



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**Influencia de la Satisfacción Laboral en la Percepción sobre
Seguridad y Salud Ocupacional en los Trabajadores de Empresas
Supervisadas por Bureau Veritas**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
INDUSTRIAL

AUTOR(ES):

Villegas Alvares, Jhony Enrique (orcid 0000-0002-4808-0893)

ASESOR(A):

Ing. García Juárez, Hugo Daniel (orcid 0000-0002-4862-1397)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión de la Seguridad y Calidad

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Mis padres Sr. Donaldo Villegas y Sra. Norma Álvarez, por la inconmensurable inmolación y la gran oportunidad de brindarme un adoctrinamiento con virtudes para así llevar a cabo mis propósitos profesionales.

Agradecimiento

A Dios, por el dote de vida, sabiduría y la gran fuerza de voluntad que benefició el emprendimiento de la presente tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, por permitirme ser parte de esta casa superior de estudios con el fin de ampliar el conocimiento en ingeniería con un carácter ético.

A los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial por su amplia experiencia profesional e instrucción teórica.

Al Gerente General Ing. Carlo Martin Carrasco de la empresa Bureau Veritas del Perú S.A.C. por permitirme utilizar sus instalaciones de gestión e ingeniería.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	33

Índice de Tablas

Tabla 1: Población y Muestra	14
Tabla 2: Técnicas e Instrumentos	16
Tabla 3: Satisfacción laboral por dimensión	20
Tabla 4: Satisfacción laboral por indicador	20
Tabla 5: Satisfacción laboral por variable	21
Tabla 6: Seguridad y salud ocupacional por dimensión	22
Tabla 7: Seguridad y salud ocupacional por indicador	22
Tabla 8: Seguridad y salud ocupacional por variable	23
Tabla 9: Matriz de correlaciones por variable	24
Tabla 10: Matriz de correlaciones por dimensión	24

Índice de figuras

Figura 1: Esquema de Investigación 13

Resumen

La presente investigación se realizó en la empresa Bureau Veritas del Perú quien brinda servicios de certificación en sistemas de gestión, también supervisa cumplimiento de normas de seguridad en las empresas contratistas de servicios eléctricos, en éstas empresas supervisadas se ha encontrado no se utilizan los equipos de protección de forma adecuada a pesar de tener políticas, normas, certificaciones y el correcto adiestramiento de los trabajadores, por lo que el estudio es con la finalidad de determinar el grado de relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de percepción sobre seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de las empresas contratistas.

La metodología empleada fue un estudio aplicado en los trabajadores de la empresa con un diseño no experimental, específicamente del tipo descriptivo - correlacional para las variables de satisfacción laboral y seguridad y salud ocupacional; de corte transversal al mes de octubre del 2021. Se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento empleado fue un cuestionario para medir los factores relacionados a ambas variables de estudio, el cual se aplicó a una población de 141 colaboradores de las empresas supervisadas.

Como resultados obtenidos se encontró que la satisfacción laboral fue del 93.33% y la percepción acerca de la seguridad y salud ocupacional alcanzó el 89.52%, además se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables estudiadas fue de 0.661 lo que lleva a concluir que existe una correlación positiva entre ambas variables y por lo tanto existe influencia entre la satisfacción laboral y la seguridad y salud ocupacional en la empresa Bureau Veritas

Palabras clave: satisfacción laboral, seguridad industrial, salud ocupacional

Abstract

This research was carried out in the company Bureau Veritas del Peru, which provides certification services in management systems, also supervises compliance with safety standards in electrical service contractors, in these supervised companies it has been found that the equipment is not used. protection in an adequate way despite having policies, standards, certifications and the correct training of workers, so the study is in order to determine the degree of relationship between the level of job satisfaction and the level of perception about safety and occupational health in contractor company workers.

The methodology used was a study applied to the workers of the company with a non-experimental design, specifically of the descriptive-correlational type for the variables of job satisfaction and occupational health and safety; cross-sectional as of October 2021. The survey was used as a technique and the instrument used was a questionnaire to measure the factors related to both study variables, which was applied to a population of 141 employees of the supervised companies.

As results obtained, it was found that job satisfaction was 93.33% and the perception about occupational health and safety reached 89.52%, it was also found that the Pearson correlation coefficient between the studied variables was 0.661, which leads to the conclusion that there is a positive correlation between both variables and therefore there is an influence between job satisfaction and occupational health and safety in the Bureau Veritas company

Keywords: job satisfaction, industrial security, occupational health

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo las empresas cada vez son más conscientes de la importancia de contar con un entorno que facilite la satisfacción laboral de los empleados, existen varias instituciones que llevan gran cantidad de tiempo estudiando la satisfacción de los trabajadores y los factores más relevantes para tratar de conseguirla. La satisfacción laboral es un tema en estudio permanente y es sumamente importante tanto para las empresas como para los empleados. Adecco, que es una empresa líder mundial en gestión del talento humano, a través de su directora de Marketing indicó en una entrevista que los empleados que son felices en su trabajo se desempeñan de una mejor forma, siendo más productivos, colaborativos, puntuales, se adaptan mejor a los equipos y facilitan los cambios entre otras cosas como disminuir los niveles de estrés. Esto convierte a la satisfacción laboral en un factor clave para lograr los objetivos de las empresas. (EQUIPOS Y TALENTO, 2015)

Los empleados no son ajenos a ésta realidad y se preocupan por el ambiente donde desarrollan sus actividades diarias con la finalidad que permita satisfacer sus necesidades personales; esto es algo que el trabajador valora de manera muy positiva y por tanto conlleva a una mejora del cumplimiento de los objetivos de la empresa y sobre todo las ganas del trabajador de seguir siendo parte de la misma empresa, esas características suelen ser físicas en cuanto al ambiente, sociales ya que las personas son sociales por naturaleza y organizacionales que está ligado a la cultura y valores de la empresa. (LAMBDA 3, 2015)

En el Perú el 86% de los empleados prefiere renunciar ante un ambiente de insatisfacción laboral de acuerdo a un estudio realizado por Aptitus, por lo general las empresas se preocupan por satisfacer a sus clientes y generan una serie de estrategias para conseguirlo, pero se olvidan que el factor clave en todo sistema de gestión es el trabajador o empleado, y casi nunca plantean estrategias para comprender lo que requieren sus empleados o para retenerlos dentro de la empresa. (GESTIÓN, 2018)

La empresa Bureau Veritas del Perú, brinda servicios como certificación de sistemas de gestión, capacitaciones, entre otros. Dentro de los servicios está la supervisión del cumplimiento de normas de seguridad a empresas contratistas de servicios eléctricos, entre las cuales debe supervisar a Lari Contratistas y Cobra Perú.

En las supervisiones realizadas a las empresas contratistas se observa en primer lugar que los trabajadores cuentan con equipo de protección individual en mal estado con lo cual éstos pierden su funcionalidad; y también se observa que los trabajadores no utilizan el equipo de forma adecuada como uniformes mojados, respiradores mal colocados, calzado deteriorado, mal uso de lentes de protección, no utilizan los guantes de dieléctricos asignados, entre otros que se muestran en las imágenes del Anexo 04. Es decir la percepción sobre seguridad ocupacional no es muy buena por parte de los trabajadores ya que no cumplen con el uso del equipo importante

Los equipos de protección individual o personal que las empresas entreguen a los trabajadores deben cumplir con las normas técnicas peruanas de acuerdo al tipo de trabajo y riesgo al que están expuestos los empleados; y además no solo basta con entregar los equipos de protección, sino que la empresa debe asegurarse de garantizar que dichos elementos protejan la vida y cualquier tipo de lesión a los empleados; así como también generar las políticas necesarias para que los empleados cumplan con utilizar adecuadamente los equipos que le son asignados. (EL PERUANO, 2021)

En las supervisiones que realiza la empresa Bureau Veritas a las empresas contratistas se detecta varios incumplimientos respecto al uso y estado de los equipos de protección individual, a pesar de tener políticas fijadas y capacitación permanente respecto al uso y control de los dispositivos de seguridad; sin embargo existen indicios de que probablemente la razón esté relacionada con la insatisfacción laboral de los trabajadores respecto a las contratistas, y que esta insatisfacción sea la que hace que el trabajador no cumpla con las políticas de uso de los equipos y genere una serie de incumplimientos en la supervisión; por esta razón es que se desea averiguar si la satisfacción laboral de los trabajadores

guarda relación con la percepción acerca de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.

El problema de investigación se formuló con la interrogante de tipo general: ¿cuál es el nivel de influencia de la satisfacción laboral y la percepción sobre seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de las empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú?; con lo cual se plantearon las siguientes preguntas específicas: ¿Cuánto será el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de empresas contratistas supervisadas por Bureau veritas del Perú?, ¿Cuál será el nivel de percepción acerca de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de las empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú?, y finalmente, ¿cuál será el grado de relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de percepción de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú?

El presente estudio se justifica de manera práctica porque los resultados obtenidos ayudaran a determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el cumplimiento de uso de equipos de protección lo que beneficia a la empresa ya que con la información podrá realizar estrategias más asertivas para mejorar el cumplimiento de las políticas de seguridad; además, se justifica de manera social ya que los resultados obtenidos ayudarán a mejorar los ambientes de trabajo en beneficio de los trabajadores además de mejorar sus condiciones de seguridad. De manera teórica el estudio queda justificado en la medida que se utilizarán conceptos de satisfacción laboral, gestión del talento humano y normas de seguridad que reafirman los conocimientos de ingeniería de la carrera; finalmente se justifica de manera metodológica porque se realizaran procesos de observación y recolección de datos para luego ser procesados y analizados haciendo uso del método científico, aportando material acerca de la influencia entre las variables de estudio.

El objetivo general del estudio realizado es: Determinar el grado de relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de percepción sobre seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de las empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú.

Además los objetivos específicos del estudio son los siguientes: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de empresas contratistas supervisadas por Bureau veritas del Perú, Determinar el nivel de percepción acerca de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de las empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú, y como último objetivo, Determinar el grado de influencia entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de percepción de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú.

Finalmente, la hipótesis del trabajo fue: Existe un nivel relevante de influencia entre la satisfacción laboral y la percepción sobre seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de las empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los trabajos preliminares relacionados con la investigación realizada tenemos a (CONDORI V, 2019) quien hizo un estudio para determinar la influencia entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de trabajadores en una obra de irrigación en la ciudad del Cusco, el objetivo principal fue determinar si las condiciones de trabajo tiene influencia en la satisfacción de los empleados, la investigación fue cuantitativa no experimental, de tipo correlacional la muestra fue de 95 trabajadores y como instrumento se usó un cuestionario. Dentro de los resultados obtenidos se encontró que la seguridad en el trabajo tiene influencia en factores relevantes de los trabajadores, en el cual un 36.8% de empleados reciben las EPIs y manifestaron encontrarse muy satisfechos con las condiciones de trabajo con un grado de correlación positivo.

También, (HAKAN, 2020) presentó un trabajo de investigación donde cuyo objetivo era determinar la relación entre los niveles de satisfacción laboral y las percepciones de seguridad ocupacional de los empleados en plantas de tratamiento de aguas. Utilizó un cuestionario que incluye una escala de satisfacción laboral y una escala de Seguridad Ocupacional aplicada 161 personas que trabajan en Plantas Tratamiento de Aguas mediante muestreo aleatorio simple. Los resultados obtenidos indicaron que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la percepción de seguridad ocupacional de los trabajadores y hay diferencia entre la percepción de acuerdo a la edad de los trabajadores. Concluye indicando que los peligros asociados con el trabajo deben explicarse en detalle a los trabajadores. Y, además, aumentar los salarios para mejorar la satisfacción laboral.

