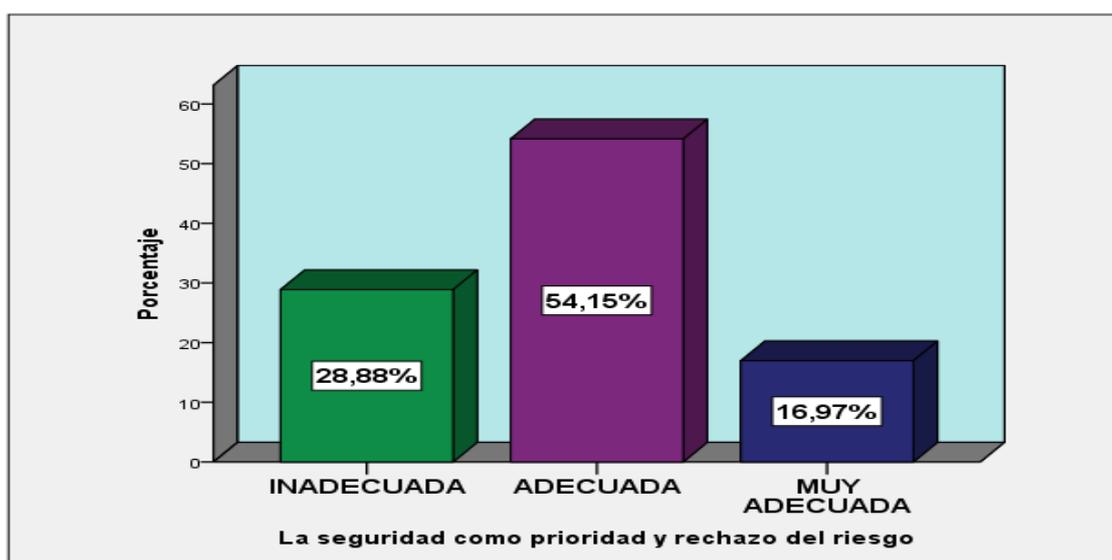


Figura 4: Niveles de la dimensión La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo

De la tabla 8 y figura 4 observamos que en los resultados de la dimensión La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo, el 57.76% de los inspectores de la municipalidad de lima manifiestan que es adecuada, el 24.91% sostiene que es adecuada y un 17.33% consideró ser muy adecuada.

De los resultados obtenidos se concluye que: La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo con respecto a la encuesta tomada a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana tiene una tendencia Adecuada similar a las otras dimensiones.

3.1.2 Descripción de la variable Satisfacción Laboral.

Tabla 9

Descripción de los niveles de la variable Satisfacción Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	61	22,0
Moderada	151	54,5
Alta	65	23,5
Total	277	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado de la encuesta a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana

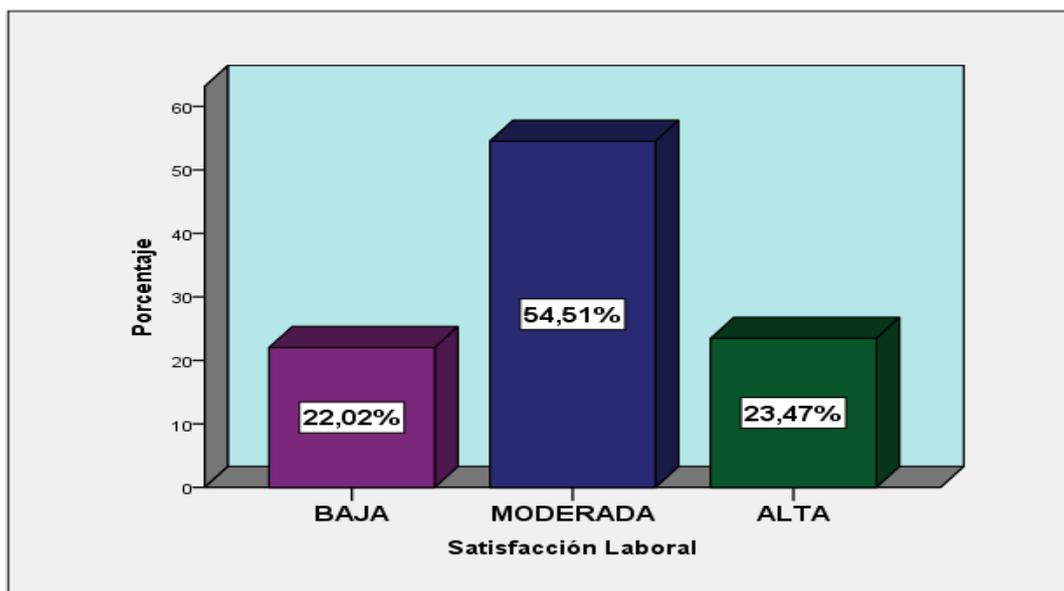


Figura 5 : Niveles de la Satisfacción Laboral

De la tabla y gráfico se observa que el 54,51% de los inspectores manifiestan que la Satisfacción Laboral es Moderada, el 23,47% indica que es alta. Sin embargo un 22,02% señala que tiene baja Satisfacción Laboral.

De los resultados obtenidos, se concluye que la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana, tiene una tendencia al nivel Moderada.

Descripción de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.

Tabla 10

Descripción de los niveles de la dimensión Satisfacción Intrínseca

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	65	23,5
Moderada	143	51,6
Alta	69	24,9
Total	277	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado de la encuesta a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana

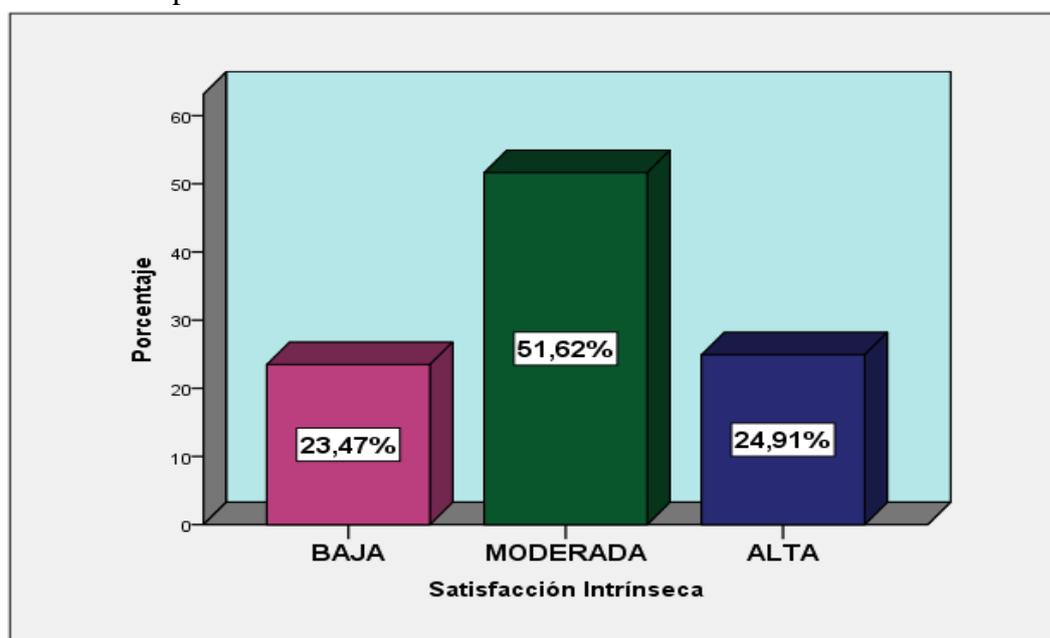


Figura 6: Niveles de la dimensión Satisfacción Intrínseca

De la tabla 10 y figura 6 observamos que en los resultados de la dimensión Satisfacción Intrínseca se evidencia que, el 51,62% de los inspectores de la municipalidad de Lima manifiestan que es moderada, el 24,91% sostiene que es alta y un 23,47% consideró ser baja.

De los resultados obtenidos se concluye que: Satisfacción Intrínseca con respecto a la encuesta tomada a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana tiene una tendencia Moderada.

Tabla 11

Descripción de los niveles de la dimensión Satisfacción Extrínseca

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	63	22,7
Moderada	158	57,0
Alta	56	20,2
Total	277	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado de la encuesta a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana

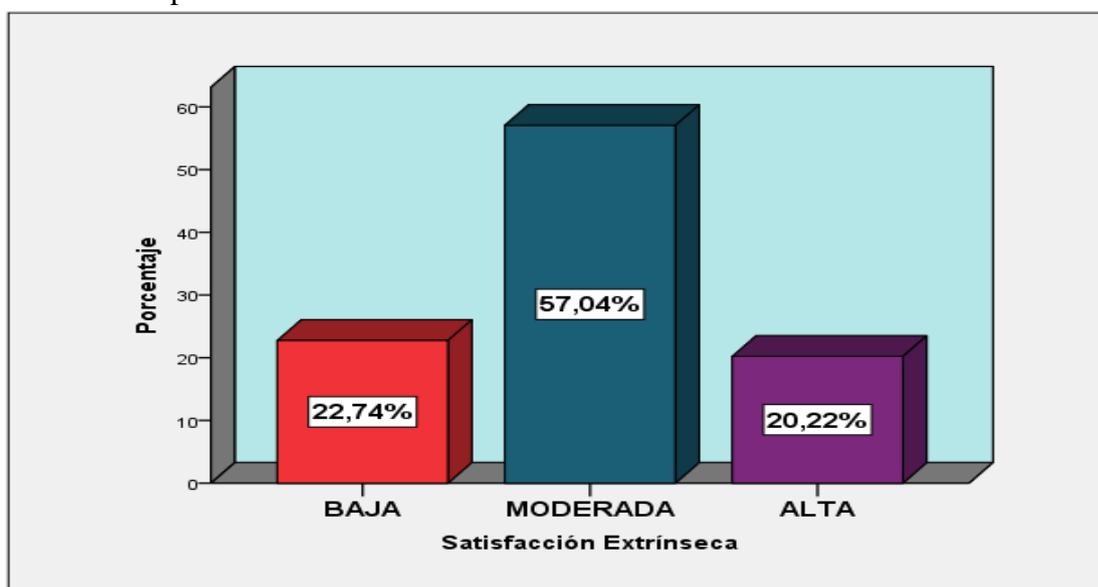


Figura 7: Niveles de la dimensión Satisfacción Extrínseca

De la tabla 11 y figura 7 observamos que en los resultados de la dimensión Satisfacción Extrínseca se evidencia que, el 57.04% de los inspectores de la municipalidad de Lima manifiestan que es moderada, el 20.22% sostiene que es alta y un 22.74% consideró ser baja.

De los resultados obtenidos se concluye que: Satisfacción Extrínseca con respecto a la encuesta tomada a los inspectores de transporte de Lima Metropolitana tiene una tendencia Moderada.

3.2 Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No es cierto que: La Seguridad y Salud se relaciona en forma positiva y significativa con la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

H1: La Seguridad y Salud se relaciona en forma positiva y significativa con la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables Seguridad y Salud y Satisfacción Laboral

Correlaciones				
			Seguridad y Salud	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Seguridad y Salud	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	277	277
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	277	277

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 12 se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,543^{**}$ entre las variables: Seguridad y salud y Satisfacción Laboral. Este grado de correlación nos indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación Moderada.