Del mismo modo, (POURSADEQIYAN, y otros, 2019) hizo una investigación cuyo principal objetivo era verificar la relación de la gestión de la salud ocupacional y la satisfacción laboral centros de rehabilitación. El estudio fue descriptivo correlacional con una muestra de 1403 empleados, los datos se recopilaban a través de un cuestionario que constaba de dos partes una sobre satisfacción y la otra sobre seguridad ocupacional. Los resultados indicaron que la salud ocupacional fue superior a la media al igual que la satisfacción laboral de salud ocupacional. Asimismo, los resultados de este estudio confirmaron que existía una correlación

positiva entre la Salud Ocupacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en los centros de rehabilitación.

También se encontró que (SESARIA, y otros, 2020) realizaron un estudio con el objetivo de conocer la influencia del clima laboral, el desarrollo profesional y seguridad y salud en el trabajo. El método analítico utilizado en esta investigación es la estadística descriptiva. La gestión de datos se procesa mediante un software estático, con prueba de hipótesis mediante la prueba T y la prueba F. La muestra fue de 194 encuestados. Los datos utilizados en este estudio son datos primarios. Las técnicas de recopilación de datos utilizan métodos de encuesta mediante la observación directa y la distribución de cuestionarios a los encuestados. Los resultados de este estudio demuestran que: La seguridad y salud ocupacional parcialmente no tiene ningún efecto sobre la satisfacción laboral; y en conjunto, se indica que existe una influencia simultánea en la satisfacción laboral, el Ambiente laboral, y la seguridad y salud ocupacional.

Igualmente, (ANDI, y otros, 2020) realizaron un estudio con la finalidad de analizar el efecto de la seguridad y salud en el trabajo sobre la satisfacción laboral, la investigación fue de tipo cuantitativa usando observación directa con diseño de estudio transversal la muestra fue aleatoria y estratificada con un total de 230 encuestados. Los resultados mostraron que hubo un efecto de la variable de seguridad y salud sobre la variable satisfacción laboral, finalmente el investigador concluye recomendando a la dirección de la institución que alienten a los empleados a trabajar de manera innovadora y además que brinde oportunidades en la toma de decisiones para el bienestar de los empleados, al brindar beneficios, priorizando la comodidad y seguridad del trabajo de los empleados con el fin de aumentar la satisfacción laboral y que tenga un impacto en la mejora de la calidad y el desempeño de la empresa y de la seguridad.

(FLORENCE, y otros, 2017) En su trabajo de investigación sobre relación entre seguridad y salud ocupacional y satisfacción laboral se realizó para encontrar el efecto de determinadas prácticas de gestión de seguridad y salud ocupacional en el trabajo y la satisfacción de los empleados de instituciones universitarias. El objetivo principal fue determinar el efecto de las prácticas seleccionadas de gestión de la salud ocupacional en la satisfacción laboral, para determinar el efecto la

población estuvo compuesta por 258 muestras de personal, en diversos orígenes. Se realizó un censo para seleccionar datos. Los datos se recopilaron utilizando cuestionarios; El análisis de datos para todos los objetivos se realizó mediante análisis de regresión múltiple y estadísticas descriptivas como frecuencias, tablas, cuadros y gráficos. La prueba de hipótesis en todos los objetivos se realizó utilizando la correlación de Pearson y análisis de regresión. Los resultados revelaron que las prácticas de gestión de la seguridad y la salud ocupacional conduce a una mejora en la satisfacción entre los empleados. Los autores recomiendan que las instituciones inviertan en cuestiones de seguridad y salud ocupacional que conciernen a los empleados.

En la ciudad de Trujillo también se realizó un estudio por (CAMPOS T., 2020) sobre seguridad y salud ocupacional donde tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la seguridad y la satisfacción laboral en una empresa de outsourcing en Trujillo. El estudio fue de tipo correlacional con corte transversal y diseño no experimental, con una muestra que seleccionó a un total de 32 empleados en varias supervisiones realizadas. Los datos se recolectaron utilizando un cuestionario de 28 preguntas para la percepción de los trabajadores acerca de seguridad y salud ocupacional y satisfacción laboral con una escala de Likert. Hizo uso del software SPSS para el procesamiento de las encuestas y también, para el análisis de resultados, utilizó estadísticas descriptivas como medias, varianzas entre otros; pruebas de normalidad y coeficiente de correlación para determinar el grado de relación.

(CONDORI P., y otros, 2018) presentaron un trabajo en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa con la finalidad de determinar el nivel de relación entre satisfacción Laboral y actitud hacia el cambio de los trabajadores en una planta de la ciudad de Arequipa. Indicaron que la satisfacción laboral es de vital importancia en las cuestiones de trabajo y este predice la actitud de los empleados. La técnica empleada fue la aplicación de una encuesta debidamente validada, la muestra se obtuvo mediante una fórmula con un nivel de confianza del 95%. Como resultado obtuvo los análisis detallados los niveles alcanzados de cada una de las variables asimismo se mostró una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la actitud frente al trabajo a realizar por parte de los empleados.

Finalmente, en la Universidad San Ignacio de Loyola, (DOMINGUEZ L., y otros, 2021) presentaron un trabajo de investigación que tuvo como principal finalidad observar la influencia que existe en la carga de trabajo y la satisfacción laboral en los empleados administrativos de una empresa privada en la ciudad de Lima. La muestra fue de 198 trabajadores entre hombres y mujeres y con edades entre los 18 años y los 48 años. Para la recolección de datos se utilizaron cuestionarios para cada una de las variables y la técnica empleada fue la encuesta. Como resultados obtienen que no hay una correlación positiva entre la carga laboral y ninguna de las dimensiones de satisfacción laboral, siendo en todos los casos inferiores a 0.75. Por lo que concluyeron que no existe relación significativa entre la carga laboral y la satisfacción de los empleados, y por tanto no existe ningún tipo de influencia entre las dimensiones de la variable.

La Satisfacción Laboral es un estado en el que puedas trabajar positivamente por tu propia iniciativa. "Premiar el trabajo" significa que cada individuo puede trabajar por su propia voluntad mientras mantiene una relación de confianza entre la empresa y los empleados. Incluso si dice "motivación para trabajar" en una palabra, cada trabajador tiene diferentes objetivos, por lo que existen diferencias individuales en lo que se imagina como "motivación para trabajar", y no existe una definición clara. (PEREZ O., 2020)

El Instituto de Economía Internacional y Trabajo define la satisfacción laboral como "motivación laboral". Las investigaciones han demostrado que la motivación para el trabajo no proviene de factores como el entorno y las condiciones, sino del trabajo en sí. Por otro lado, cada persona tiene valores diferentes como la contribución a la sociedad y la existencia de uno mismo, pero a menudo se considera que satisface algún deseo en el trabajo.

Los Elementos de la Satisfacción Laboral existen diferencias individuales entre quienes encuentran que vale la pena trabajar. Entre ellos, algunos elementos para satisfacer la satisfacción laboral son: 1) Confianza, Es importante impregnar la relación de confianza entre la empresa y los empleados, y entre los empleados, así como la filosofía y la visión corporativas. 2) Atribución, También es importante que los empleados puedan hablar sobre la empresa, el negocio y los colegas como si fueran ellos mismos. 3) Contribución, Además de las evaluaciones cuantitativas

como el desempeño empresarial, también es importante que el trabajo que no aparece en la tabla sea evaluado con firmeza para que pueda sentir que su trabajo está contribuyendo a la empresa. 4) Adjunto, Los empleados están orgullosos de su empresa, productos y colegas. (ACOSTA CH., 2018)

Además, la **Diferencia con la facilidad de Trabajo**, Los términos "motivación" y "facilidad de trabajo" parecen ser similares, pero completamente diferentes. La "motivación para trabajar" es principalmente un factor intrínseco de un individuo. Por otro lado, la "facilidad de trabajo" está dominada por factores extrínsecos. Por ejemplo, a menudo se refiere al "ambiente de trabajo" que las empresas brindan al considerar a los empleados, como administrar las horas de trabajo, mejorar los programas de bienestar y tomar la licencia por maternidad con facilidad. (NOSTICA, 2018)

Que deben hacer las Empresas para Generar Trabajos más Gratificantes, A menudo, se limitan a medidas de "valor" para la empresa o el trabajo, como mejorar la compensación y el trato, pero eso no es lo único que se puede hacer para mejorar la satisfacción laboral. Aquí, presentaremos los puntos para mejorar la motivación para trabajar. (COLL, y otros, 2017)

1) Aclaración de propósito, Evidentemente, el punto más importante es la "aclaración del propósito". Si el propósito y la razón para mejorar la satisfacción laboral se aclaran y no se comparten en toda la empresa, se generan opiniones como "¿Por qué debería hacer esto?", Y la brecha con los empleados solo se profundiza. Además, dado que aumentar la satisfacción laboral es un esfuerzo a largo plazo, es necesario tener un propósito y una razón para dedicar tanto tiempo.

2) Entender la situación actual, Si no comprende los problemas actuales, no puede esperar ningún efecto sin importar cuántas medidas y acciones se repitan. Es fundamental analizar cuestiones, como qué sienten los empleados y dónde son conscientes del problema. Incluso si tomamos varias medidas internas, son los empleados los que fomentan la cultura, y no es posible crear una empresa que sea gratificante trabajar con el poder de la dirección solo. Por eso es importante comprender la cultura corporativa y los empleados.

3) Compartir metas, Es importante compartir una imagen del objetivo de lo que significa ser gratificante para la empresa y los empleados, y lo que significa ser altamente gratificante. Si no puedes compartir ni imagen, estarás corriendo una maratón sin metas y será difícil de lograr. En el peor de los casos, provocará que más empleados dejen sus puestos de trabajo.

Finalidad de la Salud y la Seguridad, las personas son un activo muy importante en el funcionamiento de una empresa. Por lo tanto, las empresas deben esforzarse por mantener la seguridad y la salud de los empleados que trabajan en el lugar de trabajo. La creación de un entorno de trabajo en el que los empleados puedan trabajar de forma segura conduce a un aumento en la retención y motivación de los empleados, lo que a su vez conduce a mejoras en la productividad y el rendimiento empresarial. En términos legales, la Leyes de Salud y Seguridad Ocupacional estipulan que garantizar la seguridad y salud de los trabajadores es una responsabilidad importante de los operadores comerciales. Es fundamental que las empresas cumplan con lo estipulado en la Ley de Seguridad y Salud Industrial y creen un ambiente de trabajo donde puedan trabajar de manera segura y saludable. (BUTRON P., 2019)

Concepto de Seguridad y Salud, algunos gerentes ven la inversión de capital y la educación y capacitación para la salud y la seguridad como improductivas, pero eso es un gran error. Cuando los accidentes laborales ocurren con frecuencia, los empleados se sienten ansiosos por no saber cuándo y dónde volverá a ocurrir el accidente o desastre, y su actitud hacia el trabajo se vuelve menos positiva. Sin embargo, si el sistema de gestión de la seguridad y la salud está en su lugar y la seguridad y la comodidad están garantizadas, los empleados podrán trabajar activamente sin verse atrapados en la ansiedad. (VALLEJO, y otros, 2020)

En caso de un accidente laboral importante, las actividades de producción se suspenderán por un largo período de tiempo, lo que tendrá un impacto significativo en las ventas. Como resultado, la imagen de la empresa puede deteriorarse. A mediano y largo plazo, debe recordarse que gastar dinero y esfuerzo en salud y seguridad contribuye a mantener la moral en el lugar de trabajo y mejorar la productividad y las ventas.