Decisión estadística

La significancia de **Sig. = ,000** muestra que es **menor a 0.05** lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: La Seguridad y Salud se relaciona en forma positiva y significativa con la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

Hipótesis Específica 1

Ho: No es cierto que: El compromiso y capacidad de la entidad se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

H1: El compromiso y capacidad de la entidad se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

Tabla 13

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Compromiso y capacidad de la Entidad y Satisfacción Laboral.

Correlaciones				
			Compromiso y capacidad de la Entidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Compromiso y capacidad de la Entidad	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	277	277
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	277	277

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 13 se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,534^{**}$ entre la dimensión y la variable: Compromiso y capacidad de la Entidad y Satisfacción Laboral. Este grado de correlación nos indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación Moderada.

Decisión estadística

La significancia de **Sig. = ,000** muestra que es **menor a 0.05** lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: El compromiso y capacidad de la entidad se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

Hipótesis Específica 2

Ho: No es cierto que: El fomento de la seguridad y salud en el trabajo en la entidad se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

H1: El fomento de la seguridad y salud en el trabajo en la entidad se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

Tabla 14

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Fomento de la SST por parte de la Entidad y la variable Satisfacción Laboral.

Correlaciones				
		Fomento de la SST por parte de la Entidad		
		Satisfacción Laboral		
Rho de Spearman	Fomento de la SST por parte de la Entidad	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	277	277
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	277	277

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 14 se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,571^{**}$ entre la dimensión y la variable: Fomento de la SST por parte de la Entidad y la variable Satisfacción Laboral y Satisfacción Laboral. Este grado de correlación nos indica que entre las variables la relación es positiva y tiene un nivel de correlación Moderada.

Decisión estadística

La significancia de **Sig. = ,000** muestra que es **menor a 0.05** lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: El fomento de la seguridad y salud en el trabajo en la entidad se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.

Hipótesis Específica 3

Ho: No es cierto que: La seguridad y salud en el trabajo como prioridad y rechazo al riesgo se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

H1: La seguridad y salud en el trabajo como prioridad y rechazo al riesgo se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

Tabla 15

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo y variable Satisfacción Laboral

		Correlaciones		
			La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo	Coeficiente de correlación	1,000	,371**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	277	277
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,371**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	277	277

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 15 se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,371^{**}$ entre la dimensión y la variable: Fomento de la SST por parte de la Entidad y la variable Satisfacción Laboral y Satisfacción Laboral. Este grado de correlación nos indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación Moderada.

Decisión estadística

La significancia de **Sig. = ,000** muestra que es **menor a 0.05** lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: La seguridad y salud en el trabajo como prioridad y rechazo al riesgo se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.

IV. Discusión

Los resultados de la investigación dan cuenta que el 51.26% de los inspectores de la municipalidad de Lima Metropolitana manifestó que la seguridad y salud es adecuada, el 25.27% indicó que es muy adecuada y el 23.47% señaló que es Inadecuada. Esto nos muestra que derechos fundamentales de los trabajadores, en la cual se busca proteger la integridad física, mental y social del trabajador y poder desarrollar sus actividades laborales en un ambiente decente es el apropiado y refiriéndose a la Seguridad y salud Pérez (2007) en su estudio titulado: “Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional Aplicado a Empresas Contratistas en el Sector Económico Minero Metalúrgico.” Sostuvo que en una determinada Empresa Contratista el éxito de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional implantado, dependerá directamente del grado de involucramiento que tenga cada uno de los trabajadores que en la laboran en la misma organización; autónoma del rango que mantengan. Este involucramiento se conseguirá mediante un proceso de concientización y sensibilización con respecto a los beneficios de la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional. Donde el Sistema tiene su base en el Plan General de Capacitación, Formación y Entrenamiento siendo la Medición y el Monitoreo muy importantes para el control de la Gestión.

Asimismo para la Satisfacción laboral señalaron el 54,51% de los inspectores es Moderada, el 23.47% indicó que es alta. Sin embargo un 22.02% señaló que tiene baja Satisfacción Laboral. Estos resultados se asemejan a los de Perez y Rivera (2015) en su trabajo “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013”, dónde en sus resultados señalaron que Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. Esto nos permitió comprender el grado de conformidad del personal con respecto a su entorno laboral, es

tanto inmersa la consideración de la remuneración, el tipo de labor realizado, las relaciones humanas, clima laboral y la estabilidad laboral que requiere el trabajador. (Robbins, 1998 (p.47).

En cuanto a la Hipótesis General se obtuvo que la relación $r = ,543^{**}$ entre las variables: Seguridad y salud y Satisfacción Laboral. Este grado de correlación nos indicó que la relación entre las variables fue positiva y tuvo un nivel de correlación Moderada. Asimismo la significancia de $\text{Sig.} = ,000$ mostrando que es menor a 0.05 lo que permite señalar que la relación es significativa. En este sentido Alfaro, Leyton y otros (2012) en su estudio Satisfacción Laboral y su relación con algunas Variables Ocupacionales en Tres Municipalidades Se determinó que cada municipalidad el nivel de satisfacción laboral según la condición laboral variaba. Al comparar las tres municipalidades, se encontró que el personal con condición laboral Empleado obtuvo la menor incidencia, con un nivel de satisfacción laboral Promedio y que la condición Funcionario tiene la puntuación mayor. Para un empleado que tiene situaciones más adecuadas para sentirse satisfecho en asimilación a un empleado parece lógico.

Con respecto a la Hipótesis Especifica 1 se obtuvo una relación $r = ,534^{**}$ entre la dimensión y la variable, Compromiso y capacidad de la Entidad y Satisfacción Laboral. Este grado de correlación nos indicó que la relación entre las variables es positiva y tuvo un nivel de correlación Moderada. En el mismo sentido La significancia fue $\text{Sig.} = ,000$ muestra que resulto ser menor a 0.05 lo que permitió señalar que la relación es significativa. De acuerdo a estos resultado menciona Shultz (1990) hay otros factores que, implican en la satisfacción y que no constituyen parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Así se tiene, la edad, la estabilidad

emocional, la salud, la antigüedad, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización (p.112).

Para la Hipótesis Especifica 2 se obtuvo una relación $r = ,571^{**}$ entre la dimensión y la variable: Fomento de la SST por parte de la Entidad y la variable Satisfacción Laboral y Satisfacción Laboral. Este grado de correlación nos indicó que la relación entre las variables fue positiva y tuvo un nivel de correlación Moderada. En el mismo sentido La significancia fue $\text{Sig.} = ,000$ muestra que resulto ser menor a 0.05 lo que permitió señalar que la relación es significativa. Ante estos resultados Shultz (1990) menciona que en la satisfacción influye el sexo, el nivel de inteligencia, la edad, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Estos factores son los que la organización no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar de los diferentes grupos de empleados.

Para la Hipótesis Especifica 3 se obtuvo relación $r = ,371^{**}$ entre la dimensión y la variable: La seguridad y salud en el trabajo como prioridad y rechazo al riesgo y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana. Este grado de correlación nos indicó que la relación entre las variables fue positiva y tuvo un nivel de correlación Moderada. En el mismo sentido La significancia fue $\text{Sig.} = ,000$ muestra que resulto ser menor a 0.05 lo que permitió señalar que la relación es significativa frente a estos resultados The Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire, (2011) menciona Seguridad y salud en el trabajo: es la ciencia de la previsión, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que surgen en el trabajo o como una consecuencia del mismo y que podría dañar la salud y el bienestar de los trabajadores. Por tanto el riesgo como prioridad y rechazo se encuentra relacionado a la satisfacción laboral.

V. Conclusiones

Primera: Existe una correlación moderada y positiva entre las variables Seguridad y Salud y la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,543^{**}$ un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$.

Segunda: Existe una correlación positiva y moderada entre el compromiso y capacidad de la entidad y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,534^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$.

Tercera: Existe una correlación positiva y moderada entre el fomento de la seguridad y salud en el trabajo en la entidad y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,571^{**}$ un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$.

Cuarta: Existe una correlación positiva y moderada entre La seguridad y salud en el trabajo como prioridad y rechazo al riesgo y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,371^{**}$ un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$.

VI. Recomendaciones

Primero: La municipalidad de Lima necesariamente debe contar con personal adecuadamente calificado y capacitado en temas de seguridad y salud ocupacional, que se encargará del proceso y análisis, debido a que se necesita tener la certeza que la estimación de los niveles de riesgos es correcta, para se establezca una mayor satisfacción laboral de los inspectores.

Segundo: Se deben desarrollar programas de capacitación para los inspectores de transporte de Lima Metropolitana para concientizarlos de la importancia de su participación en todas las actividades relacionadas con la seguridad y la salud ya que no solamente trae beneficios para la compañía si no que también mejoran la satisfacción laboral de ellos mismos.

VII. Referencias

- Acosta, C. A. (2013). *Elaboración de un manual de gestión de seguridad y salud ocupacional conforme a normativas Nte Inen18001-2010 y 18002-2010 en la empresa Mirrorteck Industries S.A.*. Guayaquil - Ecuador: Universidad De Guayaquil.
- Alfaro, R., Leyton, S., Sáenz, I., & Meza, A. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Asfahl, C. R. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. México: Prentice - Hall.
- Blum, C. M., & Naylor, C. J. (1988). *Psicología Industrial*. México: Trillas.
- Cardenas, P. (2011). *Evaluación y análisis de las prácticas en seguridad industrial y salud ocupacional en empresas de construcción en Colombia*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Carrasco, M. (2012). *Propuesta de Implementación de un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área de inyección de una empresa fabricante de productos plásticos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chíaavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Davis, K. N. (1991). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Denton, D. K. (1985). *Seguridad industrial*. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1991). *Administración de Personal*. México: Prentice Hall.
- Fuentes, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hodgetts, & Aitman. (1983). *Comportamiento en las Organizaciones*. México: Interamericana.
- Limaymanta, C., Pasache, O., & Velásquez, G. (2011). *Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: Un caso en Estudio*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pérez, J. L. (2007). *Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional aplicado a empresas contratistas en el sector económico minero metalúrgico*. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Perez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonía peruana, período 2013*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área de inyección de una empresa fabricante de productos plásticos*. (s.f.).
- Reglamento de seguridad y salud en el trabajo(2005) *Decreto Supremo N° 009-2005-TR*.Lima, Perú: Presidencia de la republica
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & De Cenzo, D. (1996). *Fundamentos de Administración*. México: Prentice Hall.
- Romero, A. (2013). *Diagnóstico de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e Implementación del Reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck industries S.A*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil .
- Schultz, L. (1990). *Social workers as expert witnesses in child abuse cases*. México: Journal of Independent Social Work.
- Stonner, J., & Freeman, E. (1994). *Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Zavala, O. A. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México: Instituto Politécnico Nacional.

Apéndices

Apéndice: A MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Seguridad y salud y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana?</p>	<p>General: Determinar el grado de relación que existe ente Seguridad y salud y Satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.</p>	<p>General: La Seguridad y Salud se relaciona en forma positiva y significativa con la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.</p>	<p>Variable Independiente: Seguridad y Salud</p> <p>Variable Dependiente: Satisfacción Laboral</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p>
<p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre Compromiso y capacidad de la Entidad y la Satisfacción laboral de los inspectores de transporte?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre el fomento de la SST por parte de la Entidad y la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la seguridad como prioridad y rechazo del riesgo y la Satisfacción Laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana?</p>	<p>Específicos:</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el compromiso y capacidad y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el fomentar la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la seguridad como prioridad y rechazo al riesgo y la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.</p>	<p>Específicas:</p> <p>El compromiso y capacidad de la entidad se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.</p> <p>El fomento de la seguridad y salud en el trabajo en la entidad se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte en Lima Metropolitana.</p> <p>La seguridad y salud en el trabajo como prioridad y rechazo al riesgo se relaciona en forma positiva y significativa con la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana.</p>	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Diseño: Transversal correlacional.</p> <p>Población: Conformada por 1000 inspectores de transporte de Lima Metropolitana.</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Método de análisis de datos: Estadística Descriptiva: Se usará tabla de distribución de frecuencias y gráficos de barras. Estadística Inferencial: Se aplicará la prueba de Spearman.</p>

Apéndice B. Cuestionarios

SEGURIDAD Y SALUD EN EN EL TRABAJO					
<p>Estimado lector: Le agradecemos de antemano por su colaboración y el tiempo que nos otorga para completar el siguiente cuestionario. Le informamos que este ha sido elaborado con la finalidad de averiguar la relación existente entre la seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral en los inspectores de transporte.</p>					
<p>No existen respuestas buenas o malas, y solo se debe marcar una respuesta recuerde que el significado de los numeros es:</p>					
	1	2	3	4	5
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	PARCIALMENTE DEACUERDO	DEACUERDO	TOTALMENTE DEACUERDO
PREGUNTAS:					
	1	2	3	4	5
1	¿ Ud. Cree que su entidad para la que trabaja se preocupa por que se reciba informacion necesaria sobre los riesgos que puede tener en su labor diaria?				
2	¿La entidad para la que labora recoge información precisa en las investigaciones sobre los riesgos que desencadenan en accidentes de trabajo?				
3	¿Ud. Considera que la entidad para la que trabaja se asegura que se conozca acerca de las normativas que se deben cumplir en la labor cotidiana?				
4	¿La entidad se asegura de difundir y compartir información constantemente actualizada sobre normas de seguridad y salud en el trabajo?				
5	¿La entidad realiza antes de ingresar a laborar exámenes médicos ocupacionales de referencia?				
6	¿La entidad se preocupa de informarme sobre los resultados obtenidos en los exámenes medicos ocupacionales de referencia?				
7	¿Ud. Considera que la labor que realiza se encuentra expuesta a riesgos?				
8	¿Ud. Cree que la exposicion al riesgo es inevitable en su lugar de trabajo?				
9	¿Crees que dentro de tu labor estas expuesto agresiones fisicas?				
10	¿Crees que dentro de tu labor estas expuesto agresiones verbales y psicologicas?				
11	¿Ud. conoce que actividades e implementos debe realizar para prevenir posibles lesiones o enfermedades?				
12	¿ Ud. Considera que recibiendo capacitaciones e implementos en seguridad y salud le ayudaran a prevenir posibles accidentes en su lugar de trabajo?				
13	¿Ud. Tiene conocimiento de los implementos de seguridad con los cuales debe de contar para realizar sus labores cotidianas?				
14	¿Ud. cree que la entidad para la que trabaja se preocupa de que se cumplan las normas ergonomicas en sus labores cotidianas?				
15	¿Ud. considera que ha tenido algun tipo de problema de salud por estar expuesto al smog de los carros?				
16	¿Ud cree que las inclemecias climaticas le han traido problemas en su salud?				
17	¿ Es Ud. conciente que la labor que realiza esta expuesta al ruido?				
18	¿ Es Ud. conciente que la labor que realiza esta expuesta a la radiación?				
19	¿Es Ud conciente que la labor realizada esta expuesta a la manipulación de sustancias o materiales inflamables?				
20	¿Ud considera que en su ambiente laboral se pueden evitar accidentes con materiales o sustancias inflamables?				
21	¿Considera Ud que el trabajo realizado esta expuesto a inhalación de sustancias tóxicas?				
22	¿Considera usted que esta preparado para manipular materiales peligrosos en la realización de su labor?				

SATISFACCION LABORAL					
<p>Estimado lector:</p> <p>Le agradecemos de antemano por su colaboración y el tiempo que nos otorga para completar el siguiente cuestionario. Le informamos que este ha sido elaborado con la finalidad de averiguar la relación existente entre la seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral en los inspectores de transporte.</p>					
<p>No existen respuestas buenas o malas, y solo se debe marcar una respuesta recuerde que el significado de los numeros es:</p>					
	1	2	3	4	5
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	PARCIALMENTE DEACUERDO	DEACUERDO	TOTALMENTE DEACUERDO
PREGUNTAS:					
	1	2	3	4	5
1	¿Los (a) inspectores de transporte tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?				
2	¿Cada inspector de transporte asegura sus niveles de logro en el trabajo?				
3	¿Para Ud es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?				
4	¿Utiliza su criterio para solucionar los problemas basándose en las normativas de fiscalización de transporte establecidas?				
5	¿Las oportunidades ofrecidas por la entidad lo hace sentir bien?				
6	¿Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?				
7	¿Le es grato que la entidad le permitan realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?				
8	¿Asiste con regularidad a los eventos sociales que la entidad realiza?				
9	¿Considera que en esta Entidad se pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?				
10	¿Está contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad, sea la productividad que realiza?				
11	¿La entidad premia su esfuerzo y producción?				
12	¿Está satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?				
13	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?				
14	¿La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?				
15	¿La Entidad le brinda las comodidades requeridas facilitandosu labor diaria?				
16	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?				
17	¿La Entidad le brinda la estabilidad laboral que usted busca?				
18	¿Realizan en la Entidad evaluación de desempeño laboral de manera transparente?				
19	¿Se cuenta con el estímulo para realizar línea de carrera en la Entidad?				
20	¿Se siente bien laborando en esta Entidad?				
21	¿Usted considera que el trabajo que realiza está en relación con los objetivos estratégicos de la entidad?				
22	¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como ésta?				
23	¿En esta entidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?				
24	¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?				
25	¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?				
26	¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?				
27	¿Esta entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?				