Los empleados también creen que trabajar en condiciones normales no pondrá en peligro su vida ni su salud. Nadie elige un trabajo o un trabajo, sabiendo que existe un riesgo de lesiones o que pongan en peligro la vida. Para crear un ambiente de trabajo seguro y libre de desastres, la gerencia debe primero reconocer firmemente que garantizar la seguridad de los empleados es su responsabilidad. Para cumplir con esa responsabilidad, es importante establecer firmemente un sistema de gestión de seguridad y salud estipulado por la Ley de Seguridad y Salud Industrial. Al hacerlo, será posible cumplir con las normas de seguridad y salud y promover un ambiente de trabajo confortable. (CORTES, 2018)

Salud y Seguridad, La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, que es una de las leyes laborales representativas , establece un sistema de gestión de seguridad y salud, obliga a las empresas a aclarar su sistema de responsabilidad. Las calificaciones de selección, la descripción del puesto, el número de personas nombradas, etc. de cada gerente diferirán según el tipo de negocio y la escala del lugar de trabajo. (OVIEDO, 2018)

Los sistemas y medidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo van más allá de la simple mejora del sistema. Sobre todo, se requiere la realización del propósito de promulgar la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, que es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores durante la operación y promover la creación de un ambiente de trabajo más cómodo. Las organizaciones de seguridad ocupacional de cada industria solicitan y publican "lemas de seguridad y salud" todos los años para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y reclaman la creación de lugares de trabajo seguros y cómodos libres de accidentes laborales. (PEÑA, y otros, 2020)

Accidente Laboral, se refiere a razones o lesiones relacionadas con el trabajo, enfermedades, lesiones y accidentes fatales durante los desplazamientos, y se divide a grandes rasgos en los dos tipos siguientes. Accidentes de trabajo: lesiones, enfermedades, lesiones, muertes de trabajadores en el trabajo. Accidentes de viaje: lesiones, enfermedades, lesiones y muertes en el camino al trabajo. (FERRO, 2020)

Los "criterios de juicio" para los accidentes relacionados con el trabajo son si el trabajador estaba o no bajo el control del empleador en el momento del desastre

(desempeño laboral) y si la lesión o enfermedad tiene una relación causal con el trabajo (trabajo -relacionado) Hay dos puntos. El desempeño laboral se reconoce por lesiones y enfermedades durante el trabajo, incluido el tiempo al aire libre y el tiempo de viaje de negocios. Por otro lado, relacionado con el trabajo significa que una lesión o enfermedad es causada por el trabajo. Por ejemplo, si un trabajador trabaja horas extraordinarias durante mucho tiempo antes del inicio de la enfermedad, o si tiene un horario de trabajo irregular, como un turno entre el turno de día y el turno de noche, hay cierta relevancia para el trabajo. Se supone que . Las lesiones durante los descansos suelen ser un problema, pero durante los descansos, las lesiones relacionadas con el trabajo se niegan porque están libres de trabajo y, básicamente, están excluidas de los accidentes laborales. Sin embargo, si la causa de la lesión radica en el equipo en el sitio comercial, estará sujeto a un accidente industrial. (VEIGA, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

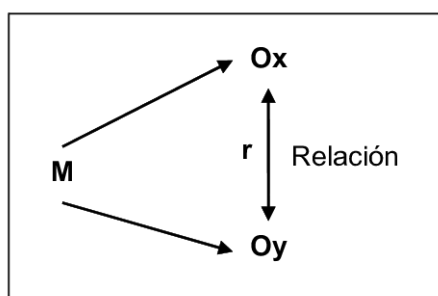
El trabajo de investigación desarrollado en la empresa Bureau Veritas del Perú corresponde a un diseño no experimental debido a que en ningún momento se tendrá que manipular las variables de investigación. (HERNANDEZ E., 2018)

Del mismo modo al ser un diseño no experimental el tipo será descriptivo ya que se se realizará una descripción simple de las variables de percepción de la seguridad ocupacional y la satisfacción laboral, y también es transversal ya que será considerado en un momento dado que corresponde a los meses de octubre del 2021. (HECTOR, 2020)

Asimismo, el estudio también será aplicado y correlacional debido a que se tomaran teorías relacionadas y se aplicaran para determinar la relación que existe entre las variables estudiadas en la investigación, también es cuantitativo porque se tomarán datos acerca de los niveles de cumplimiento de estas variables y serán procesados de manera analítica. (HERNANDEZ S., 2018)

Finalmente, el esquema de la investigación se muestra en la figura 1:

Figura 1: Esquema de Investigación



Donde:

M: trabajadores supervisados por Bureau Veritas

Ox: Nivel de satisfacción laboral

Oy: Nivel de percepción de seguridad y salud ocupacional

r: Grado de relación entre la satisfacción laboral y la seguridad y salud ocupacional

3.2 Variables y operacionalización

Las variables de estudios corresponden a los fenómenos que se estudiarán en la investigación los cuales deben presentarse operacionalizados en una matriz en la cual se detallan las definiciones y sus respectivos indicadores.

(ANSOLABEHERE, 2018)

En el presente trabajo de investigación las variables de estudio son las siguientes:

Variable Independiente: Satisfacción Laboral

Variable Dependiente: Percepción sobre Seguridad y Salud Ocupacional

En el anexo 01 se muestra el detalle de la operacionalización de variables

3.3 Población, muestra y muestreo

La población en una investigación está determinada por el total de los sujetos que serán evaluados con la finalidad de obtener los datos de cada uno de los indicadores de las variables en estudio; en la presente investigación la población estará conformada por el total de trabajadores de las empresas supervisadas por Bureau Veritas del Perú. (DE GROOT, 2020)

De acuerdo a las teorías relacionadas la muestra corresponde a una porción de la población la cual representa de manera estadística todas las características que se estudiarán en la población; para el caso del presente trabajo se considerará como muestra el total de la población por ser pocos trabajadores. (PRASAD S., 2019)

El muestreo viene a ser la forma como son seleccionados los sujetos de la población dentro de la muestra representativa, por lo general se utiliza un método aleatorio o probabilístico en la cual todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser elegidos. (KUMAR, 2018)

En el caso específico del proyecto realizado no fue necesario hacer un muestreo por ser la muestra igual a la población. En la tabla 1 se muestra el detalle.

Tabla 1: Población y Muestra

Indicador	Unidad Análisis	Población	Muestra	Muestreo
-----------	--------------------	-----------	---------	----------

Nivel de ergonomía	Trabajadores empresas supervisadas por Bureau Veritas	35 trabajadores	35 trabajadores	No aplica
Nivel infraestructura				
Nivel actualización reglamentos				
Nivel cumplimiento reglamentos				
Nivel Trabajo equipo				
Nivel Resultados equipos				
Nivel autorrealización				
Nivel productividad				
Nivel calidad				
Nivel de ambientes				
Nivel supervisión				
Nivel de accidentes				
Nivel de riesgos				
Percepción normas				
Percepción de EPP				

Nivel señalizaciones				
Percepción de riesgos físicos y químicos				
Nivel de primeros auxilios				
Nivel enfermedades laborales				
Nivel de estrés y fatiga				
Nivel de iluminación				
Nivel de ruido				
Percepción de higiene				

Fuente: Elaboración Propia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los datos correspondientes a cada uno de los indicadores deben ser recopilados en formularios o fichas denominados instrumentos, estos instrumentos pueden ser guías, entrevistas, cuestionarios, listas de cotejo, etc. y asimismo es necesario aplicar un método para la recopilación de los datos, este método se denomina técnica de recolección de acuerdo a la teoría de investigación científica; estas técnicas pueden ser observación, análisis documental, trabajo gabinete entre otros. (POLITANO, 2018)

Para el caso de los indicadores contemplados en el presente trabajo de investigación se utilizará como instrumento un cuestionario y como técnica la encuesta que se aplicará a los trabajadores consignados en la muestra. En la tabla 2 se muestra el detalle de las técnicas e instrumentos a utilizar.

Tabla 2: Técnicas e Instrumentos

Indicador	Técnica	Instrumento
Nivel de ergonomía	Encuesta	Cuestionario de percepción de seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral (Anexo 02)
Nivel infraestructura		
Nivel actualización reglamentos		
Nivel cumplimiento reglamentos		
Nivel Trabajo equipo		
Nivel Resultados equipos		
Nivel autorrealización		
Nivel productividad		
Nivel calidad		
Nivel de ambientes		
Nivel supervisión		
Nivel de accidentes		
Nivel de riesgos		
Percepción normas		
Percepción de EPP		
Nivel señalizaciones		
Percepción de riesgos físicos y químicos		
Nivel de primeros auxilios		
Nivel enfermedades laborales		
Nivel de estrés y fatiga		
Nivel de iluminación		
Nivel de ruido		
Percepción de higiene		

Fuente: Elaboración propia

La validez y confiabilidad de acuerdo al método científico denota la veracidad y practicidad de los instrumentos utilizados (DIPANKAR, 2018), para el caso de la presente investigación la validez de los instrumentos esta dada por criterio de

expertos mediante el cual tres especialistas han validado el cuestionario aplicado el cual se encuentra en el anexo 03.

3.5 Procedimientos

De acuerdo a lo definido en las técnicas de investigación científica el procedimiento es la secuencia de pasos que se seguirá para desarrollar el trabajo de investigación, cada uno de estos pasos requiere de un tiempo y presupuesto para su ejecución. (ARUNANGSHU, y otros, 2019)

En el trabajo desarrollado en la empresa Bureau Veritas del Perú, los pasos a seguir es en primer lugar coordinar con la empresa la aplicación del cuestionario, luego informar a los trabajadores que se les aplicará un cuestionario de forma anónima y que es con fines académicos, luego se tabularán los resultados obtenidos de las encuestas para finalmente analizar y obtener los valores de los indicadores y su grado de relación para finalmente dar las conclusiones acerca de la relación obtenida

3.6 Métodos de análisis de datos

En toda investigación es importante hacer el análisis de los datos que se recopilan, estos análisis por lo general son de tipo estadístico descriptivo o inferencial. Con este análisis se obtienen los resultados y conclusiones del trabajo de investigación. (TANG, 2020)

Los datos recopilados en el presente trabajo serán analizados a través de estadísticos descriptivos simples calculando frecuencias, medias y varianzas; además se hará uso de estadística inferencial para determinar el grado de correlación a través del coeficiente de Spearman para probar la hipótesis del estudio. Los datos serán tabulados a través de Excel y analizados con el software SPSS.

3.7 Aspectos éticos

El autor declara que en la presente investigación se han respetado todas las normas de éticas y de conducta de la investigación científica y no se ha manipulado los datos que son el reflejo de la realidad encontrada en cada una de las variables, asimismo se ha protegido la identidad de los trabajadores y se ha reconocido la

autoría de cada trabajo consultado en el desarrollo de la investigación a través de citas bibliográficas.

IV. RESULTADOS

El primer objetivo de la presente investigación consistió en determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de empresas contratistas supervisadas por Bureau veritas del Perú, para lo cual se aplicó una encuesta a 141 trabajadores con la finalidad de conocer el grado de satisfacción que tiene con respecto a la empresa donde laboran, los resultados de la encuesta se muestran en el anexo 06; la satisfacción de los colaboradores fue determinada a través dimensiones e indicadores, dentro de la encuesta se analizaron seis dimensiones relacionadas a la satisfacción laboral las cuales se muestran en la tabla 3 a continuación.