81	2 3 3 3 3 3 3 3 3 3	29	3 4 3 3 1 1	15	3 4 1 2 3 3	16	5 3 3 4 3 3 3	43	4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4	53
82	3 1 4 3 4 3 5 4 5 5	37	3 4 3 4 3 3	20	4 3 1 3 1 1	13	4 5 4 4 3 4 3 4 3 3 3 3 2	45	3 4 2 3 3 4 4 5 5 3 3 3 4 3	50
83	3 3 1 1 2 3 3 5 5 3	29	1 3 1 3 3 1	12	3 1 1 3 1 3	12	3 3 1 3 5 3 3 1 5 5 1 3 2	38	3 3 3 3 3 3 3 1 5 3 4 4 3 3	44
84	3 2 3 3 1 3 2 3 2 2	24	1 1 2 2 5 3	14	2 2 1 2 3 2	12	3 4 4 5 3 3 3 4 3 3 4 2	44	3 4 4 4 3 3 4 3 4 3 3 4 3	48
85	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4	24	5 5 5 5 4 5 4 3 5 4 2 1	53	4 4 4 3 4 4 4 3 3 3 3 3	48
86	3 2 3 3 3 2 3 3 3 3	30	4 3 3 2 3 3	18	3 4 1 1 3 1	13	3 3 3 3 4 4 3 5 5 3 3 2	44	5 3 3 1 3 3 2 2 5 4 2 3 3	52
87	2 2 3 1 1 1 5 4 5 5	29	3 5 4 2 4 4	22	4 3 1 1 1 2	12	3 5 5 5 2 4 5 5 5 3 5 2	54	5 4 3 2 4 3 5 5 5 4 3 3 5 3	54
88	2 3 3 3 2 3 5 4 3 5	33	3 3 3 1 4 4	18	4 5 2 3 3 3	20	1 2 2 4 2 2 4 2 2 2 3 2 4	32	4 2 2 3 3 2 3 2 3 2 2 3 2	36
89	1 2 3 3 4 4 4 4 5 5	35	4 3 4 4 2 5	22	4 4 4 4 4 4	24	4 3 5 5 5 4 4 5 4 5 5 1	54	1 4 3 4 4 5 5 5 5 5 4 3 3	55
90	4 1 4 1 1 1 2 2 2 2	22	1 5 1 1 2 1	11	2 2 2 1 2 1	10	5 1 1 5 5 5 2 4 4 5 1 4 1	43	5 1 5 4 1 5 3 1 4 5 4 4 5 1	48
91	3 3 3 3 4 3 3 4 4 5	35	4 2 3 3 4 3	19	3 4 4 4 5 3	23	4 3 3 4 3 4 3 3 4 4 4 4 3	46	4 3 2 1 3 3 5 3 4 4 4 3 3 2	44
92	3 3 3 3 4 1 3 3 3 3	29	3 3 3 3 3 3	18	5 5 3 3 3 3	22	4 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3	42	4 3 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 4 3	46
93	2 2 3 3 3 3 5 5 5 5	36	4 3 4 3 3 4	21	5 5 5 3 3 4	25	3 5 4 3 5 4 4 4 3 4 4 3	51	4 2 2 1 3 3 4 4 5 4 4 3 1 1	41
94	3 2 2 4 4 3 2 5 4 5 5	37	3 5 3 4 3 3	21	5 4 4 3 4 2	22	3 3 3 4 3 4 4 4 3 3 3 2 2	41	3 3 2 1 3 2 3 3 5 4 3 3 3	41
95	3 2 2 3 3 2 2 2 3 3	26	2 2 3 3 2	15	3 2 3 4 2 2	16	4 4 4 5 4 3 4 3 3 2 4 2 3	45	2 2 2 2 4 2 4 3 4 4 4 3 3 3	42
96	5 4 3 3 3 3 3 3 3 3	33	3 4 3 3 4 4	21	5 4 4 3 3 3	22	5 4 4 4 2 4 4 4 3 1 4 4 3	46	2 2 2 2 4 2 4 3 4 4 4 3 3 3	42
97	2 4 2 2 4 4 4 4 4 4	34	4 4 4 4 2 2	20	4 4 2 2 2 2	16	4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 2 2 4	44	4 4 1 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4	51
98	2 3 3 3 3 3 4 4 4 4	33	4 4 3 3 5	23	5 4 4 5 4 5	27	4 3 4 4 5 3 3 3 3 5 5 5 5	51	5 5 4 4 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4	62
99	3 3 3 3 5 2 5 5 5 4	40	5 5 4 2 5 4	25	4 5 4 4 5 5	27	3 4 4 2 3 4 4 3 4 2 4 1	42	5 3 3 1 2 4 4 3 5 4 3 3 3 1	44
100	3 3 3 3 3 2 1 2 2 5	27	1 4 2 1 5 5	18	2 2 3 3 2 1	13	5 3 5 3 2 1 3 2 2 2 3 3	36	3 1 1 1 1 1 3 4 3 3 1 2 3 2	29
101	4 2 4 5 4 3 4 4 4 4	38	4 3 5 4 4 3	23	4 4 4 4 1	21	4 2 4 4 3 4 1 3 4 1 5 4 1	40	4 3 3 3 2 3 4 4 4 4 2 2 4 4 2	44
102	5 5 5 5 4 4 5 4 4 4	46	4 4 5 5 4 2	24	5 5 5 2 3	25	5 5 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 2	56	5 3 3 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5	64
103	2 3 2 3 3 3 5 5 5 5	36	3 4 3 2 3 5	20	5 3 3 3 4	23	4 3 4 4 5 4 5 3 3 4 2 3 2	46	4 3 4 1 4 3 3 4 4 4 4 3 4 2	47
104	2 3 3 2 3 3 3 4 4 4	31	5 5 4 2 4 4	24	5 3 4 3 3 4	22	3 4 4 4 3 3 3 3 4 4 4 3	45	4 3 3 1 3 3 4 3 4 2 3 3 3 4	43
105	5 5 5 5 3 3 5 5 5 5	46	2 5 5 5 5 4	26	5 3 5 5 5 5	28	3 3 4 4 3 4 3 3 4 4 4 4 3	45	3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 3 3 3 3	47
106	2 4 4 5 4 4 5 5 5 5	43	5 4 4 4 4 4	25	4 4 5 4 2 2	21	4 4 2 4 3 4 4 4 4 4 4 4 2	48	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	56
107	4 5 4 4 2 2 5 5 5 5	41	2 5 5 3 5 5	25	5 5 3 3 4 2	22	4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 4 4	49	3 3 3 3 3 3 5 5 4 3 5 2 3	48
108	3 3 5 3 1 1 5 5 5 5	29	3 5 1 1 5 5	20	1 2 5 4 5 1	18	5 4 5 5 3 3 3 5 3 1 1 1 1	41	1 2 1 1 1 1 3 5 3 3 3 1 1	29
109	3 3 4 3 4 4 5 5 5 5	41	4 5 5 4 5 5	28	5 5 3 3 4 4	24	5 4 4 5 4 4 4 5 4 4 3 3 2	51	4 3 2 2 4 3 4 4 4 4 3 3 5 3	49
110	4 3 4 4 3 4 5 5 5 5	42	3 5 4 4 4 4	24	4 4 2 2 2 2	16	5 5 5 4 2 4 2 4 4 3 3 4 3	50	1 1 1 4 3 5 4 4 4 4 4 4 4 4	47
111	3 3 3 3 3 3 4 4 5 5	36	3 4 4 4 5 5	25	5 5 4 5 2	26	5 5 5 5 3 3 5 3 1 1 1 1 1	41	4 3 2 2 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4	50
112	4 3 4 4 2 2 5 5 5 5	35	4 3 3 4 4 3	21	4 3 3 4 4 3	21	4 3 3 4 4 4 4 4 5 3 3 3 3	47	4 4 4 4 4 4 4 5 4 3 3 3 2	52
113	2 3 3 3 2 3 4 4 3 5 4	33	2 3 3 3 4 4	19	3 4 4 3 3 4	21	4 3 4 3 4 3 3 4 4 2 3 3 1	41	3 2 3 3 3 2 2 4 4 4 4 2 4	43
114	4 4 3 3 3 3 4 4 5 5	38	4 3 3 4 4 4	22	4 4 4 4 4 3	23	4 3 3 4 3 3 3 3 3 4 2 2 2	39	3 2 2 2 3 4 4 4 4 4 3 3 4 2	43
115	2 2 2 2 2 1 5 2 5 5	28	2 5 2 1 5 5	20	5 2 4 4 2 2	19	2 4 4 4 2 2 2 4 4 4 2 2 1	37	4 3 2 2 2 1 5 5 1 4 5 4 5	41
116	4 3 2 2 4 2 5 4 2 4	32	4 4 4 2 2 4	20	4 4 4 4 2 4	22	3 4 4 3 4 4 4 4 5 3 4 5 1	49	3 5 3 3 2 4 3 3 5 3 3 3 3	46
117	4 3 4 4 2 5 4 5 5 5	39	5 4 4 4 4 3	24	3 2 4 3 4 4	20	5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 5 2	54	4 4 4 3 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4	60
118	4 3 4 4 5 4 3 3 3 3	35	4 4 5 4 3	23	4 3 2 1 1 1	12	3 5 4 5 3 3 5 3 5 3 2 2	48	5 2 1 3 3 5 5 5 5 5 3 3 3	53
119	3 3 2 3 3 3 3 3 3 4	30	4 4 4 4 4 3	23	4 4 4 4 1	21	3 3 4 3 3 3 3 4 2 3 4 3 2	40	3 4 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3	40
120	5 5 5 5 4 4 5 4 4 4	45	4 4 5 5 4 2	24	1 2 2 2 2 1	10	5 5 5 4 5 5 5 5 4 4 4 2	56	5 3 3 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5	64
121	2 3 2 3 3 3 4 4 5 5	36	3 4 3 2 3 5	20	5 3 3 3 4	23	4 3 4 4 5 4 5 3 3 1 1 1 1	46	4 3 4 1 4 3 3 4 4 4 4 3 4 2	47
122	3 4 4 3 4 5 3 4 4 3 3	36	5 4 3 4 3 4	23	4 3 4 3 4	21	4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4	54	4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4	57
123	4 4 4 4 4 4 5 5 5 5	44	4 4 4 4 4 4	24	5 4 4 4 4 4	25	3 2 2 4 3 3 4 4 3 3 3 4 4	42	5 3 3 2 3 4 3 4 3 4 3 3 2 3	45
124	3 4 4 4 3 3 5 4 5 5	40	4 4 3 3 3 3	20	4 3 2 2 3 2	16	3 3 5 3 3 4 4 4 4 3 2 3 3	44	3 2 1 2 3 3 3 4 4 4 3 3 4 2	41
125	3 4 3 4 5 5 5 4 3 4	40	4 5 4 4 4 4	25	4 4 5 3 2 5	23	5 4 4 4 4 4 5 4 5 4 4 5 4	56	4 4 4 4 3 3 4 5 4 4 3 3 5 5	55
126	4 4 4 4 4 3 4 4 3 4	38	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 3 4	23	4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 4 3 4	47	3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 4 4 3	52
127	2 2 3 2 2 5 4 5 4 5	34	3 4 4 3 3 4	21	4 3 3 3 2 2	17	4 3 5 5 3 4 4 4 4 3 3 2 5	49	3 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 5	41
128	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4 4	24	5 4 4 4 4 4	25	5 4 4 4 4 4 5 4 5 4 4 5 4	56	4 4 4 4 3 3 4 5 4 4 3 3 5 5	55
129	5 5 4 4 5 4 4 4 4 4	44	4 4 4 5 4 4	25	4 4 4 4 3 5	24	4 4 5 4 5 4 3 5 5 4 4 4	55	4 4 2 5 4 5 4 4 4 4 5 4 5 4	58
130	4 3 2 4 4 4 2 4 5 5	37	4 5 5 4 4 4	26	4 4 4 4 4 4	24	4 3 3 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4	49	4 3 4 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4	53
131	4 3 3 3 2 2 3 3 3 2	28	3 3 3 3 3 3	18	4 2 4 3 3 2	19	3 4 4 3 4 3 2 4 4 4 3 4 3	43	4 3 4 4 3 2 4 4 4 4 3 3 3 4	48
132	3 4 4 4 4 3 5 5 5 4	41	4 4 4 5 4 5	26	5 4 4 4 4 5	26	3 3 3 5 4 4 5 4 4 4 3 3 3	48	4 3 4 3 3 4 4 3 3 4 4 4 3 4	50
133	2 2 2 3 2 3 3 3 3 3	26	2 2 2 2 2 5	15	3 2 2 2 2 3	14	2 4 4 3 3 3 2 2 2 2 4 1	36	5 5 2 2 3 3 2 3 3 2 5 5 5	52
134	3 3 3 4 3 2 3 4 4 3	33	3 3 3 4 3 4	20	3 3 4 3 4 3	20	3 3 5 4 5 4 3 3 5 5 5 3 3	52	5 3 3 3 5 4 5 5 4 3 3 3 3	48
135	3 4 3 3 3 4 3 5 5 5	38	4 3 3 4 3 4	21	4 4 4 3 3 3	21	4 4 4 3 3 4 4 4 3 4 3 4 3	47	3 3 3 2 4 3 4 3 4 3 3 4 2	44
136	3 4 4 4 5 3 4 4 4 3	38	5 4 3 4 3 4	23	5 4 3 4 3 4	23	4 2 3 4 3 3 4 4 5 3 5 4 1	45	5 4 2 3 5 5 5 5 5 4 4 4 4	60
137	4 4 4 4 3 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4 4	24	5 4 4 4 4 4	25	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4	54	4 4 4 3 4 4 5 4 4 4 4 4 4	56
138	3 4 4 4 3 3 3 4 3 3	34	4 4 3 3 3 3	20	4 3 4 4 3 3	21	3 2 2 4 3 3 4 4 3 3 3 4 4	42	5 3 3 2 3 3 4 3 4 4 3 3 2 3	45
139	3 3 2 3 3 3 5 4 5 5	36	2 5 3 3 5 5	23	5 3 3 3 3 3	22	3 5 3 3 4 4 4 4 3 2 3 3	44	3 2 1 2 3 3 3 4 4 4 3 3 4 2	41
140	3 3 3 2 5 4 3 2 3 2	32	3 3 3 4 1 2	16	3 2 3 3 2 2	15	5 2 4 1 3 3 3 2 3 3 2 4 4	39	5 5 5 5 3 2 2 3 2 1 1 3 5	45
141	2 2 3 3 2 2 2 4 2 2	24	3 1 3 2 2 3	14	3 3 2 3 3 2	16	5 4 4 4 3 4 3 2 1 2 2 4 2	40	4 2 2 1 4 2 3 2 3 3 3 3 2	37
142	1 2 2 2 4 1 3 1 5	23	2 4 5 1 1 2	15	4 2 2 3 3 3	17	2 2 2 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4	44	4 3 3 4 3 5 5 5 3 4 3 3 3 5	53
143	5 4 5 4 5 4 4 4 4 4	43	4 5 4 4 4 4	25	4 5 4 4 4 5	26	5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5	56	4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5	63
144	1 1 1 1 2 2 3 2 2 2	17	3 1 1 1 2 3	11	3 2 1 1 1 1	9	3 1 1 5 3 3 4 3 3 4 2 2 1	35	5 1 1 2 1 4 3 3 3 2 2 3 2	35
145	2 3 3 3 3 3 3 3 3 3	29	3 4 3 3 1 1	15	3 4 1 2 3 3	16	5 3 4 3 3 3 4 3 3 3 3 3	43	4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4	53
146	3 1 4 3 4 3 5 4 5 5	37	3 4 3 4 3 3	20	4 3 1 3 1 1	13	4 5 4 4 3 4 3 4 3 3 3 2	45	3 4 2 3 4 4 4 5 3 3 3 4 3	50
147	3 3 1 1 2 3 3 5 5 3	29	1 3 1 3 3 1	12	3 1 1 3 1 3	12	3 3 1 3 5 3 3 1 5 5 1 3 2	38	3 3 3 3 3 3 3 1 5 3 4 4 3 3	44
148	3 2 3 3 1 3 2 3 2 2	24	1 1 2 2 5 3	14	2 2 1 2 3 2	12	3 4 4 5 3 3 3 4 3 3 4 2	44	3 4 4 4 3 3 4 3 4 3 3 4 3 3	48
149	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4	24	5 5 5 5 4 5 4 3 5 4 2 1	53	4 4 4 3 4 4 4 3 3 3 3 3 3	48
150	3 2 3 3 3 2 3 3 3 3	30	4 3 3 2 3 3	18	3 4 1 1 3 1	13	3 3 3 3 4 4 3 5 5 3 3 2	44	5 3 3 1 3 3 2 2 5 4 2 3 3 3	52
151	2 2 3 1 1 1 5 4 5 5	29	3 5 4 2 4 4	22	4 3 1 1 1 2	12	3 5 5 5 2 4 5 5 5 3 5 2	54	5 4 3 2 4 3 5 5 5 4 3 3 5 3	54
152	2 3 3 3 2 3 5 4 3 5	33	3 3 3 1 4 4	18	4 5 2 3 3 3	20	1 2 2 4 2 2 4 2 2 2 3 2 4	32	4 2 2 3 3 2 3 2 3 2 2 3 2	36
153	1 2 3 3 4 4 4 4 5 5	35	4 3 4 4 2 5	22	4 4 4 4 4 4	24	4 3 5 5 5 4 4 5 4 5 5 1	54	1 4 3 4 4 5 5 5 5 5 4 3 3	55
154	4 1 4 1 1 1 2 2 2 2	22	1 5 1 1 2 1	11	2 2 2 1 2 1	10	5 1 1 5 5 5 2 4 4 5 1 4 1	43	5 1 5 4 1 5 3 1 4 5 4 4 5 1	48
155	3 3 3 3 4 3 3 4 4 5	35	4 2 3 3 4 3	19	3 4 4 4 5 3	23	4 3 3 4 3 4 3 3 4 4 4 4 3	46	4 3 2 1 3 3 5 3 4 4 4 3 3 2	44
156	3 3 3 3 4 1 3 3 3 3	29	3 3 3 3 3 3	18	5 5 3 3 3 3	22	4 3 3 4 3 3			

161	2 4 2 2 4 4 4 4 4 4	34	4 4 4 4 2 2	20	4 4 2 2 2 2	16	4 4 4 4 4 4	4 4 2 2 2 2	4	44	4 4 1 4 2 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4	51
162	2 3 3 3 3 3 4 4 4 4	33	4 4 4 3 3 5	23	5 4 4 5 4 5	27	4 3 4 5 3 3	3 3 3 5 5 5	5	51	5 5 4 4 5 4 5 4 5 4 4 4	5 4 4 4 4 4	62
163	5 5 3 3 5 2 5 5 4	40	5 5 4 2 5 4	25	4 5 4 4 5 5	27	3 4 4 2 3 4	4 3 4 2 4 1	42	5 3 3 1 2 4 4 3 5 4 3 3 1	4 4 3 3 3 1	44	
164	3 3 3 3 2 1 2 2 5	27	1 4 2 1 5 5	18	2 2 3 3 2 1	13	5 4 3 2 1 3	2 2 2 3 3	36	3 1 1 1 1 1 3 4 3 3 1 2 3 2	2 2 2 2 2 2	29	
165	4 2 4 5 4 3 4 4 4 4	38	4 3 5 4 4 3	23	4 4 4 4 1	21	4 2 4 4 3 4	1 3 4 1 5 4	1	40	4 3 3 3 2 3 4 4 4 2 2 4 2	4 4 2 2 4 2	44
166	5 5 5 5 4 4 5 4 4	46	4 4 5 5 4 2	24	5 5 5 2 3	25	5 5 4 5 5	5 4 4 4 4 2	56	5 3 3 3 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5	64	
167	2 3 2 3 3 3 5 5 5 5	36	3 4 3 2 3 5	20	5 5 3 3 3 4	23	4 3 4 4 5 4	3 5 3 4 2 3 2	46	4 3 4 1 4 3 3 4 4 4 4 3 4 2	4 4 4 3 4 2	47	
168	2 3 3 2 3 3 4 4 4 4	31	5 5 4 2 4 4	24	5 3 4 3 3 4	22	3 4 4 4 3 3	3 3 3 4 4 4 3	45	4 3 3 1 3 3 4 3 4 2 3 3 3 4	4 3 3 3 4 3	43	
169	5 5 5 5 3 5 3 5 5	46	2 5 5 5 5 4	26	5 3 5 5 5 5	28	3 4 4 3 3 4	4 3 3 4 4 4 3	45	3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 3 3 3	4 4 4 3 3 3	47	
170	2 4 4 5 4 4 5 5 5 5	43	4 4 4 4 4 4	25	4 4 5 4 2 2	21	4 2 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 2	48	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4	56	
171	4 5 4 4 2 2 5 5 5 5	41	2 5 5 3 5 5	25	5 5 3 3 4 2	22	4 4 4 4 4 4	3 3 4 4 3 4 4	49	3 3 3 3 3 3 3 5 4 4 3 5 2 3	4 3 5 2 3	48	
172	3 3 5 3 1 1 5 2 5	29	3 5 1 1 5 5	20	1 2 5 4 5 1	18	5 5 5 5 3 3	3 5 3 1 1 1 1	41	1 2 1 1 1 1 3 5 3 3 3 3 1 1	2 3 3 3 1 1	29	
173	3 3 3 4 4 4 5 5 5 5	41	4 5 5 4 5 5	28	5 5 3 3 4 4	24	5 4 4 5 4 4	4 5 4 4 3 3 2	51	4 3 2 2 4 3 4 4 4 3 3 5 5 3	4 3 5 5 3	49	
174	4 3 4 4 2 3 4 5 5 5	42	3 5 4 4 4 4	24	4 4 2 2 2 2	16	5 5 4 4 2 4	4 4 4 3 3 4 3	50	1 1 1 4 3 5 4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4	47	
175	3 3 3 3 3 3 4 4 5 5	36	3 4 4 4 5 5	25	5 5 4 5 2	26	5 5 5 3 3 3	3 5 3 1 1 1 1	41	4 3 2 2 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4	50	
176	4 3 4 3 2 2 5 3 5 4	35	4 3 3 4 4 3	21	4 3 3 4 4 3	21	4 3 3 4 4 4	4 4 5 3 3 3 3	47	4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 3 3 3 2	4 4 3 3 3 2	52	
177	2 3 3 2 3 4 4 4 5 4	33	2 3 3 3 4 4	19	3 4 4 3 3 4	21	4 3 4 3 4 3	3 3 4 4 2 3 3 1	41	3 2 3 3 3 3 2 2 4 4 4 4 2 4	4 4 4 4 2 4	43	
178	4 4 3 3 3 3 4 4 5 5	38	4 3 3 4 4 4	22	4 4 4 4 3	23	4 4 4 4 3 3	3 3 3 4 2 2 2	39	3 2 2 2 3 4 4 4 4 3 3 4 2	4 3 3 4 2	43	
179	2 2 2 2 2 1 5 2 5 5	28	2 2 1 5 5 5	20	5 2 4 4 2 2	19	2 4 4 4 2 2	2 4 4 4 2 2 1	37	4 3 2 2 2 2 1 5 1 4 5 4 5	4 5 4 5	41	
180	4 3 2 2 4 2 5 4 2 4	32	4 4 4 2 2 4	20	4 4 4 4 2	22	3 5 4 4 3 4	4 4 5 3 4 5 1	49	3 5 3 2 4 3 3 5 3 3 3 3 3	4 3 3 3	46	
181	4 3 4 4 2 5 4 5 5 5	39	5 4 4 4 3 4	24	3 2 4 3 4 4	20	5 4 4 5 4 4	4 4 4 4 4 5 2	54	4 4 4 3 4 5 5 5 4 4 4 5 4	4 4 4 5 4	60	
182	4 3 3 4 5 2 5 3 3 3	35	4 4 5 4 3 3	23	4 3 2 1 1 1	12	3 5 4 5 3 3	5 3 5 5 3 2 2	48	5 2 1 3 5 3 5 5 5 5 5 3 3 3	5 3 3 3	53	
183	3 3 2 3 3 3 3 3 3 3	30	4 4 4 4 4 3	23	4 4 4 4 1	21	3 4 3 3 3 3	4 2 3 4 3 2	40	3 4 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3	4 3 3 3	40	
184	5 5 5 5 4 4 4 5 4 4	45	4 4 5 4 2	24	1 2 2 2 2 1	10	5 5 4 5 5	5 5 4 4 4 4 2	56	5 3 3 3 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5	64	
185	2 3 2 3 3 3 5 5 5 5	36	3 4 3 2 3 5	20	5 5 3 3 3 4	23	4 3 4 4 5 4	3 5 3 4 2 3 2	46	4 3 4 1 4 3 3 4 4 4 4 3 4 2	4 4 4 3 4 2	47	
186	3 4 3 4 5 3 4 4 3 3	36	5 4 3 4 3 4	23	3 4 3 4 3 4	21	4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 5 5 4	54	4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4	57	
187	4 4 4 4 4 4 5 5 5 5	44	4 4 4 4 4 4	24	5 4 4 4 4 4	25	3 2 2 4 3 3	4 4 3 3 3 4 4	42	5 3 3 2 3 3 4 3 4 4 3 3 2 3	4 3 2 3	45	
188	3 4 4 4 3 3 5 5 5 5	40	4 4 3 3 3 3	20	4 3 2 2 3 2	16	3 5 3 3 4 4	4 4 4 3 2 3 3	44	3 2 1 2 3 3 3 4 4 4 3 3 4 2	4 1 41	41	
189	4 4 3 4 5 5 5 4 3 4	40	4 5 4 4 4 4	25	4 4 5 3 2 5	23	5 4 4 4 4 4	4 5 4 5 4 4 5 4	56	4 4 4 4 3 3 4 5 4 4 3 3 5 5	4 4 3 5 5	55	
190	4 4 4 4 4 3 4 4 3 4	38	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 3 4 4	23	4 4 4 3 4 4	3 4 4 4 3 4 3 4	47	3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 3 4 4 4	4 4 3 4 4	52	
191	2 2 3 2 2 5 4 5 4 5	34	4 4 3 3 4 4	21	4 3 3 3 2 2	17	4 3 5 5 3 4	4 4 3 3 2 5 5	49	3 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 5	4 3 3 5	51	
192	4 4 4 4 4 5 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4 4	24	5 4 4 4 4 4	25	4 4 4 4 4 4	5 4 5 4 4 5 4 4	56	4 4 4 4 3 3 4 5 4 4 4 4 4 4	4 3 5 5	58	
193	5 5 4 4 5 5 4 4 4 4	44	4 4 4 5 4 4	25	4 4 4 3 5	24	4 4 4 5 4 5	4 3 4 5 4 4 4	55	4 4 2 5 4 5 4 4 4 4 5 4 5	4 5 4 5	55	
194	4 3 2 4 4 4 2 4 5 5	37	4 5 5 4 4 4	26	4 4 4 4 4 4	24	4 4 3 3 4 4	4 4 3 4 4 4 4 4	49	4 3 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4	53	
195	4 3 3 2 2 3 3 3 3 2	28	3 3 3 3 3 3	18	4 2 4 3 3 3	19	3 3 3 3 4 2	4 4 4 3 4 3 3	43	4 3 4 4 3 2 4 4 4 4 3 3 4 3	4 3 4 3	48	
196	3 4 4 4 4 3 5 5 5 4	41	4 4 4 5 4 5	26	5 4 4 4 4 5	26	3 3 3 5 4 4	4 5 4 4 4 3 3 3	48	4 3 4 3 3 4 4 3 3 4 4 4 3 4	4 4 3 4	50	
197	2 2 2 3 2 3 3 3 3 3	26	2 2 2 2 5	15	3 2 2 2 3	14	2 4 4 3 3 3	2 2 2 2 4 1	36	5 5 2 2 3 3 2 3 3 2 5 5 5	5 5 5	58	
198	3 3 3 4 4 3 2 3 4 4	33	3 3 3 4 3 4	20	3 3 4 3 4 3	20	3 3 5 4 3 3	3 5 5 5 3 3	52	5 3 3 3 5 4 5 5 4 3 3 3 3 3	4 3 3 3	42	
199	3 4 3 3 3 4 3 5 5 5	38	4 3 3 4 3 4	21	4 4 3 3 3 3	21	4 4 3 3 4 4	4 4 3 3 4 3 3	47	3 3 3 2 4 3 4 3 4 3 3 4 2	4 4 4 4	60	
200	3 4 4 4 5 3 4 4 4 3	38	5 4 3 4 3 4	23	5 4 3 4 3 4	23	4 2 3 4 3 4	4 4 5 3 5 4 1	45	5 4 2 3 5 5 5 5 4 4 4 4	4 4 4 4	44	
201	4 4 4 4 3 4 4 4 4 5	40	4 4 4 4 4 4	24	5 4 4 4 4 4	25	4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 5 5 4	54	4 4 4 3 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4	56	
202	3 3 3 4 3 3 3 3 3 3	34	4 4 3 3 3 3	20	4 3 4 4 3 3	21	3 2 2 4 3 3	4 4 3 3 3 4 4	42	5 3 3 2 3 3 4 3 4 4 3 3 2 3	4 2 3	45	
203	3 3 2 3 3 3 5 5 4 5	36	2 5 3 3 5 5	23	5 5 3 3 3 3	22	3 5 3 3 4 4	4 4 4 3 2 3 3	44	3 2 1 2 3 3 3 4 4 4 3 3 4 2	4 1	41	
204	3 3 3 2 5 4 3 2 3 4	32	3 3 3 4 1 2	16	3 2 3 3 2 2	15	5 2 4 1 3 3	3 2 3 3 2 4 4	39	5 5 5 5 3 2 2 3 3 2 1 1 3 5	4 37	45	
205	2 2 3 3 2 2 2 4 2 2	24	3 1 3 2 2 3	14	3 3 2 3 3 2	16	5 4 4 4 3 4	3 2 1 2 2 4 2	40	4 2 2 1 4 2 3 2 3 3 2 3 3 2	3 3 2	37	
206	1 2 2 2 2 4 1 3 1 5	23	2 4 5 1 1 2	15	4 2 2 3 3 3	17	2 2 2 4 3 4	3 4 4 4 4 4 4 4	44	4 3 3 4 3 5 5 5 3 4 3 3 5	53	63	
207	5 4 5 4 4 4 4 4 4 4	43	4 5 4 4 4 4	25	4 5 4 4 4 5	26	5 4 5 4 4 4	4 4 4 4 4 4 5 5	56	4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5	5 4 5	53	
208	1 1 1 1 2 2 3 2 2 2	17	3 1 1 1 2 3	11	3 2 1 1 1 1	9	3 1 5 5 3 3	4 3 3 4 2 2 1	35	5 1 1 2 1 4 3 3 3 3 2 2 3 2	3 2 35	35	
209	2 3 3 3 3 3 3 3 3 3	29	3 3 3 3 1 1	15	3 4 1 2 3 3	16	5 3 3 4 3 3	4 3 3 3 3 3 3	43	4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4	50	
210	3 1 4 3 4 3 5 4 5 5	37	3 4 3 4 3 3	20	4 3 1 3 1 1	13	4 5 4 4 3 4	3 4 3 3 3 3 2	45	3 4 2 3 4 4 4 5 5 3 3 4 4	4 3 4 3	53	
211	3 3 3 1 1 2 3 3 5 5 3	29	1 3 1 3 3 1	12	3 1 1 3 1 3	12	3 1 3 5 3 3	1 5 5 1 3 2	38	3 3 3 3 3 3 1 5 3 4 4 3 3	4 4 3 3	48	
212	3 2 3 3 1 3 2 3 2 2	24	1 1 2 2 5 3	14	2 2 1 2 3 2	12	3 4 4 5 3 3	3 3 4 3 3 4 2	44	3 4 4 3 3 3 4 3 4 3 3 4 3 3	4 3 3 3	44	
213	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4	24	5 5 5 5 5 4	4 3 5 4 2 1	53	4 4 4 3 4 4 4 3 3 3 3 3 3	3 3 3	42	
214	3 2 3 3 3 2 3 3 3 3	30	4 3 3 2 3 3	18	3 4 1 1 3 1	13	3 3 3 3 4 4	5 5 5 3 3 2	44	5 3 3 1 3 3 2 2 5 4 2 3 3 3	4 3 3 2	48	
215	2 2 3 1 1 1 5 4 5 5	29	3 5 4 2 4 4	22	4 3 1 1 1 2	12	3 5 5 5 2 4	5 5 5 5 3 5 2	54	5 4 3 2 4 3 5 5 5 4 3 3 5 3	5 4	54	
216	2 3 3 3 2 3 5 4 3 5	33	3 3 3 1 4 4	18	4 5 2 3 3 3	20	1 2 2 4 2 2	4 2 2 2 3 2 4	32	4 2 2 3 3 2 3 2 3 2 2 3 3 2	3 3 2	36	
217	1 2 3 3 4 4 4 4 5 5	35	4 3 4 4 2 5	22	4 4 4 4 4 4	24	4 3 5 5 5 5	4 4 5 4 5 5 1	54	1 4 3 4 4 4 5 5 5 5 4 3 3 3	3 55	55	
218	4 1 4 1 1 1 2 2 2 4	22	1 5 1 1 2 1	11	2 2 2 1 2 1	10	5 1 5 5 5 5	2 4 4 5 1 4 1	43	5 1 5 4 1 5 3 1 4 5 4 4 5 1	4 4 5 1	48	
219	3 3 3 3 4 3 3 4 4 5	35	4 2 3 3 4 3	19	3 4 4 4 5 3	23	4 3 4 3 4 3	3 3 4 4 4 4 3	46	4 3 2 1 3 3 5 3 4 4 4 3 3 2	4 4 4	44	
220	2 3 3 3 4 1 3 3 3 3	29	3 3 3 3 3 3	18	5 5 3 3 3 3	22	4 3 3 4 3 3	3 3 4 3 3 3 3	42	4 3 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 4 3	4 3 4 1	46	
221	2 3 3 3 3 5 5 5 5 5	36	4 3 4 3 3 4	21	5 5 5 3 5 2	25	5 5 4 3 5 4	4 4 4 3 4 4 3	51	4 2 2 1 3 3 4 4 5 4 4 3 1 1	4 1	41	
222	3 2 4 4 3 2 5 4 5 5	37	3 5 3 4 3 3	21	5 4 4 3 4 2	22	3 3 3 4 3 4	4 4 4 3 3 3 2 2	41	3 3 2 1 3 2 3 3 5 4 3 3 3 3	3 3 3	41	
223	3 3 2 3 3 2 2 2 3 3	26	2 2 3 3 3 2	15	3 2 3 4 2 2	16	4 4 4 5 4 3	4 3 3 2 4 2 3	45	2 2 2 2 4 2 4 3 4 4 4 3 3 3	4 3 3 2	42	
224	5 4 3 3 3 3 3 3 3 3	33	3 4 3 3 4 4	21	5 4 4 3 3 3	22	5 4 4 4 2 4	4 4 3 1 4 4 3	46	2 2 2 2 4 2 4 3 4 4 4 3 3 3	4 3 3 3	42	
225	2 4 2 2 4 4 4 4 4 4	34	4 4 4 4 2 2	20	4 4 2 2 2 2	16	4 4 4 4 4 4	4 4 2 2 2 2 4	44	4 4 1 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4	51	
226	2 3 3 3 3 3 4 4 4 4	33	4 4 4 3 3 5	23	5 4 4 5 4 5	27	4 4 4 3 3 3	3 3 3 5 5 5 5	51	5 4 4 4 5 4 5 4 5 4 4 4 4 5	62	62	
227	5 3 3 3 5 2 5 5 5 4	40	5 5 4 2 5 4	25	4 5 4 4 5 5	27	4 4 4 2 3 4	4 4 3 4 2 4 1	42	5 3 3 1 2 4 4 3 5 4 3 3 3 1	4 4	44	
228	3 3 3 3 3 2 1 2 2 5	27	1 4 2 1 5 5	18	2 2 3 3 2 1	13	5 5 3 2 1 3	2 2 2 2 3 3	36	3 1 1 1 1 1 3 4 3 3 1 2 3 2	2 2 29	29	
229	4 2 4 5 4 3 4 4 4 4	38	4 3 5 4 4 3</										