Tabla 3: Satisfacción laboral por dimensión

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Condiciones	141	2,50	5,00	4,6312	,44580
Políticas	141	3,00	5,00	4,8014	,38674
Equipo	141	2,00	5,00	4,7589	,50569
Desarrollo	141	2,00	5,00	4,7589	,50569
Desempeño	141	2,50	5,00	4,5603	,51919
Ambiente	141	2,50	5,00	4,6879	,47637
N válido (por lista)	141				

Fuente: Anexo 07

En la tabla 3 se puede apreciar el promedio de los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones relacionadas a la satisfacción laboral, siendo 1 la calificación más baja y 5 la calificación mas alta; como se aprecia en los resultados, todas las dimensiones se encuentran por encima de 4 lo cual es bastante positivo ya que denota que en general se encuentra en un nivel entre bueno y muy bueno, asimismo el nivel de satisfacción mas alto corresponde a la dimensión de políticas lo cual denota que las empresas en general tienen correctamente fijadas las capacidades laborales requeridas. También se hizo un análisis de once indicadores relacionados a la satisfacción laboral, datos obtenidos de la misma encuesta y que se muestran en la tabla 4 a continuación.

Tabla 4: Satisfacción laboral por indicador

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
--	---	--------	--------	-------	---------------------

Ergonomía	141	2,00	5,00	4,6525	,54754
Infraestructura	141	3,00	5,00	4,6099	,57038
Actualización Reglamentos	141	3,00	5,00	4,8085	,42953
Cumplimiento Reglamentos	141	3,00	5,00	4,7943	,45541
Trabajo Equipo	141	3,00	5,00	4,6667	,54336
Resultados Equipos	141	3,00	5,00	4,6809	,51157
Autorrealización	141	2,00	5,00	4,7589	,50569
Productividad	141	3,00	5,00	4,5674	,58925
Calidad	141	1,00	5,00	4,5532	,64836
Ambientes	141	2,00	5,00	4,5957	,62081
Supervisión	141	2,00	5,00	4,7801	,52225
N válido (por lista)	141				

Fuente: Anexo 08

De acuerdo a la tabla 4, se puede apreciar que todos los valores se encuentran con un nivel de satisfacción superior a 4, es decir que todos los indicadores se encuentran dentro de bueno y muy bueno; siendo los valores más altos el correspondiente al indicador de actualización de reglamentos, el de supervisión y el de cumplimiento de reglamentos, lo que indica que los trabajadores tienen un alto conocimiento de las políticas de la empresa y que el nivel de supervisión realizado es efectivo. Luego del análisis por indicador y dimensión, se procedió a analizar en general la variable de satisfacción laboral; teniendo los resultados que se muestran en la tabla 5 siguiente.

Tabla 5: Satisfacción laboral por variable

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Satisfacción Laboral	141	3,00	5,00	4,6998	,37479
N válido (por lista)	141				

Fuente: Anexo 09

En la tabla 5 se puede apreciar el nivel de satisfacción laboral general obtenido de la encuesta, el cual se encuentra por encima de 4 y teniendo en cuenta que el valor máximo de acuerdo a la escala de Likert utilizada es de 5; entonces el 4.69 obtenido corresponde a un 93.99% de satisfacción laboral, lo cual indica que los colaboradores supervisados por la empresa tienen una percepción muy positiva de su satisfacción dentro de la institución que trabaja.

Para el segundo objetivo ejecutado acerca de determinar el nivel de percepción acerca de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de las empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú, se realizó dentro de la misma encuesta aplicada, preguntas relacionadas a la seguridad y salud ocupacional, para lo cual de las 141 encuestas realizadas se analizó por dimensión teniendo los resultados de la tabla 6 a continuación.

Tabla 6: Seguridad y salud ocupacional por dimensión

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Seguridad	141	3,38	5,00	4,6826	,34991
Salud	141	3,44	5,00	4,2695	,42356
N válido (por lista)	141				

Fuente: Anexo 07

Dentro de la seguridad y salud ocupacional se analizaron dos dimensiones, las cuales de acuerdo a la tabla 6 se encuentran con valores superiores a 4, lo cual indica que los trabajadores tienen una buena percepción respecto a la seguridad y salud analizados; la dimensión de salud es la que tiene la percepción más baja con un valor de 4.26 y lo recomendable sería que estuviese por encima de 4.5 como todas las dimensiones que se han analizado. Al igual que la satisfacción laboral, también se hizo un análisis por indicadores acerca de la seguridad y salud ocupacional teniendo los resultados mostrados en la tabla 7 a continuación.

Tabla 7: Seguridad y salud ocupacional por indicador

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Accidentes	141	3,00	5,00	4,6241	,57989
Riesgos	141	3,00	5,00	4,6738	,40964
Normas	141	3,00	5,00	4,7589	,50569
EPP	141	2,50	5,00	4,6773	,48966
Señalizaciones	141	2,50	5,00	4,6879	,47260
Riesgos Físicos y Químicos	141	1,00	5,00	4,1844	1,36069
Primeros Auxilios	141	3,50	5,00	4,6525	,42234
Enfermedades Laborales	141	2,00	5,00	4,6879	,59922
Estrés y Fatiga	141	1,00	5,00	3,6525	,86591
Iluminación	141	3,00	5,00	4,6454	,57489

Ruido	141	3,00	5,00	4,6241	,57989
Higiene	141	3,00	5,00	4,7589	,49136
N válido (por lista)	141				

Fuente: Anexo 08

De acuerdo a la tabla 7 se puede apreciar que se han analizado doce indicadores relacionados con la seguridad y salud ocupacional de las cuales diez de ellos se encuentran con un nivel por encima del 4.5 lo que los ubica cualitativamente entre bueno y muy bueno; sin embargo el indicador de estrés y fatiga se encuentra por debajo de 4 significando un valor regular al igual que el indicador riesgos físicos y químicos que esta ligeramente por encima del valor 4 por debajo del resto de valores; la empresa debe trabajar en el fortalecimiento de estos valores para ir mejorando continuamente y obtener el máximo desempeño de los colaboradores en un ambiente seguro. Y en general se calculó también la percepción de los trabajadores en cuanto a la seguridad y salud ocupacional en la tabla 8 a continuación se muestran los resultados.

Tabla 8: Seguridad y salud ocupacional por variable

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Percepción sobre Seguridad y Salud Ocupacional	141	3,41	5,00	4,4761	,33701
N válido (por lista)	141				

Fuente: Anexo 09

De acuerdo a la tabla 8 y de acuerdo a la escala aplicada cuyo valor máximo es de 5, se precisa que la percepción que tiene los colaboradores acerca de la seguridad y salud ocupacional se encuentra en un nivel porcentual del 89.52% lo cual es menor que la percepción sobre la satisfacción laboral lo que debería considerar la empresa dentro de su mejora.

El último objetivo desarrollado fue determinar el grado de influencia entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de percepción de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú, para lo cual se procesaron los resultados promedio obtenidos de la encuesta para cada variable con la finalidad de obtener el coeficiente de correlación de

Pearson, el resultado del análisis se muestra en la tabla 9 con un nivel de significancia del 0.01 y 0.05.

Tabla 9: Matriz de correlaciones por variable

		Percepción de la Satisfacción Laboral	Percepción sobre Seguridad y Salud Ocupacional
Percepción de la Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,661**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	141	141
Percepción sobre Seguridad y Salud Ocupacional	Correlación de Pearson	,661**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	141	141

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

Fuente: Anexo 05

De acuerdo a los resultados de la tabla 9 se puede apreciar que el coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y la seguridad ocupacional es de 0.661, lo cual indica que existe correlación positiva entre las variables con un nivel de significancia del 0.01. Para profundizar este análisis se calculó también los coeficientes de correlación de las ocho dimensiones analizadas en el estudio, los resultados se muestran en la tabla 10 a continuación.

Tabla 10: Matriz de correlaciones por dimensión

		Condiciones	Políticas	Equipo	Desarrollo	Desempeño	Ambiente	Seguridad	Salud
Condiciones	Correlación de Pearson	1	,421**	,490**	,490**	,621**	,724**	,661**	,375**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
Políticas	Correlación de Pearson	,421**	1	,466**	,466**	,371**	,456**	,567**	,174*
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,039
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
Equipo	Correlación de Pearson	,490**	,466**	1	1,000**	,532**	,530**	,553**	,435**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
Desarrollo	Correlación de Pearson	,490**	,466**	1,000**	1	,532**	,530**	,553**	,435**
	Sig. (bilateral)	,000	,000			,000	,000	,000	,000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141

	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
Desempeño	Correlación de Pearson	,621**	,371**	,532**	,532**	1	,517**	,588**	,326**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
Ambiente	Correlación de Pearson	,724**	,456**	,530**	,530**	,517**	1	,585**	,319**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
Seguridad	Correlación de Pearson	,661**	,567**	,553**	,553**	,588**	,585**	1	,514**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
Salud	Correlación de Pearson	,375**	,174*	,435**	,435**	,326**	,319**	,514**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,039	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Anexo 05

En la tabla 10 se muestran los coeficientes de correlación de Pearson de las dimensiones analizadas, en la cual se aprecia que todas ellas tienen cierto grado de relación positiva basado en un nivel de confianza del 0.01 y 0.05. Haciendo un análisis más exhaustivo y en base a los niveles más altos de correlación se pudo determinar que las condiciones de trabajo se encuentran relacionadas mayormente con el ambiente laboral con un coeficiente de 0.724; también el indicador de equipo de trabajo se encuentra estrechamente relacionado con el desarrollo de los trabajadores con el coeficiente de 1.000; del mismo modo el desempeño laboral se encuentra muy relacionado con las condiciones de trabajo el coeficiente fue de 0.621 y asimismo la seguridad se encuentra estrechamente relacionada también con las condiciones de trabajo con un coeficiente de 0.661. Las correlaciones descritas son los grados de influencia más significativos e importantes que existen dentro de la empresa.

V. DISCUSIÓN

Para el primer objetivo desarrollado donde se determinó el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de empresas contratistas supervisadas por Bureau veritas del Perú, se realizó a través del método de la encuesta utilizando un cuestionario que fue aplicado a 141 colaboradores de las empresas supervisadas al igual que (CONDORI P., y otros, 2018) quien en su estudio realizado en los trabajadores de una obra de irrigación en Cuzco sobre la influencia de la satisfacción de los trabajadores relacionada con aspectos del trabajo hizo uso de una encuesta que la aplicó a 95 trabajadores, la investigación de Condori, además es similar a la realizada en el empresa Bureau Veritas porque ambas son de un diseño no experimental de tipo correlacional. (ACOSTA CH., 2018) en su libro acerca del capital humano, indica que los factores más importantes que generan satisfacción laboral son la confianza entre empleado y empresa, atribución para que el empleado sienta a la empresa como del él mismo y contribución para que el trabajador sienta que aporta a la empresa y viceversa; los factores indicados por Acosta han sido analizados en el estudio realizado a través de diversos indicadores de la satisfacción laboral, tal como se ha descrito en el capítulo IV.