241	2 3 3 2 3 4 4 3 5 4	33	2 3 3 3 4 4	19	3 4 4 3 3 4	21	4 3 4 3 4 3 3 4 4 2 3 3	1	41	3 2 3 3 3 3 2 2 4 4 4 4 2 4	43
242	4 4 3 3 3 3 4 4 5 5	38	4 3 3 4 4 4	22	4 4 4 4 4 3	23	4 3 3 4 3 3 3 3 4 2 2 2	2	39	3 2 2 2 3 4 4 4 4 3 3 3 4 2	43
243	2 2 2 2 2 1 5 2 5 5	28	2 5 2 1 5 5	20	5 2 4 4 2 2	19	2 4 4 4 2 2 2 4 4 4 2 2 1	1	37	4 3 2 2 2 2 1 1 5 1 4 5 4 5	41
244	4 3 2 2 4 2 5 4 2 4	32	4 4 4 2 2 4	20	4 4 4 4 4 2	22	3 5 4 4 3 4 4 4 5 3 4 5	1	49	3 5 3 3 2 4 3 3 5 3 3 3 3 3	46
245	4 3 4 4 2 5 4 5 5 3	39	5 4 4 4 4 3	24	3 2 4 3 4 4	20	5 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 5	2	54	4 4 4 3 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4	60
246	4 3 3 4 5 2 5 3 3 3	35	3 4 4 5 4 3	23	4 3 2 1 1 1	12	3 5 4 5 3 3 5 3 5 5 3 2	2	48	5 2 1 3 5 3 5 5 5 5 3 3 3	53
247	3 3 2 3 3 3 3 3 4	30	4 4 4 4 4 3	23	4 4 4 4 4 1	21	3 3 4 3 3 3 4 2 3 4 3 2	2	40	3 4 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3	40
248	5 5 5 5 4 4 4 5 4 4	45	4 4 5 5 4 2	24	1 2 2 2 2 1	10	5 5 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4	2	56	5 3 3 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5	64
249	2 3 2 3 3 3 5 5 5 5	36	3 4 3 2 3 5	20	5 5 3 3 3 4	23	4 3 4 5 4 3 5 3 4 2 3 2	2	46	4 3 4 1 4 3 3 4 4 4 4 3 4 2	47
250	3 4 3 4 5 3 4 4 3 3	36	5 4 3 4 3 4	23	3 4 3 4 3 4	21	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5	4	54	4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4	57
251	4 4 4 4 4 4 5 5 5 5	44	4 4 4 4 4 4	24	5 4 4 4 4 4	25	3 2 2 4 3 3 4 4 3 3 4 4	4	42	5 3 3 2 3 3 4 3 4 4 3 3 2 3	45
252	3 4 4 4 3 3 5 4 5 5	40	4 4 3 3 3 3	20	4 3 2 2 3 2	16	3 5 3 3 4 4 4 4 3 2 3 3	3	44	3 2 1 2 3 3 3 4 4 4 3 3 4 2	41
253	3 4 3 4 5 5 5 4 3 4	40	4 5 4 4 4 4	25	4 4 5 3 2 5	23	5 4 4 4 4 5 4 5 4 4 5 4	4	56	4 4 4 4 3 3 4 5 4 4 3 3 5 5	55
254	4 4 4 4 4 3 4 4 3 4	38	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 3 4	23	4 4 4 3 4 3 4 3 4 4 3 4	4	47	3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 4 4 3	52
255	2 2 3 2 2 5 4 5 4 5	34	3 4 4 3 3 4	21	4 3 3 3 2 2	17	4 3 5 3 4 4 4 4 3 3 2 5	4	49	3 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 5	41
256	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4 4	24	5 4 4 4 4 4	25	5 4 4 4 4 5 4 5 4 4 5 4	4	56	4 4 4 4 3 3 4 5 4 4 3 3 5 5	55
257	5 5 4 4 5 5 4 4 4 4	44	4 4 4 5 4 4	25	4 4 4 4 3 5	24	4 4 5 4 5 4 3 5 4 5 4 4	4	55	4 4 2 5 4 5 4 4 4 4 5 4 5 4	58
258	4 3 2 4 4 4 2 4 5 5	37	4 5 5 4 4 4	26	4 4 4 4 4 4	24	4 4 3 4 4 4 4 3 4 4 4 4	4	49	4 3 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4	53
259	4 3 3 3 2 2 3 3 3 2	28	3 3 3 3 3 3	18	4 2 4 3 3 3	19	3 3 3 4 3 2 4 4 4 4 3 4 3	3	43	4 3 4 4 3 2 4 4 4 3 3 3 4 3	48
260	3 4 4 4 4 3 5 5 5 4	41	4 4 4 5 4 5	26	5 4 4 4 4 5	26	3 3 3 5 4 4 4 4 4 3 3 3	3	48	4 3 4 3 3 4 4 3 3 4 4 4 3 4	50
261	2 2 2 3 2 3 3 3 3 3	26	2 2 2 2 2 5	15	3 2 2 2 2 3	14	4 2 4 4 3 3 3 2 2 2 2 4	1	36	5 5 2 2 3 3 2 3 3 3 2 5 5 5	48
262	3 3 3 4 4 3 2 3 4 4	33	3 3 3 4 3 4	20	3 3 4 3 4 3	20	3 3 5 5 4 3 3 5 5 5 5 3 3	3	52	5 3 3 3 5 4 5 5 4 3 3 3 3 3	52
263	3 4 3 3 4 3 5 5 5 5	38	4 3 3 4 3 4	21	4 4 4 3 3 3	21	4 4 3 3 4 4 4 4 3 4 3 4	3	47	3 3 3 2 4 3 4 3 4 3 3 4 3 2	44
264	3 4 4 4 5 3 4 4 4 3	38	5 4 3 4 3 4	23	5 4 3 4 3 4	23	4 2 3 4 3 3 4 4 5 3 5 4	1	45	5 4 2 3 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4	60
265	4 4 4 4 3 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4 4	24	5 4 4 4 4 4	25	4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4	4	54	4 4 4 3 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4	56
266	3 4 4 4 3 3 3 4 3 3	34	4 4 3 3 3 3	20	4 3 4 4 3 3	21	3 2 2 4 3 3 4 4 3 3 3 4 4	4	42	5 3 3 2 3 3 4 3 4 4 3 3 2 3	45
267	3 3 2 3 3 5 5 4 5 5	36	2 5 3 3 5 5	23	5 5 3 3 3 3	22	3 3 5 3 4 4 4 4 3 2 3 3	3	44	3 2 1 2 3 3 3 4 4 4 3 3 4 2	41
268	3 3 3 2 5 4 3 2 3 4	32	3 3 3 4 1 2	16	3 2 3 3 2 2	15	5 2 4 1 3 3 3 2 3 3 2 4 4	4	39	5 5 5 3 2 2 3 3 2 1 1 3 5 5	45
269	2 2 3 3 2 2 2 4 2 2	24	3 1 3 2 2 3	14	3 3 2 3 3 2	16	5 4 4 4 3 4 3 2 1 2 2 4 2	2	40	4 2 2 1 4 2 3 2 3 3 3 3 3 2	37
270	2 1 2 2 2 4 1 3 1 5	23	2 4 5 1 1 2	15	4 2 2 3 3 3	17	2 2 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4	4	44	4 3 3 4 3 5 5 5 3 4 3 3 3 5	53
271	5 4 5 4 5 4 4 4 4 4	43	4 5 4 4 4 4	25	4 5 4 4 4 5	26	5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5	5	56	4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5	63
272	1 1 1 1 2 2 3 2 2 2	17	3 1 1 1 2 3	11	3 2 1 1 1 1	9	3 1 1 5 3 3 4 3 3 4 2 2	1	35	5 1 1 2 1 4 3 3 3 3 2 2 3 2	35
273	2 3 3 3 3 3 3 3 3 3	29	3 4 3 3 1 1	15	3 4 1 2 3 3	16	5 3 3 4 3 3 3 4 3 3 3 3	3	43	4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4	53
274	3 1 4 3 4 3 5 4 5 5	37	3 4 3 4 3 3	20	4 3 1 3 1 1	13	4 5 4 4 3 4 3 4 3 3 3 3	2	45	3 4 2 3 4 4 4 5 5 3 3 3 4 3	50
275	3 3 1 1 2 3 3 5 5 3	29	1 3 1 3 3 1	12	3 1 1 3 1 3	12	3 3 1 3 5 3 3 1 5 5 1 3	2	38	3 3 3 3 3 3 3 1 5 3 4 4 3 3	44
276	3 2 3 3 1 3 2 3 2 2	24	1 1 2 2 5 3	14	2 2 1 2 3 2	12	3 4 4 5 3 3 3 3 4 3 3 4	2	44	3 4 4 4 3 3 4 3 4 3 3 4 3 3	48
277	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4	24	5 5 5 5 5 4 5 4 3 5 4 2	1	53	4 4 4 3 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3	48

Apéndice D: Validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso y capacidad de la Entidad								
1	¿Ud. Cree que su entidad para la que trabaja se preocupa por que se reciba información necesaria sobre los riesgos que puede tener en su labor diaria?	✓		✓		✓		
2	¿La entidad para la que labora recoge información precisa en las investigaciones sobre los riesgos que desencadenan en accidentes de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Ud. Considera que la entidad para la que trabaja se asegura que se conozca acerca de las normativas que se deben cumplir en la labor cotidiana?	✓		✓		✓		
4	¿La entidad se asegura de difundir y compartir información constantemente actualizada sobre normas de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad realiza antes de ingresar a laborar exámenes médicos ocupacionales de referencia?	✓		✓		✓		
6	¿La entidad se preocupa de informarme sobre los resultados obtenidos en los exámenes medicos ocupacionales de referencia?	✓		✓		✓		
7	¿Ud. Considera que la labor que realiza se encuentra expuesta a riesgos?	✓		✓		✓		
8	¿Ud. Cree que la exposicion al riesgo es inevitable en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Crees que dentro de tu labor estas expuesto agresiones físicas?	✓		✓		✓		
10	¿Crees que dentro de tu labor estas expuesto agresiones verbales y psicológicas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Fomento de la S.S.T por parte de la Entidad								
11	¿Ud. conoce que actividades e implementos debe realizar para prevenir posibles lesiones o enfermedades?	✓		✓		✓		
12	¿Ud. Considera que recibiendo capacitaciones e implementos en seguridad y salud le ayudaran a prevenir posibles accidentes en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Ud. Tiene conocimiento de los implementos de seguridad con los cuales debe de contar para realizar sus labores cotidianas?	✓		✓		✓		
14	¿Ud. cree que la entidad para la que trabaja se preocupa de que se cumplan las normas ergonomicas en sus labores cotidianas?	✓		✓		✓		
15	¿Ud. considera que ha tenido algún tipo de problema de salud por estar expuesto al smog de los carros?	✓		✓		✓		
16	¿Ud cree que las inclemencias climáticas le han traído problemas en su salud?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo								
17	¿ Es Ud. conciente que la labor que realiza esta expuesta al ruido?	✓		✓		✓		
18	¿ Es Ud. conciente que la labor que realiza esta expuesta a la radiación?	✓		✓		✓		
19	¿Es Ud conciente que la labor realizada esta expuesta a la manipulación de sustancias o materiales inflamables?	✓		✓		✓		
20	¿Ud considera que en su ambiente laboral se pueden evitar accidentes con materiales o sustancias inflamables?	✓		✓		✓		
21	¿Considera Ud que el trabajo realizado esta expuesto a inhalación de sustancias tóxicas?	✓		✓		✓		
22	¿Considera usted que esta preparado para manipular materiales peligrosos en la realización de su labor?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Miluska Rosario Vega Guevara DNI: 28284526

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 UCVde. 01 del 2016
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO POSTGRADO
 Mag. Miluska Vega Guevara
 CATEDRÁTICA
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca								
1	¿Los (a) inspectores de transporte tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
2	¿Cada inspector de transporte asegura sus niveles de logro en el trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Para usted, es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	✓		✓		✓		
4	¿Utiliza su criterio para solucionar los problemas basándose en las normativas de fiscalización de transporte establecidas?	✓		✓		✓		
5	¿Las oportunidades ofrecidas por la entidad lo hace sentir bien?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?	✓		✓		✓		
7	¿Le es grato que la entidad le permitan realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿Asiste con regularidad a los eventos sociales que la entidad realiza?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que en esta Entidad se pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?	✓		✓		✓		
10	¿Está contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad sea la productividad que realiza?	✓		✓		✓		
11	¿La Entidad premia su esfuerzo y producción?	✓		✓		✓		
12	¿Está satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción extrínseca								
13	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?	✓		✓		✓		
14	¿La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?	✓		✓		✓		
15	¿La Entidad le brinda las comodidades requeridas facilitando su labor diaria?	✓		✓		✓		
16	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo a diario?	✓		✓		✓		
17	¿La Entidad le brinda la estabilidad laboral que usted busca?	✓		✓		✓		
18	¿Realizan en la Entidad evaluación de desempeño laboral de manera transparente?	✓		✓		✓		
19	¿Se cuenta con el estímulo para realizar línea de carrera en la Entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Se siente bien laborando en esta Entidad?	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Usted considera que el trabajo que realiza está en relación con los objetivos estratégicos de la entidad?	✓		✓		✓		
22	¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como ésta?	✓		✓		✓		
23	¿En esta Entidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?	✓		✓		✓		
24	¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?	✓		✓		✓		
25	¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?	✓		✓		✓		
26	¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?	✓		✓		✓		
27	¿Esta Entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIAOpinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Miluska Rosario Vega Guevara

DNI: 28284526Especialidad del validador: Metodología de la Investigación¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