Del mismo modo se desarrolló el segundo objetivo donde se determinó el nivel de percepción acerca de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de las empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú, haciendo uso de la mismo cuestionario y metodología al igual que (POURSADEQIYAN, y otros, 2019) quien en su investigación realizada en centro de rehabilitación analizó la salud ocupacional de los trabajadores con 1403 encuestas aplicadas, el resultado que obtuvo fue que la percepción en cuanto a la seguridad y salud ocupacional estuvo por encima del promedio esperado; a diferencia de la empresa Bureau Veritas donde la encuesta se aplicó a 141 trabajadores pero donde se obtuvo que la percepción de seguridad y salud ocupacional fue del 89.5% muy por encima de la media esperada; sin embargo es un valor que se encuentra por debajo de la satisfacción laboral que fue de 93.99%. (BUTRON P., 2019) en su libro se seguridad y salud en el trabajo indica que las empresas deben esforzarse por mantener la seguridad y salud de sus colaboradores creando un entorno de trabajo seguro ya que contribuye al rendimiento empresarial; en coincidencia con la investigación realizada que se ha medido la percepción de seguridad y salud para

determinar relaciones con otra variable encontrando los puntos de influencia para que la empresa los pueda mejorar.

En el último objetivo específico desarrollado en la empresa Bureau veritas se determinó el grado de influencia entre la satisfacción laboral y la percepción de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de las empresas contratistas supervisadas, para esto se hizo un análisis inferencial para determinar la matriz de coeficientes de correlación entre ambas variables el cual fue de 0.661 que indica la existe de una correlación positiva, diferente a lo encontrado por (HAKAN, 2020) quien determinó que el grado de correlación existente entre la satisfacción laboral y la seguridad y salud ocupacional en empresas de tratamiento de agua es insignificante por lo que descartó la influencia entre las variables; sin embargo (FLORENCE, y otros, 2017) en un trabajo similar en trabajadores de instituciones educativas, aplicó 258 encuestas y utilizando el coeficiente de correlación de Pearson determinó la existencia de relación entre satisfacción laboral y la seguridad y salud ocupacional, resultados que coinciden con la investigación realizada en la empresa Bureau Veritas. (COLL, y otros, 2017) en un libro publicado sobre economía indicó que las empresas deberían generar trabajos más gratificantes para lograr un mayor rendimiento, y una de las cosas que se deben hacer de acuerdo a Coll es la de entender la situación actual, este análisis genera que se realicen los cambios donde realmente se necesitan, y justamente en el estudio realizado se ha analizado la situación actual de la satisfacción laboral y la seguridad y salud ocupacional en la empresa

VI. CONCLUSIONES

Respecto al primero objetivo desarrollado sobre determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de empresas contratistas supervisadas por Bureau veritas del Perú, se determinó que los trabajadores en promedio tienen 93.99% de nivel de satisfacción (tabla 5) lo cual es bastante positivo para la empresa; además se hizo un análisis por dimensiones determinando que de las seis dimensiones analizadas, todas obtuvieron un índice o nivel superior a 4.5 (tabla 3) que las ubica en un nivel entre bueno y muy bueno; también se realizó el mismo análisis por indicadores, obteniendo resultados similares, es decir que de once indicadores analizados todos obtuvieron un nivel superior a 4.5 (tabla 4) denotando la buena labor que se realiza por parte de la empresa en la sensibilización de los trabajadores brindando la información oportuna y cumpliendo las políticas establecidas.

En el segundo objetivo para determinar el nivel de percepción acerca de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de las empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú, se llegó a la conclusión que los colaboradores tiene una percepción de la seguridad y salud ocupacional del 89.52% (tabla 8); además del análisis efectuado por dimensiones se encontró que la percepción acerca de salud es la mas baja con un valor de 4.2 en promedio (tabla 6); y en el análisis más detallado se encontró que dos de los doce indicadores analizados se encontraban en un nivel regular (tabla 7), siendo de éstos el más bajo el de estrés y fatiga con un valor de 3.62 seguido de riesgos físicos y químicos con un valor de 4.18, aspectos que la empresa tendrá que determinar las causas y mejorarlos en el futuro.

Finalmente, en el tercer objetivo, en el cual se determinó el grado de influencia entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de percepción de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de empresas contratistas supervisadas por Bureau Veritas del Perú, se obtuvo los puntos de mayor correlación están ligados al ambiente laboral (tabla 10), el cual influye en las condiciones de trabajo con 0.724 de coeficiente, influye también con el desempeño laboral con un coeficiente de 0.621 y asimismo influye con la seguridad con 0.661 de coeficiente de correlación. La correlación entre la satisfacción laboral y percepción de la seguridad y salud ocupacional se calculó en el valor 0.661 (tabla 9) de coeficiente por lo que se

concluye aceptando la hipótesis alterna de que si existe relación entre ambas variables del estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al área de SSOMA de la empresa realizar un análisis acerca de las causas que originan que la percepción de los trabajadores acerca del estrés y fatiga se encuentre en un nivel (72.4%) por debajo del deseado.

Se recomienda a la Dirección de la empresa fortalecer las acciones realizadas en beneficio del trabajador para tratar de subir la percepción a un 95% de satisfacción laboral

Se recomienda al área de Recursos Humanos fortalecer los aspectos relacionados al ambiente laboral dentro de la empresa, ya que este aspecto influye positivamente en varios factores relacionados a la seguridad y satisfacción laboral.

Se recomienda también a los trabajadores de la empresa que constantemente lean las normativas dispuestas por la institución para que puedan desarrollar su trabajo de manera más segura.

REFERENCIAS

- ACOSTA CH., M. 2018.** *El capital humano y su impacto en la calidad organizacional.* s.l.: Universidad Juárez del Estado de Durango, 2018. ISBN 6075031901, 9786075031903.
- ANDI, N. y IRWANDY, M. 2020.** *The Influence of Occupational Safety and Health on Job.* Medico-legal Update. 2020. Artículo científico.
- ANSOLABEHERE, K. 2018.** *Diseños de investigación. Metodología en tesis de ciencias sociales.* s.l.: FLACSO Mexico, 2018. ISBN 6078517376, 9786078517374.
- ARUNANGSHU, G. y DEBASISH, B. 2019.** *Research Methodology for Social Sciences.* s.l.: SAGE Publications, 2019. ISBN 935280757X, 9789352807574.
- BUTRON P., E. 2019.** *Seguridad y salud en el trabajo. 7 pasos para la implementación práctica y efectiva en prevención de riesgos laborales en SG-SST: Modelo de intervención para cero pérdidas. Manual práctico N. 2.* s.l.: Ediciones de la U, 2019. ISBN 9587628578, 9789587628579.
- CAMPOS T., J. 2020.** *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020.* San Marcos. 2020. Tesis pregrado.
- COLL, J. y FERRAS, X. 2017.** *Economía de la felicidad.* s.l.: Plataforma, 2017. ISBN 8417114173, 9788417114176.
- CONDORI P., A.Y. y CORDOVA H., M. 2018.** *Relación de la satisfacción laboral y la actitud hacia el cambio de los trabajadores de Minera Titán del Perú S.R.L. – Planta Belén – Arequipa 2018.* UNSA. s.l.: UNSA, 2018. Tesis Pregrado.
- CONDORI V, M. C. 2019.** *Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra instalación del sistema de irrigación, Acomayo - Cusco 2019.* Universidad Nacional del Altiplano. 2019. Tesis pregrado.
- CORTES, J. 2018.** *Técnicas de prevención de riesgos laborales.* s.l.: Editorial Tebar, 2018.
- DE GROOT, A. D. 2020.** *Methodology: Foundations of inference and research in the behavioral sciences.* s.l.: Walter de Gruyter GmbH & Co KG, 2020. ISBN 3112313127, 9783112313121.
- DIPANKAR, D. 2018.** *Engineering Research Methodology: A Practical Insight for Researchers.* s.l.: Springer, 2018. ISBN 9811329478, 9789811329470.
- DOMINGUEZ L., S. A. y SOLANO I., Y. J. 2021.** *Influencia de la carga laboral sobre la satisfacción laboral en trabajadores administrativos del sector privado de Lima Metropolitana.* USIL. s.l.: USIL, 2021. Tesis Pregrado.
- EL PERUANO. 2021.** Equipos de protección deben cumplir las normas técnicas. *El Peruano.* 2021.
- EQUIPOS Y TALENTO. 2015.** El 40% de los trabajadores alcanza la satisfacción laboral cuando disfruta en el trabajo. *Equipos & Talento.* 2015.
- FERRO, J. 2020.** *Manual operativo de investigación de accidentes laborales.* s.l.: JMFB, 2020.
- FLORENCE, S. y AMOS, A. 2017.** *Effect of Selected Occupational Health and Safety.* Journal of Human Resource Management. 2017. Artículo científico.
- GESTIÓN. 2018.** 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. *Diario Gestión.* 2018.

HAKAN, S. 2020. *Investigation of Job Satisfaction and Occupational Safety Perceptions of Employees in Wastewater Treatment Plants: Study of Istanbul.* Journal of Occupational Safety and Health. 2020.

HECTOR, J. 2020. *Metodología de la Investigación Científica.* s.l. : Amazon Digital Services LLC, 2020. ISBN 9798656825252.

HERNANDEZ E., A. 2018. *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.* s.l. : 3Ciencias, 2018. ISBN 8494825704, 9788494825705.

HERNANDEZ S., R. 2018. *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA.* s.l. : McGraw-Hill Interamericana, 2018. ISBN 1456260960, 9781456260965.

KUMAR, R. 2018. *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners.* s.l. : SAGE Publications, 2018. ISBN 1526457083, 9781526457080.

LAMBDA 3. 2015. *La satisfacción laboral y su relación con el ambiente en la oficina.* Lambda 3. 2015.

NOSTICA. 2018. *Cómo Motivar a Tus Empleados: Potencia La Satisfacción Y El Entusiasmo de Tu Fuerza Laboral.* s.l. : CreateSpace Independent Publishing Platform, 2018. ISBN 1726224163, 9781726224161.

OVIEDO, A. 2018. *Normas STPS de Salud: Seguridad y Salud en el Trabajo STPS.* s.l. : Educa Digital, 2018.

PEÑA, G., RODRIGUEZ, L. y ROJAS, Y. 2020. *Investigación en Sistemas de Gestión.: Avances y retos de la gestión integral.* s.l. : Ediciones USTA, 2020. SBN 9587822889, 9789587822885.

PEREZ O., A. B. 2020. *El director de hotel y su equipo: liderazgo y satisfacción laboral.* s.l. : Editorial Inclusión, 2020. ISBN 8412242653, 9788412242652.

POLITANO, P. M. 2018. *Statistics and Research Methodology: A Gentle Conversation.* s.l. : LULU, 2018. ISBN 0692166599, 9780692166598.

POURSADEQIYAN, M., y otros. 2019. *A Survey on the Relationship Between the Status of Occupational Health Management and Job Satisfaction Among Staff of Rehabilitation Centers in Tehran: A Cross-sectional Study.* jrehab. 2019. Artículo Científico.

PRASAD S., M. 2019. *A Guide to Research Methodology: An Overview of Research Problems, Tasks and Methods.* s.l. : CRC Press, 2019. ISBN 1000617416, 9781000617412.

SESARIA, M. y BAGIO, S. 2020. *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, CAREER DEVELOPMENT AND K3 (OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH) ON JOB SATISFACTION IN PT. CIBITUNG DYNAPLAST (DP04).* Manajemen SDM. 2020. Artículo Científico.

TANG, H. 2020. *Engineering Research: Design, Methods, and Publication.* s.l. : John Wiley & Sons, 2020. ISBN 1119624487, 9781119624486.