UCVde
UNIVERSIDAD
CAROLINA DE GUAYAMA

def 2016
POSTGRADO
MAGISTER EN INVESTIGACIÓN

Mg. Miluska Vega Guevara

CATEDRÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso y capacidad de la Entidad								
1	¿Ud. Cree que su entidad para la que trabaja se preocupa por que se reciba información necesaria sobre los riesgos que puede tener en su labor diaria?	✓		✓		✓		
2	¿La entidad para la que labora recoge información precisa en las investigaciones sobre los riesgos que desencadenan en accidentes de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Ud. Considera que la entidad para la que trabaja se asegura que se conozca acerca de las normalivas que se deben cumplir en la labor cotidiana?	✓		✓		✓		
4	¿La entidad se asegura de difundir y compartir información constantemente actualizada sobre normas de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad realiza antes de ingresar a laborar exámenes médicos ocupacionales de referencia?	✓		✓		✓		
6	¿La entidad se preocupa de informarme sobre los resultados obtenidos en los exámenes medicos ocupacionales de referencia?	✓		✓		✓		
7	¿Ud. Considera que la labor que realiza se encuentra expuesta a riesgos?	✓		✓		✓		
8	¿Ud. Cree que la exposicion al riesgo es inevitable en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Crees que dentro de tu labor estas expuesto agresiones físicas?	✓		✓		✓		
10	¿Crees que dentro de tu labor estas expuesto agresiones verbales y psicológicas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Fomento de la S.S.T por parte de la Entidad								
11	¿Ud. conoce que actividades e implementos debe realizar para prevenir posibles lesiones o enfermedades?	✓		✓		✓		
12	¿Ud. Considera que recibiendo capacitaciones e implementos en seguridad y salud le ayudaran a prevenir posibles accidentes en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Ud. Tiene conocimiento de los implementos de seguridad con los cuales debe de contar para realizar sus labores cotidianas?	✓		✓		✓		
14	¿Ud. cree que la entidad para la que trabaja se preocupa de que se cumplan las normas ergonómicas en sus labores cotidianas?	✓		✓		✓		
15	¿Ud. considera que ha tenido algún tipo de problema de salud por estar expuesto al smog de los carros?	✓		✓		✓		
16	¿Ud cree que las inclemencias climáticas le han traído problemas en su salud?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo								
17	¿ Es Ud. conciente que la labor que realiza esta expuesta al ruido?	✓		✓		✓		
18	¿ Es Ud. conciente que la labor que realiza esta expuesta a la radiación?	✓		✓		✓		
19	¿Es Ud conciente que la labor realizada esta expuesta a la manipulación de sustancias o materiales inflamables?	✓		✓		✓		
20	¿Ud considera que en su ambiente laboral se pueden evitar accidentes con materiales o sustancias inflamables?	✓		✓		✓		
21	¿Considera Ud que el trabajo realizado esta expuesto a inhalación de sustancias tóxicas?	✓		✓		✓		
22	¿Considera usted que esta preparado para manipular materiales peligrosos en la realización de su labor?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Talledo Reyes Rodolfo

DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

24 de 08 del 2016


Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca								
1	¿Los (a) inspectores de transporte tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
2	¿Cada inspector de transporte asegura sus niveles de logro en el trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Para usted, es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	✓		✓		✓		
4	¿Utiliza su criterio para solucionar los problemas basándose en las normativas de fiscalización de transporte establecidas?	✓		✓		✓		
5	¿Las oportunidades ofrecidas por la entidad lo hace sentir bien?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?	✓		✓		✓		
7	¿Le es grato que la entidad le permitan realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿Asiste con regularidad a los eventos sociales que la entidad realiza?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que en esta Entidad se pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?	✓		✓		✓		
10	¿Está contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad ,sea la productividad que realiza?	✓		✓		✓		
11	¿La Entidad premia su esfuerzo y producción?	✓		✓		✓		
12	¿Está satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción extrínseca								
13	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?	✓		✓		✓		
14	¿La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?	✓		✓		✓		
15	¿La Entidad le brinda las comodidades requeridas facilitando su labor diaria?	✓		✓		✓		
16	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo a diario?	✓		✓		✓		
17	¿La Entidad le brinda la estabilidad laboral que usted busca?	✓		✓		✓		
18	¿Realizan en la Entidad evaluación de desempeño laboral de manera transparente?	✓		✓		✓		
19	¿Se cuenta con el estímulo para realizar línea de carrera en la Entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Se siente bien laborando en esta Entidad?	SI	No	SI	No	SI	No	
21	¿Usted considera que el trabajo que realiza está en relación con los objetivos estratégicos de la entidad?	✓		✓		✓		
22	¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como ésta?	✓		✓		✓		
23	¿En esta Entidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?	✓		✓		✓		
24	¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?	✓		✓		✓		
25	¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?	✓		✓		✓		
26	¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?	✓		✓		✓		
27	¿Esta Entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Talledo Reyes Rodolfo

DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

24 de 08 del 2016

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso y capacidad de la Entidad								
1	¿Ud. Cree que su entidad para la que trabaja se preocupa por que se reciba información necesaria sobre los riesgos que puede tener en su labor diaria?	✓		✓		✓		
2	¿La entidad para la que labora recoge información precisa en las investigaciones sobre los riesgos que desencadenan en accidentes de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Ud. Considera que la entidad para la que trabaja se asegura que se conozca acerca de las normativas que se deben cumplir en la labor cotidiana?	✓		✓		✓		
4	¿La entidad se asegura de difundir y compartir información constantemente actualizada sobre normas de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad realiza antes de ingresar a laborar exámenes médicos ocupacionales de referencia?	✓		✓		✓		
6	¿La entidad se preocupa de informarme sobre los resultados obtenidos en los exámenes médicos ocupacionales de referencia?	✓		✓		✓		
7	¿Ud. Considera que la labor que realiza se encuentra expuesta a riesgos?	✓		✓		✓		
8	¿Ud. Cree que la exposición al riesgo es inevitable en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Crees que dentro de tu labor estas expuesto agresiones físicas?	✓		✓		✓		
10	¿Crees que dentro de tu labor estas expuesto agresiones verbales y psicológicas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Fomento de la S.S.T por parte de la Entidad								
11	¿Ud. conoce que actividades e implementos debe realizar para prevenir posibles lesiones o enfermedades?	✓		✓		✓		
12	¿Ud. Considera que recibiendo capacitaciones e implementos en seguridad y salud le ayudaran a prevenir posibles accidentes en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Ud. Tiene conocimiento de los implementos de seguridad con los cuales debe de contar para realizar sus labores cotidianas?	✓		✓		✓		
14	¿Ud. cree que la entidad para la que trabaja se preocupa de que se cumplan las normas ergonómicas en sus labores cotidianas?	✓		✓		✓		
15	¿Ud. considera que ha tenido algún tipo de problema de salud por estar expuesto al smog de los carros?	✓		✓		✓		
16	¿Ud cree que las inclemencias climáticas le han traído problemas en su salud?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: La seguridad como prioridad y rechazo del riesgo								
17	¿ Es Ud. conciente que la labor que realiza esta expuesta al ruido?	✓		✓		✓		
18	¿ Es Ud. conciente que la labor que realiza esta expuesta a la radiación?	✓		✓		✓		
19	¿Es Ud conciente que la labor realizada esta expuesta a la manipulación de sustancias o materiales inflamables?	✓		✓		✓		
20	¿Ud considera que en su ambiente laboral se pueden evitar accidentes con materiales o sustancias inflamables?	✓		✓		✓		
21	¿Considera Ud que el trabajo realizado esta expuesto a inhalación de sustancias tóxicas?	✓		✓		✓		
22	¿Considera usted que esta preparado para manipular materiales peligrosos en la realización de su labor?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Docente de Investigación

DNI: 594 69 026

Especialidad del validador:

24 de 08 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados medir la dimensión

[Firma]
 Firmado por el Sr. Interventante.
 Dra. Psicología Educativa y Metodología



ESCUELA DE POSTGRADO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca								
1	¿Los (a) inspectores de transporte tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
2	¿Cada inspector de transporte asegura sus niveles de logro en el trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Para usted, es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	✓		✓		✓		
4	¿Utiliza su criterio para solucionar los problemas basándose en las normativas de fiscalización de transporte establecidas?	✓		✓		✓		
5	¿Las oportunidades ofrecidas por la entidad lo hace sentir bien?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?	✓		✓		✓		
7	¿Le es grato que la entidad le permitan realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿Asiste con regularidad a los eventos sociales que la entidad realiza?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que en esta Entidad se pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?	✓		✓		✓		
10	¿Está contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad ,sea la productividad que realiza?	✓		✓		✓		
11	¿La Entidad premia su esfuerzo y producción?	✓		✓		✓		
12	¿Está satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción extrínseca								
13	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?	✓		✓		✓		
14	¿La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?	✓		✓		✓		
15	¿La Entidad le brinda las comodidades requeridas facilitando su labor diaria?	✓		✓		✓		
16	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo a diario?	✓		✓		✓		
17	¿La Entidad le brinda la estabilidad laboral que usted busca?	✓		✓		✓		
18	¿Realizan en la Entidad evaluación de desempeño laboral de manera transparente?	✓		✓		✓		
19	¿Se cuenta con el estímulo para realizar línea de carrera en la Entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Se siente bien laborando en esta Entidad?	SI	No	SI	No	SI	No	
21	¿Usted considera que el trabajo que realiza está en relación con los objetivos estratégicos de la entidad?	✓		✓		✓		
22	¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como ésta?	✓		✓		✓		
23	¿En esta Entidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?	✓		✓		✓		
24	¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?	✓		✓		✓		
25	¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?	✓		✓		✓		
26	¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?	✓		✓		✓		
27	¿Esta Entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: DNI:..... 09469026

Especialidad del validador:..... Docente de Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

... 24 ... de ... 02 ... del 2016

.....
 Firma del Experto Informante.



Apéndice E: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

ALFA DE CROMBACH

CUESTIONARIO 1

Seguridad y Salud en el trabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	68,08	227,827	,599	,938
VAR00002	68,12	222,693	,729	,936
VAR00003	67,96	227,707	,644	,937
VAR00004	67,96	225,207	,732	,936
VAR00005	67,88	221,610	,667	,937
VAR00006	67,84	232,140	,538	,938
VAR00007	67,60	232,167	,418	,940
VAR00008	67,28	232,960	,544	,938
VAR00009	67,36	226,573	,571	,938
VAR00010	67,12	231,277	,440	,940
VAR00011	67,80	227,250	,644	,937
VAR00012	67,60	223,250	,647	,937
VAR00013	67,80	228,250	,610	,937
VAR00014	67,88	219,193	,760	,935
VAR00015	67,92	231,077	,436	,940
VAR00016	67,52	228,427	,530	,939
VAR00017	67,24	230,190	,714	,937
VAR00018	67,68	223,143	,704	,936
VAR00019	68,28	216,710	,760	,935
VAR00020	68,00	223,917	,760	,935
VAR00021	68,12	227,527	,625	,937
VAR00022	67,96	219,707	,765	,935

CUESTIONARIO 2

SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	90,56	163,173	,305	,883
VAR00002	90,88	155,277	,543	,877
VAR00003	90,76	159,690	,375	,882
VAR00004	90,16	162,557	,330	,882
VAR00005	90,72	163,543	,370	,881
VAR00006	90,56	161,423	,559	,878
VAR00007	90,48	166,927	,232	,884
VAR00008	90,68	156,060	,594	,876
VAR00009	90,48	156,593	,511	,878
VAR00010	90,48	161,843	,384	,881
VAR00011	90,88	150,110	,738	,871
VAR00012	90,56	160,673	,481	,879
VAR00013	91,44	166,757	,120	,889
VAR00014	90,16	176,557	-,216	,894
VAR00015	90,76	157,023	,557	,877
VAR00016	91,20	162,750	,315	,883
VAR00017	91,12	158,443	,428	,880
VAR00018	90,68	158,227	,632	,876
VAR00019	90,68	156,143	,619	,875
VAR00020	90,36	155,073	,670	,874
VAR00021	90,56	151,340	,679	,873
VAR00022	90,28	165,377	,298	,883

VAR00023	90,60	157,833	,653	,876
VAR00024	90,96	155,457	,653	,875
VAR00025	90,72	161,877	,422	,880
VAR00026	90,64	164,073	,370	,881
VAR00027	90,80	160,167	,429	,880