VALLEJO, R., PASTOR, V. y AYERRA, N. 2020. *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo.* s.l. : Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2020. ISBN 8413400937, 9788413400938.

VEIGA, M. 2020. *Manual especial de Prevención de Riesgos Laborales.* s.l. : JMFV, 2020.

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de Variables

Variabl e	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador es	Escala Medición
V.I.: Satisfacción Laboral	La Satisfacción Laboral es un estado en el que se trabaja positivamente por propia iniciativa del empleado. Cada individuo puede trabajar por su propia voluntad mientras mantiene una relación de confianza entre la empresa y los empleados. (PEREZ O., 2020)	Medido a través del porcentaje alcanzado en las preguntas 25 y 18 del cuestionario	Condiciones	Nivel de ergonomía (25)	Ordinal
				Nivel infraestructura (18)	Ordinal
		Medido a través del porcentaje alcanzado en las preguntas 19 y 20 del cuestionario	Políticas	Nivel actualización reglamentos (19)	Ordinal
				Nivel cumplimiento reglamentos (20)	Ordinal
		Medido a través del porcentaje alcanzado en las preguntas 21 y 22 del cuestionario	Equipo	Nivel Trabajo equipo (21)	Ordinal
				Nivel Resultados equipos (22)	Ordinal
		Medido a través del porcentaje alcanzado en las preguntas 28 del cuestionario	Desarrollo	Nivel autorrealización (28)	Ordinal
		Medido a través del porcentaje alcanzado en las preguntas 23 y 24 del cuestionario	Desempeño	Nivel productividad (23)	Ordinal
				Nivel calidad (24)	Ordinal

		Medido a través del porcentaje alcanzado en las preguntas 26 y 27 del cuestionario	Ambiente	Nivel de ambientes (26)	Ordinal	
				Nivel supervisión (27)	Ordinal	
V.D.: Percepción sobre Seguridad y Salud Ocupacional	Nivel de percepción que tienen los trabajadores acerca de las actividades realizadas por las empresas para propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores. (Ley 29783)	Medido a través del porcentaje alcanzado en las preguntas 12, 2, 11, 15, 3, 6, 16 y 17 del cuestionario	Seguridad	Nivel de accidentes (12)	Ordinal	
				Nivel de riesgos (2,11)	Ordinal	
				Percepción normas (15)	Ordinal	
				Percepción de EPP (3,6)	Ordinal	
				Nivel señalizaciones (16,17)	Ordinal	
				Salud	Percepción de riesgos físicos y químicos (5)	Ordinal
					Nivel de primeros auxilios (4,7)	Ordinal
					Nivel enfermedades laborales (8)	Ordinal
					Nivel de estrés y fatiga (9,10)	Ordinal
					Nivel de iluminación (14)	Ordinal

				Nivel de ruido (13)	Ordinal
				Percepción de higiene (1)	Ordinal

Anexo 02: Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario de Percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral

Estimado Colaborador por favor responda a las preguntas del cuestionario con una "X" de acuerdo a lo que más se ajuste a su persona

Edad:

menos de 20 años

20 – 30 años

31 – 40 años

41 – 50 años

51 – 60 años

mas de 60 años

Género: Masculino Femenino

Con la finalidad de conocer cual es su percepción que usted tiene sobre seguridad y salud en el trabajo y clima laboral se le presentan una serie de preguntas las cuales deberá responder con toda sinceridad y sin ningún tipo de temor, la encuesta es totalmente anónima y deberá marcar con "X" su respuesta. Es con fines académicos y no existen respuestas buenas o malas.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1. Los espacios de los ambientes de trabajo se encuentran ordenados y limpios para la realización de actividades.				
2. Los pisos, pasadizos, equipos y otros ofrecen las condiciones correctas de seguridad.					
3. Las herramientas, equipos y maquinaria con las que se labora son seguras y no generan daños.					
4. Los elementos de primeros auxilios son de fácil acceso y uso.					
5. Se manipulan sustancias químicas, tóxicas y nocivas con las condiciones de seguridad.					

6. Los colaboradores cuentan con equipos de seguridad y están capacitados para su uso.					
7. Los elementos de primeros auxilios son renovados y/o reemplazados permanentemente.					
8. Los exámenes médicos se realizan de manera periódica para evitar y prevenir enfermedades laborales.					
9. Las actividades diarias generan fatiga laboral.					
10. Las actividades laborales provocan estrés.					
11. Los riesgos de seguridad con relación al puesto de trabajo son correctamente informados.					
12. Las capacitaciones para accionar los equipos de seguridad contra accidentes son constantes.					
13. Las máquinas o equipos en el área en que se labora generan ruidos que afectan el sentido auditivo.					
14. Las áreas donde se realizan las actividades laborales se encuentran debidamente iluminadas.					
15. Las políticas de Seguridad y Salud son debidamente informadas al personal.					
16. La ubicación de las señalizaciones está correctamente distribuida.					
17. Las señalizaciones son claras y precisas.					

SATISFACCIÓN LABORAL					
PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
18. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.					
19. Los reglamentos internos de seguridad y salud están actualizados de acuerdo con las normas vigentes.					
20. Los reglamentos de control de trabajo interno de seguridad y salud se cumplen debidamente.					
21. La empresa y las jefaturas propician los trabajos en equipo.					
22. La colaboración y cooperación entre los trabajadores generan mejores resultados.					
23. Laboralmente se logra cumplir o superar las metas productivas establecidas por la empresa.					
24. Se cumplen los estándares de calidad establecidas por la empresa.					
25. Los equipos y mobiliarios de uso permiten trabajar cómodamente.					
26. El ambiente laboral es adecuado para desempeñar las funciones y actividades asignadas.					
27. La supervisión realizada por los superiores es adecuada y permite la retroalimentación.					
28. La labor que se realiza en la empresa permite un mejor desarrollo personal.					

Anexo 03: Validación de Instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gabriel Borrero Carrasco con DNI N° 03664280 Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales, de profesión Ingeniero Industrial desempeñándome actualmente como Docente Asociado en Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad César Vallejo – Filial Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

- Cuestionario de Percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario de Percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de OCTUBRE del 2021.

Mgtr. : Gabriel E. Borrero Carrasco
DNI : 03664280
Especialidad : Ingeniero Industrial
CIP : 80222
E-mail : gborrero@ucv.edu.pe

Anexo 04: Imágenes de incumplimientos de EPI

COBRA Construcción de Obras MT-BT

Actividad: Instalación de pastoral y luminarias de alumbrado público



Casco con tafíete en mal estado (Puntos de apoyo roto)



Casco con tafíete en mal estado (Puntos de apoyo roto)

PERT Construcción de Obras MT-BT

Actividad: tapado de zanja MT



Polo mojado, en mal estado (Con agujeros) y no dispone de recambio



Polo mojado, en mal estado (Con agujeros) y no dispone de recambio

DOMINION Construcción de Obras MT-BT

Actividad: Reparación de vereda



Uso de guantes de jebe en mal estado (con agujeros)



Uso de guantes de jebe en mal estado (con agujeros)

COBRA Construcción de Obras MT-BT

Actividad: Corte y rotura de verda



Uso inadecuado del respirador KN95



Uso inadecuado del respirador KN95

COBRA PERU Construcción de Obras MT-BT

Actividad: apertura y cierre de zanja para cable BT



Calzado de seguridad desgastado y roto



Calzado de seguridad desgastado y roto

LARI Construcción de Obras MT-BT

Actividad: Tapado de zanja en baja tensión



Mascarilla quirúrgica en mal estado (humedecido por el sudor y sucio)



Mascarilla quirúrgica en mal estado (humedecido por el sudor y sucio)

PERT
Construcción de Obras MT-BT

Actividad: apertura y cierre de zanja para cable MT



No usa lentes de protección exponiéndose al riesgo de proyecciones de partículas solidas



No usa lentes de protección exponiéndose al riesgo de proyecciones de partículas solidas

LARI
Operaciones Comerciales

Actividad: Normalización de líneas aéreas



Realiza actividad de reparación de cable aéreo con guante dieléctrico de BT en mal estado (presenta 2 agujeros).



Realiza actividad de reparación de cable aéreo con guante dieléctrico de BT en mal estado (presenta 2 agujeros).

PERT
Construcción de Obras MT-BT

Actividad: apertura y cierre de zanja para cable MT



Careta de protección en mal estado opaco y rayado



Polo mojado y no dispone de recambio

DOMINION
Construcción de Obras MT-BT

Actividad: Apertura de zanja en baja tensión



No Usa Guantes de Seguridad (cuero)



No Usa Guantes de Seguridad (cuero)

LARI
Operaciones Comerciales

Actividad: apertura y cierre de zanja para cable MT



Realiza labores sin guantes dieléctricos



No utiliza protección facial, botas caña alta, manta dieléctrica

LARI
Construcción de Obras MT-BT

Actividad: Prueba de cables MT



Operario inyectando carga de 30 KV con guantes dieléctricos clase 2 (17 KV)

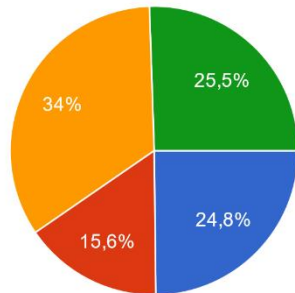


Para este tipo de actividad deberían utilizar de acuerdo al valor de prueba guantes dieléctricos clase 3 (35KV)

Anexo 06: Resultados de la Encuesta

Empresa en la que labora

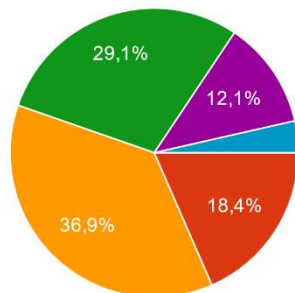
141 respuestas



- Cobra
- Lari
- Dominion
- Pert

Edad

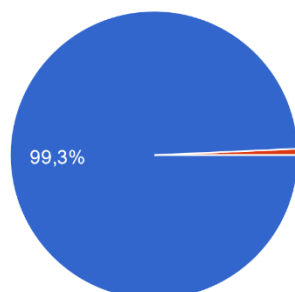
141 respuestas



- Menos de 20 años
- 20 – 30 años
- 31 – 40 años
- 41 – 50 años
- 51 – 60 años
- Más de 60 años

Género

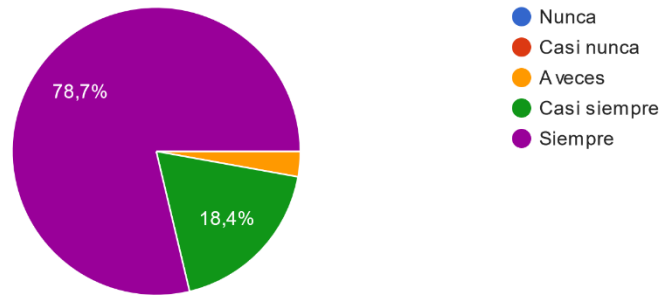
141 respuestas



- Masculino
- Femenino

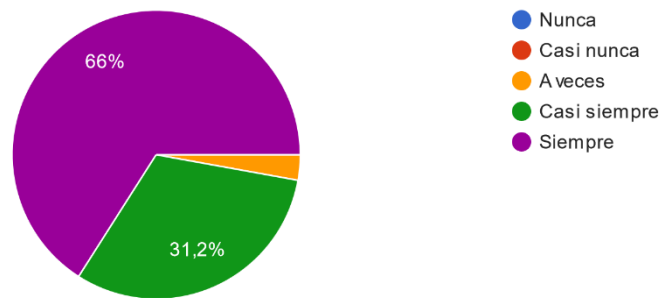
1. Los espacios de los ambientes de trabajo se encuentran ordenados y limpios para la realización de actividades.

141 respuestas



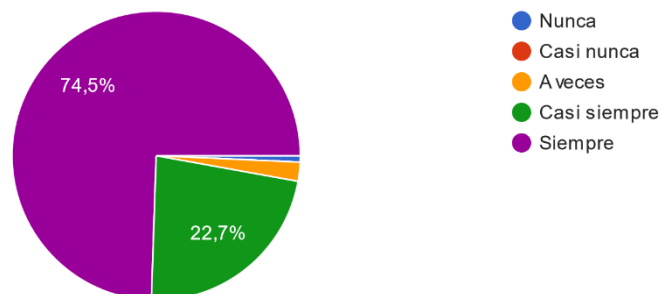
2. Los pisos, pasadizos, equipos y otros ofrecen las condiciones correctas de seguridad.

141 respuestas



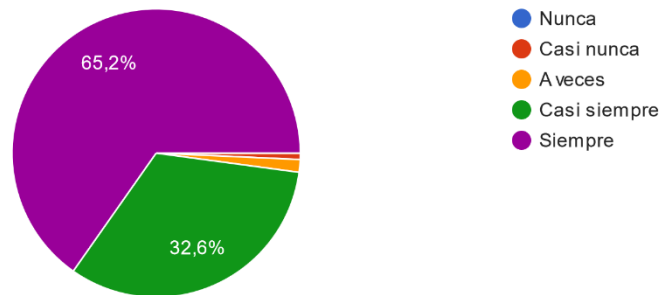
3. Las herramientas, equipos y maquinaria con las que se labora son seguras y no generan daños.

141 respuestas



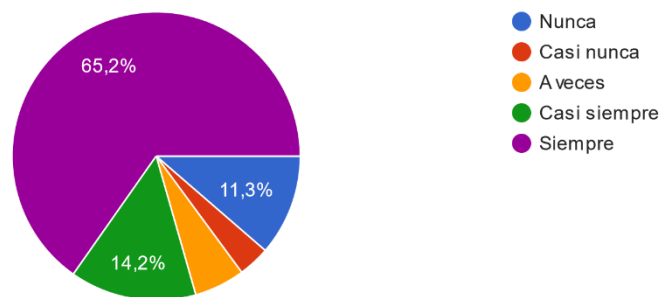
4. Los elementos de primeros auxilios son de fácil acceso y uso.

141 respuestas



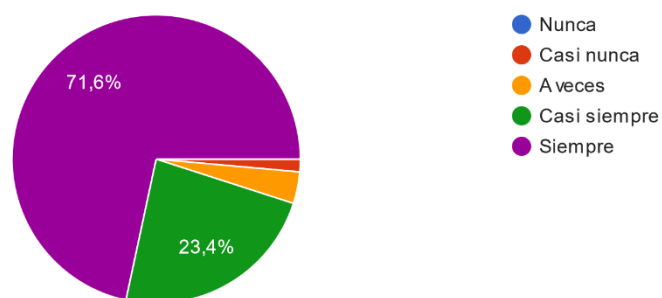
5. Se manipulan sustancias químicas, tóxicas y nocivas con las condiciones de seguridad.

141 respuestas



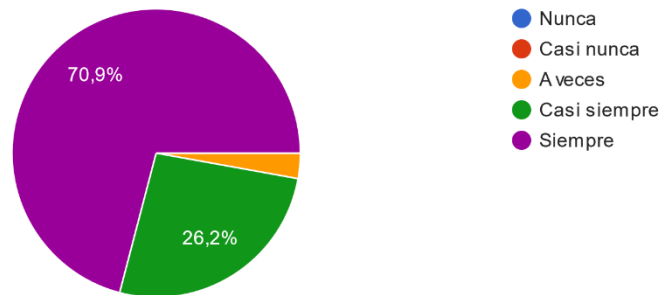
6. Los colaboradores cuentan con equipos de seguridad y están capacitados para su uso.

141 respuestas



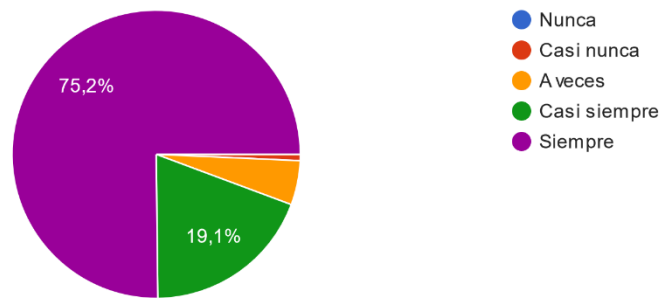
7. Los elementos de primeros auxilios son renovados y/o reemplazados permanentemente.

141 respuestas



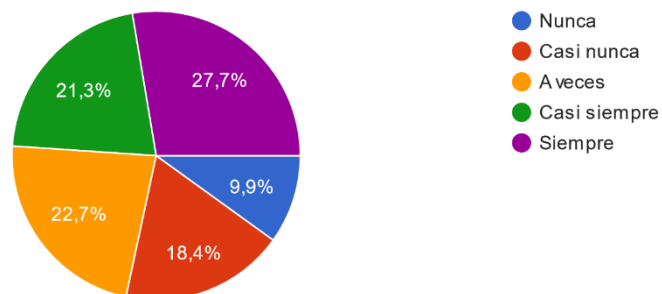
8. Los exámenes médicos se realizan de manera periódica para evitar y prevenir enfermedades laborales.

141 respuestas



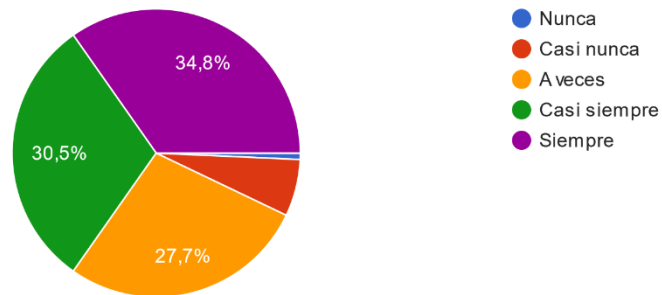
9. Las actividades diarias generan fatiga laboral.

141 respuestas



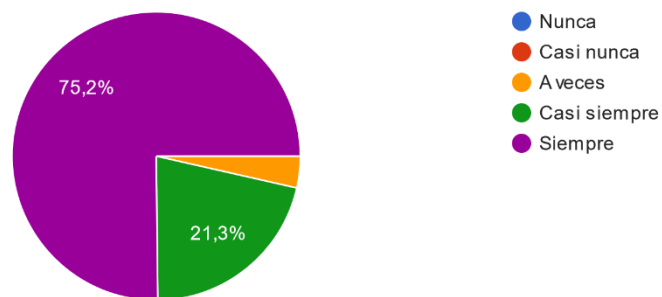
10. Las actividades laborales provocan estrés.

141 respuestas



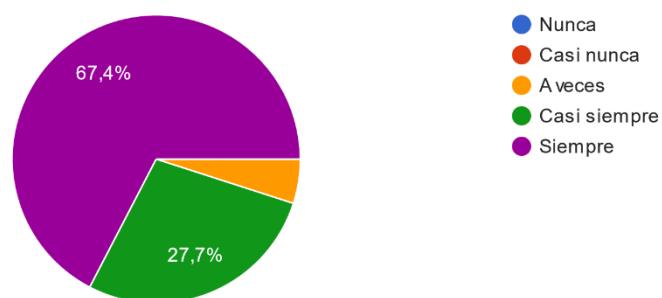
11. Los riesgos de seguridad con relación al puesto de trabajo son correctamente informados.

141 respuestas



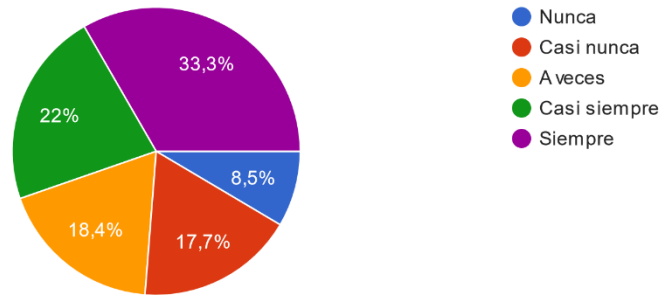
12. Las capacitaciones para accionar los equipos de seguridad contra accidentes son constantes.

141 respuestas



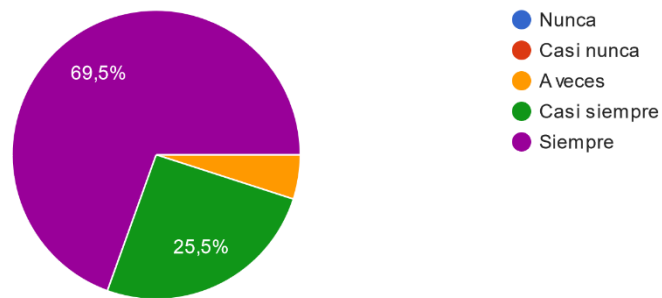
13. Las máquinas o equipos en el área en que se labora generan ruidos que afectan el sentido auditivo.

141 respuestas



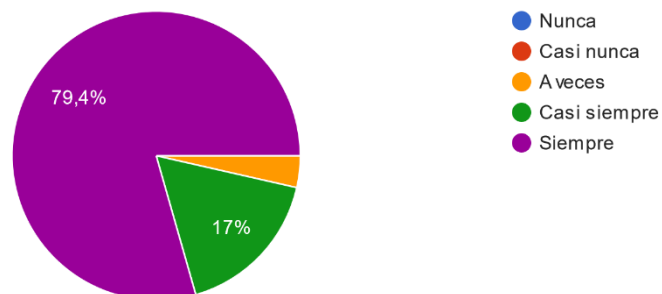
14. Las áreas donde se realizan las actividades laborales se encuentran debidamente iluminadas.

141 respuestas



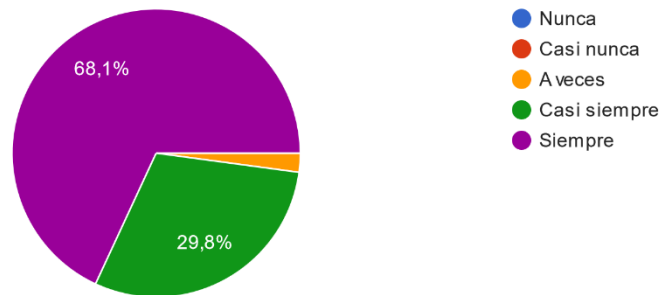
15. Las políticas de Seguridad y Salud son debidamente informadas al personal.

141 respuestas



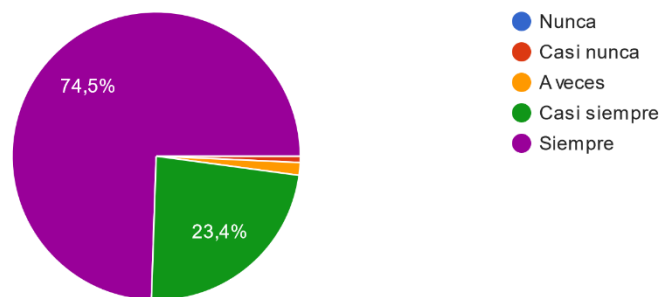
16. La ubicación de las señalizaciones está correctamente distribuida.

141 respuestas



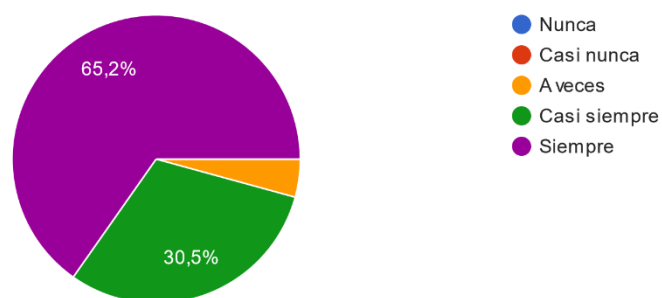
17. Las señalizaciones son claras y precisas.

141 respuestas



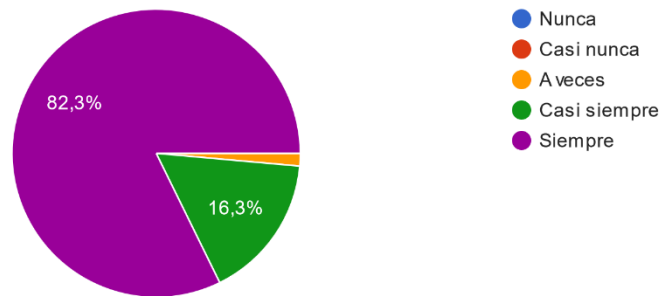
18. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.

141 respuestas



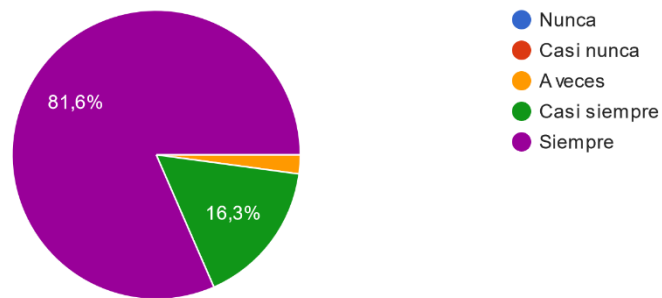
19. Los reglamentos internos de seguridad y salud están actualizados de acuerdo con las normas vigentes.

141 respuestas



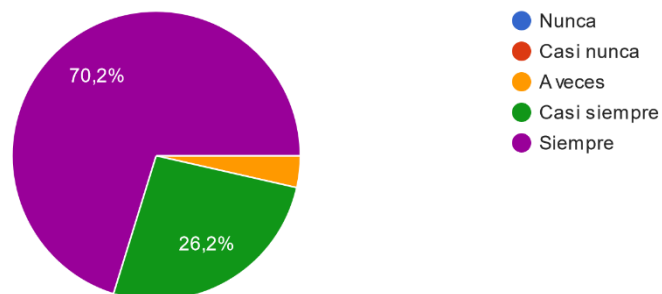
20. Los reglamentos de control de trabajo interno de seguridad y salud se cumplen debidamente.

141 respuestas



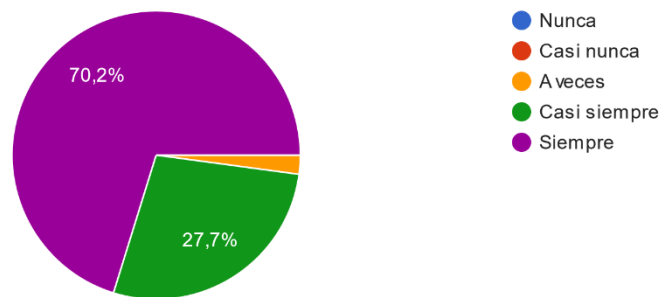
21. La empresa y las jefaturas propician los trabajos en equipo.

141 respuestas



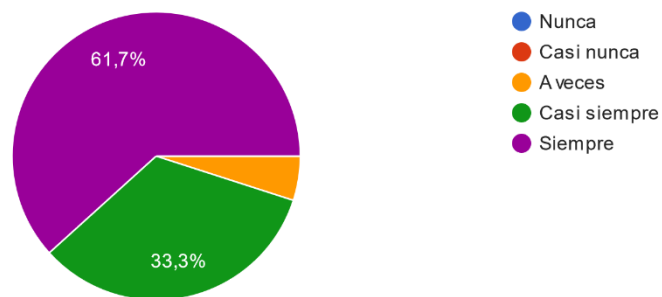
22. La colaboración y cooperación entre los trabajadores generan mejores resultados.

141 respuestas



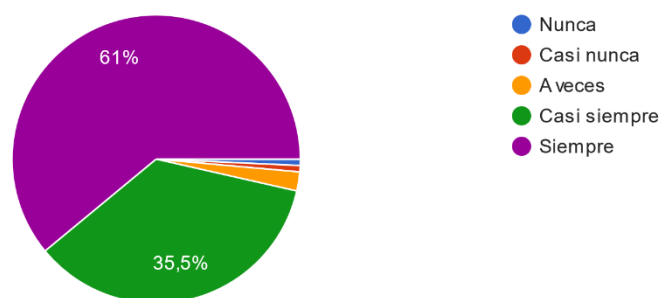
23. Laboralmente se logra cumplir o superar las metas productivas establecidas por la empresa.

141 respuestas



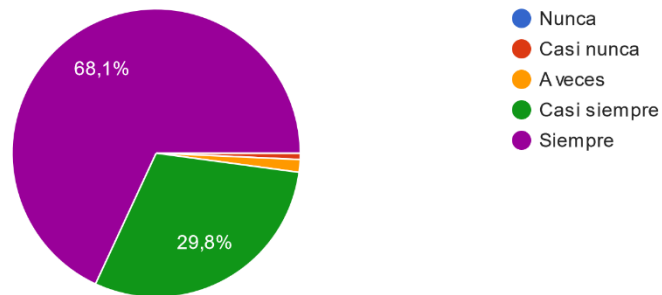
24. Se cumplen los estándares de calidad establecidos por la empresa.

141 respuestas



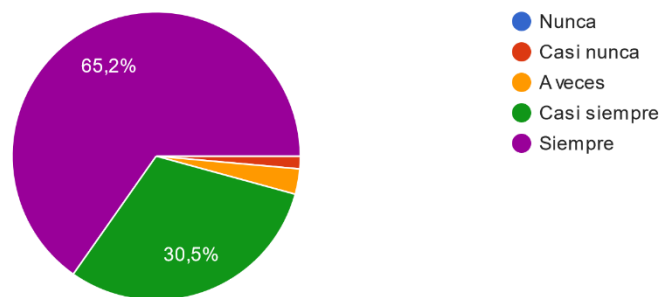
25. Los equipos y mobiliarios de uso permiten trabajar cómodamente.

141 respuestas



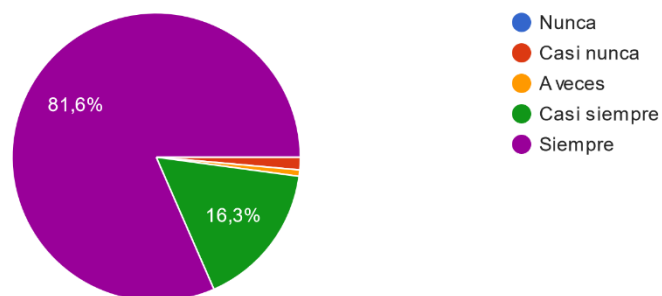
26. El ambiente laboral es adecuado para desempeñar las funciones y actividades asignadas.

141 respuestas

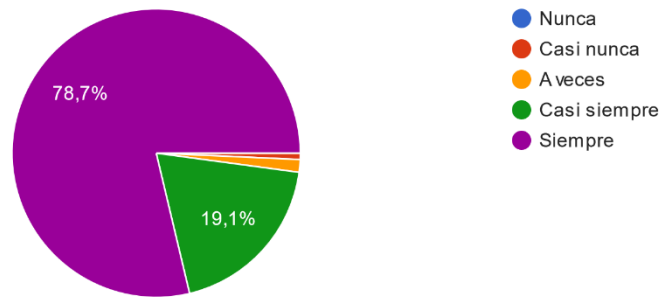


27. La supervisión realizada por los superiores es adecuada y permite la retroalimentación.

141 respuestas



28. La labor que se realiza en la empresa permite un mejor desarrollo personal.
141 respuestas



Anexo 07: Resultados por dimensiones de la encuesta

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Condiciones	141	2,50	5,00	4,6312	,44580
Políticas	141	3,00	5,00	4,8014	,38674
Equipo	141	2,00	5,00	4,7589	,50569
Desarrollo	141	2,00	5,00	4,7589	,50569
Desempeño	141	2,50	5,00	4,5603	,51919
Ambiente	141	2,50	5,00	4,6879	,47637
Seguridad	141	3,38	5,00	4,6826	,34991
Salud	141	3,44	5,00	4,2695	,42356
N válido (por lista)	141				

Fuente: Anexo 05

Anexo 08: Resultados por indicadores de la encuesta

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Ergonomía	141	2,00	5,00	4,6525	,54754
Infraestructura	141	3,00	5,00	4,6099	,57038
Actualización Reglamentos	141	3,00	5,00	4,8085	,42953
Cumplimiento Reglamentos	141	3,00	5,00	4,7943	,45541
Trabajo Equipo	141	3,00	5,00	4,6667	,54336
Resultados Equipos	141	3,00	5,00	4,6809	,51157
Autorrealización	141	2,00	5,00	4,7589	,50569
Productividad	141	3,00	5,00	4,5674	,58925
Calidad	141	1,00	5,00	4,5532	,64836
Ambientes	141	2,00	5,00	4,5957	,62081
Supervisión	141	2,00	5,00	4,7801	,52225
Accidentes	141	3,00	5,00	4,6241	,57989
Riesgos	141	3,00	5,00	4,6738	,40964
Normas	141	3,00	5,00	4,7589	,50569
EPP	141	2,50	5,00	4,6773	,48966
Señalizaciones	141	2,50	5,00	4,6879	,47260
Riesgos Físicos y Químicos	141	1,00	5,00	4,1844	1,36069
Primeros Auxilios	141	3,50	5,00	4,6525	,42234
Enfermedades Laborales	141	2,00	5,00	4,6879	,59922
Estrés y Fatiga	141	1,00	5,00	3,6525	,86591
Iluminación	141	3,00	5,00	4,6454	,57489
Ruido	141	3,00	5,00	4,6241	,57989
Higiene	141	3,00	5,00	4,7589	,49136
N válido (por lista)	141				

Fuente: Anexo 05

Anexo 09: Resultados por variable de la encuesta

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Percepción de la Satisfacción Laboral	141	3,00	5,00	4,6998	,37479
Percepción sobre Seguridad y Salud Ocupacional	141	3,41	5,00	4,4761	,33701
N válido (por lista)	141				

Fuente: Anexo 05

Anexo 10: Porcentaje de similitud de Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Influencia de la Satisfacción Laboral en la Percepción sobre Seguridad y Salud Ocupacional en los Trabajadores de Empresas, Supervisadas por Bureau Veritas

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO INDUSTRIAL

AUTOR(ES):

Villegas, Jhony (orcid)

ASESOR(A):

Mg. Borrero Carrasco, Gabriel (orcid)

Resumen de coincidencias		
18 %		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	www.clubensayos.com Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.unjpsc.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	core.ac.uk Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.uladech.edu... Fuente de Internet	1 %
8	www.fce.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
9	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
10	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %