



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de Seguridad y salud en la satisfacción laboral de los  
colaboradores de la Compañía de Bomberos Voluntarios Chosica  
N° 32, Lurigancho Chosica 2020**

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

Licenciada en administración

**AUTORA:**

Espinoza Bravo, Alina Rita (ORCID: 0000-0002-6669-6683)

**ASESOR:**

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (ORCID: 0000-0001-1061-5300)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA- PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se lo dedico a mis padres que siempre han estado presente en todo el trayecto de mi vida universitaria. Así como a los docentes que tuve la suerte de conocer en estos últimos ciclos de la carrera quienes me inspiraron a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios que siempre guía mi  
camino.

## Índice de contenidos

Caratula.....	i
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 .....	6
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y Operacionalizacion.....	18
3.3. Población y muestra.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos .....	25
3.6. Método de análisis de datos .....	26
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS .....	28
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS .....	46
ANEXOS .....	52

## Índice de tablas

<i>Tabla 1 Cuestionario</i> .....	20
<i>Tabla 2 Validación de variable 1</i> .....	21
<i>Tabla 3 Validación de variable 2</i> .....	22
<i>Tabla 4 Criterio de decisión para la confiabilidad de un instrumento</i> .....	23
<i>Tabla 5 Escala: General</i> .....	24
<i>Tabla 6 Escala: V1. Gestión de seguridad y salud</i> .....	24
<i>Tabla 7 Escala: V2. Satisfacción laboral</i> .....	24
<i>Tabla 8 Resultado descriptivo gestión de seguridad y salud</i> .....	28
<i>Tabla 9 Resultado descriptivo satisfacción laboral</i> .....	29
<i>Tabla 10 Resultado descriptivo políticas de prevención</i> .....	30
<i>Tabla 11 Resultado descriptivo buenas prácticas</i> .....	31
<i>Tabla 12 Resultado descriptivo identificación y evaluación de riesgos</i> .....	32
<i>Tabla 13 Cuadro de prueba de normalidad</i> .....	33
<i>Tabla 14 Grado de relación según coeficiente de correlación</i> .....	34
<i>Tabla 15 Correlaciones de gestión de seguridad y satisfacción laboral</i> .....	35
<i>Tabla 16 Correlaciones de política de prevención</i> .....	36
<i>Tabla 17 Correlaciones de buenas prácticas</i> .....	37
<i>Tabla 18 Correlaciones de identificación y evaluación de riesgos</i> .....	38

## Índice de figuras

<i>Figura 1 Gestión de seguridad y salud .....</i>	<i>28</i>
<i>Figura 2 Satisfacción laboral .....</i>	<i>29</i>
<i>Figura 3 Política de prevención .....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 4 Buenas practicas.....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 5 Identificación y evaluación de riesgos.....</i>	<i>32</i>

## RESUMEN

La presente investigación llevo como título gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de bomberos Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020. tuvo como objetivo analizar la relación entre las dos variables mencionadas. la investigación es de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo-correlacional, la población estuvo conformada por 32 colaboradores de la compañía de bomberos. para el análisis de las variables se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de escala tipo Likert que permitió medir el coeficiente de fiabilidad del instrumento a través del alfa de crombach con un ,934 de resultado, que quiere decir que el instrumento es apto para su aplicación.

Se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte de ,866 con un valor de 0,000, rechazando la hipótesis nula aceptando la alterna, el cual indica que si existe relación entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral.

**Palabras Claves:** Gestión de seguridad y salud, Satisfacción Laboral, Prevención.

## **ABSTRACT**

The title of this research is health and safety management in the job satisfaction of employees of the fire company Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020. Its objective was to analyze the relationship between the two mentioned variables. The research is of an applied type with a quantitative approach of non-experimental cross-sectional design and descriptive-correlational level, the population was made up of 32 employees of the fire department. For the analysis of the variables, the survey was applied as a technique and the Likert-type scale questionnaire was applied as an instrument, which made it possible to measure the reliability coefficient of the instrument through the cronbach alpha with a result of .934, which means that the instrument is suitable for your application.

It was concluded that there is a very strong positive correlation of .866 with a value of 0.000, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative, which indicates that there is a relationship between health and safety management in job satisfaction.

**Keywords:** Health and safety management, Job Satisfaction, Prevention



## I. INTRODUCCIÓN

Partimos de la premisa de que la vida es el bien más importante y, debido a esto, el cuidarla exitosamente es lo más valioso. La vida, más en estos tiempos, en los que en cada año es siempre diferente debido a los avances tecnológicos y la generación de nuevos conocimientos, sigue en peligro pudiéndose presentar la pérdida de la vida o parte importante de ella.

A nivel internacional, en base a las necesidades en todas las estructuras que se manejan dentro y fuera del ambiente laboral se ha desarrollado desde hace aproximadamente 25 años atrás una serie de normas legales las cuales se encuentran regidas y reconocidas en cada estado según sus propias normativas establecidas como parte de la organización para que esta puede ejercer de manera adecuada su funcionamiento por ende tiene como eje fundamental el cuidado de la vida del empleador y del trabajador estas normas son auditadas por los organismos encargados que velan el cumplimiento y la regulación continua del ejercicio de ello. Esta gestión es importante ya que ayuda a disminuir los riesgos de la pérdida humana. Según en la constitución OIT tiene establecido que el trabajador debe estar protegido dentro de su ambiente de trabajo cuyas líneas se ha mencionado anteriormente en referencia a la gran importancia en la ejecución de ello. Así mismo la OIT muestra a nivel global importantes cifras que se produce cada año con un valor de 278 millones de pérdida humana directamente relacionadas en las labores y unos 2,4 millones en referencia a la salud laboral, cifras que no se pueden dejar desapercibidas ya que no solo se trata de la pérdida humana del trabajador que es el punto central de esta problemática sino también la gente que está a su alrededor, familiares que de manera indirecta son víctimas de esta situación, situación que también se puede evitar, prevenir si las empresas comienza a enfocarse de manera adecuada, si practican correctamente todo los protocolos que ya se encuentran establecidos si respetan de manera continua y constante la aplicación de todo lo que con lleva ello sin dejar a lado cualquier pieza que sea fundamental en el proceso ya sea por un tema de escatimar precios si no valorando la importancia de la vida de todos los colaboradores que son parte de la organización.

A nivel nacional nuestro país fue uno de los primeros en fomentar la práctica y la ejecución de la ley de seguridad y salud en base a la gran escala de incremento de accidentes laborales de manera masiva y continua por ende es importante promover la adecuada aplicación de ello ya que aun en la actualidad hay muchas organizaciones que no lo cumple por diversos factores.

Bajo estos acontecimientos ¿qué medidas se están llevando por partes de las empresas, organizaciones, instituciones formales, no formales, etc.? En este sentido este trabajo de investigación se va centrar exclusivamente en la Compañía de Bomberos Voluntarios de Chosica N°32. Esta Compañía posee una estación fundada el 14 de octubre de 1944 por un grupo de vecinos entusiastas de dicho distrito. La Compañía es una institución emblemática, donde cada miembro es pieza fundamental para el salvamento de vidas, de manera voluntaria y loable, por parte de sus integrantes. Los miembros de la Compañía operan sin aceptar nada a cambio más que la regocijo de hacer algo bueno y útil. Estas acciones loables tienen su punto en contra, la pérdida de la vida de estos valerosos personajes, si es que no están a la par de una buena gestión de seguridad y salud.

En nuestro país desde hace años se rige un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo el mismo que está establecido en la ley N° 29783, esta ley deber ser aplicada rigurosamente por el bien común, que se aplique al 100% sería algo muy inocente de afirmar.

El problema de nuestra sociedad es que no valora la importancia de la vida. Esto es posible de observar al encender la tv y mirar las noticias, o en las redes sociales y ver las publicaciones. Ahora en tiempos de pandemia hace un par de semanas atrás salió un reportaje de un número total de 7 pérdidas humanas de esta emblemática institución en este año 2020 víctimas del covid 19, esta noticia que fue visualizada a nivel nacional. ¿Cómo se llegó a esta lamentable situación? La razón es la de siempre estas increíbles personas siempre están expuestas a correr riesgos al momento de acudir a algún tipo emergencia, además falta un buen acompañamiento en temas de gestión de seguridad.

A nivel local presentamos los puntos importantes que se tienen que trabajar como base para una cultura de seguridad en que la que se fomente un buen plan de trabajo correctamente elaborado sellado con las herramientas y los recursos que se deben contar para llevar acabo cualquier tarea que sea asignada y mucho más

ya que este tipo de tareas implican correr un alto riesgo de peligro y por ende es necesario contar con ello para poder realizarlo, también resaltar la importancia de que este tipo de acciones que son realizadas sean respetadas y valoradas por la comunidad ya que no es un trabajo sencillo y mucho menos fácil de poder hacerlo,

Ya que toda esta gestión es un proceso grande y complejo que se basa en el antes, el durante y el después en cada tarea o labor en las que son asignados y como se desarrollan durante todo este ciclo de labores, rutinas de prácticas de entrenamiento rigurosos, capacitaciones constantes sobre temas enfocados en seguridad y salud, de normas vigentes y actualizadas así como también el seguimiento y control de todo el equipo de emergencia, el mantenimiento mismo es vital para el cuidado físico, también las atenciones médicas previstas que no se deben dejar de lado para velar la salud de nuestros voluntarios y las evaluaciones después de cada atención de emergencia que es un plus que permite conocer detalles que pueden ser repetitivos o también situaciones nuevas en las cuales tuvieron que tomar otras medidas y como lograr ser mejor en una próxima misión,

continuando con la problemática de la compañía de bomberos voluntarios de Chosica N° 32. En general todos tenemos noción de las numerosas tareas que cumplen estas increíbles personas y de los grandes riesgos de los cuales siempre están expuestos desde el momento que decidieron ejercer esta vocación que a nivel nacional lleva un aproximado de 159 años en nuestro país cuya fecha fue el 5 de diciembre de 1860.

Por tal sentido este trabajo quiere resaltar el gran efecto que se puede obtener al tener una buena gestión de seguridad y salud laboral y cómo esto puede generar una excelente satisfacción en el trabajo. Es por ello fundamental plantear nuestro problema general el cual vendría ser:

¿Cómo se relaciona la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020?

A su vez presentamos también los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la política de prevención en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020?

- ¿Cuál es la relación entre las buenas prácticas y satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la identificación y evaluación de riesgo en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020?

Continuando con los puntos claves de esta investigación seguimos con la justificación las cuales vamos a detallar:

la justificación del estudio; los bomberos voluntarios de la compañía de Chosica N° 32 brindan de manera desinteresada apoyo en los diversos casos de emergencia en donde siempre corren el riesgo de sufrir algún tipo de accidente por tal motivo el presente estudio de investigación nos va permitir la indagación de gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral ya que gracias a ello nos va permitir conocer y entender las variables ya mencionadas y así poder llevar a buen término el trabajo con el fin de apoyar a los problemas que presenta la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32 de esta manera teniendo en claro los puntos fuertes como política de prevención, identificación y evaluación de riesgos, y las prácticas de buenas costumbres para ayudar a resolver los problemas actuales.

- Justificación práctica: el fin de esta investigación fue dar a conocer el vínculo que hay entre la Gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32 el tener bien claro las pautas en relación a la política de prevención como también la identificación y evaluación de riesgos nos va permitir disminuir los casos de pérdida humana como también aquellos accidentes que ocurren dentro y fuera de la estación de bomberos de tal manera eso nos va permitir la satisfacción en el trabajo.
- Justificación teórica: la investigación se buscó a través de las fuentes que tengamos ya al alcance empezando por la ley N°29783, ley de seguridad y salud en el trabajo y como el cumplimiento de ello es de importancia para reducir los casos reales que ocurren en la compañía de bomberos.

- Justificación metodológica: este trabajo brindo información fidedigna por medio de herramientas técnicas que se emplearán entorno a nuestras variables de estudio.

Continuando con el mismo panorama del trabajo de investigación presentamos el objetivo general:

Analizar la relación entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020.

Así mismo presentamos también sus objetivos específicos:

- Identificar la relación entre la política de prevención en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020.
- Identificar la relación entre las buenas prácticas en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020.
- Identificar la relación entre la identificación y evaluación de riesgos en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020.

Siguiendo con el contexto del trabajo presentamos a continuación la hipótesis general de que:

Existe relación entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020.

Cuya hipótesis principal presenta también sus puntos específicos de:

- Existe relación entre la política de prevención en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020.
- Existe relación entre las buenas prácticas en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020.

- Existe relación entre la identificación y evaluación de riesgos en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, los siguientes trabajos previos cuyas lecturas han sido usadas para la obtención de la información en referencia a nuestras variables estudiadas. se destacan los siguientes antecedentes internacionales:

Vaca, Vaca y Quintero (2015). En su artículo *“El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación”* [1], Medellín – Colombia, analizan la relación entre clima y satisfacción laboral, cuya finalidad fue brindar una mejor efectividad a los resultados descriptivos. La metodología del estudio fue cuantitativa, la población la constituyeron 193 personas. Se obtuvo entonces una correlación importante de ( $p < 0,01$ ) de 0,586 entre las variables y así nos posibilita aceptar la hipótesis planteada.

Muthuviknesh, R., & Kumar, K. A. (2014), según el artículo *“El efecto de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el ambiente de trabajo: un estudio prospectivo”* [2] indican que la seguridad laboral es una prioridad. El objetivo del sistema de salud y seguridad ocupacional fue el de impulsar un entorno de trabajo seguro y saludable. El fin primordial de esta investigación fue investigar el impacto. Se han realizado investigaciones en Nelcast Limited (NCL), Chennai, entre 100 muestras, la metodología de investigación fue cualitativa se ha utilizado para encontrar la solución para el objetivo. Los datos se compilaron predominantemente mediante entrevistas personales y basadas en cuestionarios. La conclusión nos manifiesta que el progreso industrial del país depende de su fuerza laboral comprometida. La eficiencia en el trabajo solo fue posible cuando los empleados están seguros.

Apreko, A. A., Danku, L. S., Akple, M. S., & Aboagye, J. (2015), según en el artículo *“Gestión de seguridad y salud ocupacional: seguro ambiente de trabajo en el garaje automotriz local en Ghana”* [4] cuyo estudio manifiesta que un ambiente limpio y seguro es esencial para prevenir accidentes laborales, este estudio se realizó para evaluar el nivel de conocimiento cuya muestra fue de 200 artesanos locales se administraron cuestionarios y los datos que fueron recopilados se analizaron con el paquete estadístico para científicos sociales SPSS versión 16 lo cual demostró un resultado positivo entorno a la importancia de ello

Castro y Esteban (2011). En su tesis *“La Salud Ocupacional en el Cuerpo de Bomberos de Azogues. Estrategias de Mejoramiento”* [5], Presentado en la Universidad Técnica del Norte - Ecuador, para el Título de Grado de Maestría, realiza un estudio de trabajo tuvo una aproximación de tipo holístico. Tuvo piezas que pueden ser cuantitativas, es decir de naturaleza medible, también se encuentra piezas cualitativas ya que este punto conlleva mucha información de importancia relevante para este estudio. El autor realiza un estudio descriptivo por que especifica la problemática actual con sus respectivas representaciones y peculiaridades, que manifiestan la pésima salud laboral, destacando sus deficiencias críticas y también los puntos favorables que permitan mejorar la situación. De estos puntos destacamos que también fue un estudio explicativo ya que nos informó de los determinantes fehacientes de esta investigación. Fue también un estudio de carácter proyectivo ya que muestra acciones en pro de mejora en la institución después de conseguir los resultados del estudio exploratorio. Siguiendo con la investigación descriptiva nos dio a conocer, los puntos necesarios para la obtención de compromisos. Este estudio fue de corte transversal ya que describe y evalúa las particularidades que se reflejan por parte del mismo personal, poniendo en manifiesto su problema de salud correspondiente a los años 2009 y 2010.

Betancur (2013). En su trabajo *“Perfil epidemiológico de los bomberos estructurales de los municipios de Dosquebradas y la Virginia del departamento de Risaralda”* [6], Presentado en la Universidad Libre Facultad de Ciencias de la Salud Especialización en Salud Ocupacional Gerencia y Control de Riesgos Pereira - Colombia, para alcanzar el título de especialista en Salud Ocupacional, Gerencia y Control de Riesgos, tiene como objetivo de la investigación se enfatizan con los planteamientos de estudio descriptivo.

Quijada y Ortiz (2011) En su artículo *“Gestión de seguridad en el trabajo: Aplicación en las pymes industriales”* [7], Guayana- Venezuela, cuyo trabajo de investigación muestra el modelo y el desenlace final de la praxis del estudio para la valoración y para un mejor desarrollo en la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Además, su estudio previo, mencionado en el artículo, permitió hallar la relación de las variables, la muestra fue de 19 pymes del sector metalmecánico cuyo resultado fue de 57 puntos en base, sobre una media de medición de 100



puntos. En el trabajo quedo en evidencia la debilidad que presenta en base a la deficiencia identificada en este laborioso trabajo de estudio.

A continuación, como parte del estudio pasaremos a detallar los diferentes antecedentes de orden Nacional:

Salazar, (2018). En su tesis *“Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución educativa Gómez Arias Dávila Tingo María - 2018”* [10], Universidad Nacional Agraria de la Selva, para el Título profesional de licenciado en Administración. Cuya finalidad fue encontrar el nivel de entre una y la otra variable cuyo progreso y sustitución está basado en la infraestructura de la institución educativa. Este trabajo de estudio fue no experimental, de corte transversal y correlacional, cuya población fue finita conformada por 309 colaboradores, en la cual se aplicó dos cuestionarios en relación a las dos variables en donde se muestra la presencia de reciprocidad significativa ( $P - \text{Valor} < 0.05$ ) reflejando un resultado bueno ( $r_s = 0.716$ ). por lo tanto, mientras los colaboradores sigan los estereotipos en este punto, si solo si será factible que mejore de manera eficaz el desempeño de cada colaborador de la empresa.

Asca, (2018). En su tesis *“Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su influencia en la productividad de la empresa Sointel, Lima 2018”*, Universidad Cesar Vallejo para optar el título profesional de Ingeniero industrial cuya investigación es del tipo aplicado, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal; tuvo una muestra de 35 trabajadores en la cual se aplicó un cuestionario cuyo resultado muestra que existe relación entre las variables, al lograr un coeficiente de correlación de Pearson ( $r = 0,907$ ) y un valor  $p - \text{valor} = 0,000$ . Lo cual indica una mejor gestión de seguridad y salud brinda una mayor productividad.

Villacorta, (2016). En su tesis *“Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de los Bomberos voluntarios – Madre de Dios n° 70 – 2016”* [12], Universidad Alas Peruanas para optar el título profesional de licenciado de administración y negocios internacionales cuyo objetivo del trabajo fue demostrar el vínculo que hay entre una y la otra variable en cuestión; método de investigación fue no experimental, de corte transversal la población de este trabajo tiene una muestra de 30. El resultado refleja que, si existe correlación entre las variables, la

correlación del coeficiente es de  $r= 0,691$ , determina la existencia de una correlación positiva media con un nivel de (0.05), lo cual no indica un resultado bueno.

Podestá y Maceda, (2018). Según en el artículo “*Calidad percibida del servicio y cultura de seguridad en salud en el personal médico del Hospital II Essalud vitarte. Lima, 2017*”, cuyo propósito es precisar la relación entre calidad y la cultura de seguridad en la salud del personal, el estudio es cuantitativo, descriptivo, transversal, correlacional, no experimental. Muestra de 124 médicos para la comparación se empleó la técnica de tau ( $\tau$ ) de Kendall, del cual se estimó un  $p < 0.01$  para la disimilitud que sean relevantes. Cuyo resultado se halló una relación positiva entre las variables lo cual indica relación significativa.

Castillejo, (2019). En su tesis de “*Seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Rayan – San Luis 2019*”, Universidad José Faustino Sánchez Carrión para optar el título profesional de ingeniero civil. El enfoque es cuantitativo, diseño no experimental, transversal, nivel correlacional, para determinar el vínculo de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral con una muestra de 30 colaboradores en la cual empleo el estadístico no paramétrica Rho de Spearman cuyo resultado expresa si hay correlación significativa entre las variables. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.891 mostrando un resultado positivo muy fuerte.

A continuación, se presenta los puntos relacionados al estudio de nuestras variables que enmarcan el marco teórico en referencia a la gestión de seguridad y salud laboral en la satisfacción laboral.

Según la ley de seguridad y salud en el trabajo (ley n° 29783) establecen como seguridad “todas aquellas medidas que ayudan al colaborador a laborar en óptimas condiciones para mantener en equilibrio tanto los recursos humanos y materiales”.

Según Roa (2017) [13], que, el sistema de gestión de seguridad se condiciona a partir de un conjunto de normas internacionales, los cuales al ser protocolos buscan que las empresas se puedan adaptar más fácil a las demandas tanto internas como externas entorno a la competitividad, lo cual fomenta el ciclo de la mejora continua.

Por ende, la importancia de conocer y entender nuestra variable principal de estudio nos va permitir fomentar que el buen manejo de los protocolos y normas son vitales para que se puedan tomar acciones ya que permitirán mejorar la calidad en el trabajo, una buena gestión nos va impulsar a ser competitivos en nuestras labores.

Política de prevención:

Según Dura, C. (2014), en su artículo "Integración de seguridad y salud ocupacional en las políticas de responsabilidad social corporativa dentro de BRD-GSG Rumania" [14], indica que prevenir un mal, cuando se encuentra cerca del mal y, especialmente, cuando es la única organización que puede hacer esto.

Según NTP 558 8: "Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva" [15] del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT: El primordial punto estratégico en toda herramienta de medidas preventiva es la definición clara de la "Política de prevención de riesgos" de una organización.

La política provisoria, procedimiento en la cual se concluye a través de un documento pactado en normas sin vacíos legales que tienen como objetivo la prevención de riesgos determinando rangos de responsabilidades que se lleven dentro de este campo.

Dicha norma debería ser aprobado por la cabeza de la organización, ya que con ello se afianzará más los lazos de compromiso con los temas que se requieren trabajar en referencia a la política de prevención como un punto que debemos tratar y cómo gestionarlo ante nuestros colaboradores en un futuro cercano. Sin embargo, al elaborar el punto en mención debemos tener en cuenta la participación de los colaboradores y de sus patrocinadores ya que a fin de cuentas son ellos la principal fuente y sin su cooperación y soporte, este punto no se va poder llevar a buenos términos que a la final de todo es lo que se quiere alcanzar.

La política de prevención entonces va partir de una explicación formal de compromiso sobre la organización que procura mantener el equilibrio de la estabilidad en las gestiones que se realicen. Es por tal motivo la importancia para que se forjen nuevos valores y que sea un punto clave en el tema de disminución de riesgos.

Tal afirmación debería definirse por escrito de forma tácita y concisa, acto seguido ser comunicado por toda la organización y ser fomentada por los mismos trabajadores para ello dicha información una vez compartida debe ser práctica y sencilla las cosas prácticas son más fáciles de entender y de ser aplicadas a la vez esto se repercute de manera masiva generando nuevos estándares a la institución en sí lo cual de llegar a ese punto sería un factor de éxito ya que está trascendiendo.

Otro punto estratégico sería determinar un modo de actuación con el fin de organizar el mecanismo de prevención dentro de la organización misma lo cual representa tener definido tareas que acarreen en la organización en cuestión a ello.

Es determinante que la cabeza de la institución debería entonces decidir sobre la modalidad estipulada con el fin de tener clara las pautas preventivas que sean más acorde y que a la vez se ajusten a las normas establecidas, ya abriendo obtenido el sentir que tienen los colaboradores en base al tema referido en la empresa, ya que la participación de ellos es de vital importancia dicho esto, la importancia de tener en cuenta un manejo total en las acciones y decisiones que se tomen en cuenta las cuales afectan directamente el entorno laboral tanto del trabajador como de la empresa también con el fin de salvaguardar también el conducto regular que se rigen.

Entonces la política no debe quedarse en un solo punto de mera declaración de normas, sino que también demostrar con situaciones reales, que muestren de manera continua la envergadura que la directiva de la organización brinda a la Prevención y cómo esto se desarrolla a la par.

Según Peterson, K. Kristina, et al. (2010), en su "Investigación de fatalidades de bomberos y programa de prevención: Hallazgos de una Evaluación nacional" [16] explican que la aplicación de un programa de investigación y prevención de fatalidades de bomberos (FFFIPP), es una herramienta para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) que lleva a cabo investigaciones de muertes de bomberos que cumplen con su deber y formula recomendaciones para prevenir futuras muertes y lesiones.

Es por ello que al momento de seguir un buen término de política preventiva la legislación determina puntos claves de políticas empresariales que deberían ser tomadas en cuenta y son los siguientes:

- La previsión de tener que erigir un modelo de mejora continua o "acciones estables que permitan enriquecer los niveles existentes", por lo tanto, la organización no debe mantener información obsoleta ya que ello imposibilita a la mejora continua. De aquí partimos entonces que no siempre nos debemos enfocar en la constancia sino también en la obtención de nuevos conocimientos y que estos puedan ser impartidos de una manera didáctica ya que la constancia no solo es una información que va estar predeterminada y fija siempre, sino que también puede cambiar con el tiempo y mejorar.
- La unificación de la tarea provisoria es un grupo aglomerado donde se asignan tareas, para las fases técnicas, en la empresa y en las disposiciones que como este se acondicione, en el escalafón jerárquico de la organización, conteniendo todos los escalafones de la jerarquía que está conforme a la vez. La integración de la prevención entorno a los escalafones ya mencionados de la empresa comprometen la facultad a todos ellos y la aceptación por ello entonces la obligación de hacer parte el tema en relación a estos puntos en cada gestión asignada que se ejecuten o se indiquen en los fallos generales que se adopten. Entonces tener los lineamientos claros y precisos sobre las funciones que ejerce cada personaje en las áreas que se desenvuelven y así esto sirva para conectar la información relevante al tema de seguridad como un punto de prioridad en la gestión y que este sea fomentado de manera ordenado.
- Se han de fijar tareas en los grados jerárquicos de la empresa en cuestión al establecimiento de una acción de prevención de riesgos que se tengan que completar en la organización ya que implica el establecimiento efectivo para una estrategia provisoria cautelar que permita la figura organizativa, la descripción de responsabilidades, cuyos requerimientos que son indispensables para lograr dicha actividad o gestión. El saber asignar de manera ordenada cada tarea en base a las habilidades de cada miembro de la organización va ser un factor clave para lograr la eficiencia en cada labor que se encomiende ya que la persona será capaz de tomar las acciones más pertinentes y necesarias.

- Se ha de respaldar la indagación, así mismo la constitución y participación de cada integrante de la empresa en dicha actividad preventiva. Estas acciones además de ser obligatorias por ley son necesarias ya que forman parte de una pieza clave para lograr el éxito de la implantación de la política de prevención es por ello importantes que cada miembro de la empresa conozca los lineamientos y pautas que sea establecidas en pro de mejora continua en los estándares de la prevención como una tarea innata a cumplir con el fin único de prevalecer en óptimas condiciones la vida de la persona.

Buenas prácticas:

¿Qué son las buenas prácticas? pues para comenzar es lo más básico es la pieza fundamental del eslabón para poner en práctica todo lo aprendido lo entendemos como costumbres, hábitos es decir nos bañamos en ellos, en esas ideas que deben estar penetradas en nuestra conciencia para que esto sea constantes y duradero entorno al tema de gestión de seguridad y salud lo llevamos al término aplicativo ya que tener la base fundamental nos va permitir eliminar o disminuir acontecimientos que sean graves. Uno de los puntos de las buenas prácticas es la comunicación ya que sin comunicar no aprendemos necesitamos entonces siempre comunicar ya que eso va ser un vehículo para la obtención de información y la fomentación de la misma siempre y cuando sea de manera objetiva y real.

Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016) según en el artículo “Crear una cultura de prevención en la práctica de seguridad y salud en el trabajo “[17], indica que la incorporación de los sistemas de gestión de salud y seguridad ha reducido aún más la incidencia de lesiones ocupacionales, estos sistemas no son efectivos a menos que estén guiados por una cultura de seguridad positiva en el trabajo.

Sembe, F., & Ayuo, A. (2017), según en la revista internacional menciona “Efecto de las prácticas de gestión de seguridad y salud laboral seleccionadas en la satisfacción laboral de los empleados en los campus universitarios de la ciudad de Nakuru, Kenia” [18]. las prácticas de gestión de seguridad y salud ocupacional conducen a una estabilidad en el ámbito laboral y en la satisfacción de los empleados.

Identificación y evaluación de riesgos:

Según Chamocho (2014) en su libro “Seguridad e Higiene Integral” [19] menciona que el reconocimiento de los riesgos en una primera etapa es importante debido a que la práctica de la higiene industrial es fundamental como base, ya que sin ello no se va poder elaborar una planificación que sea óptima y adecuada para la apreciación de los riesgos que acontecen hoy por hoy y de las tácticas de inspección que se manejen; así como para el establecimiento de prioridades de acción. Un modelo adecuado de las medidas de control que se necesite, la caracterización física y de la vía de propagación de las fuentes contaminantes.

El reconocimiento de los posibles peligros o contingencias:

- Los elementos que estén fijos, así como las circunstancias en las que se encuentren.
- La esencia y la probable capacidad de las secuelas colaterales para la salud y el bienestar.

La determinación de los elementos que sean factores letales, motivos y condiciones en la que se encuentren es un compromiso que necesita un conocimiento que sea exhaustivo y justo en un estudio determinado de procesos y operaciones de labor, como los componentes del proceso ya que todo esto conlleva a la misma misión, así como la ocasional creación accidental de componentes químicos, la descomposición de elementos como combustibles, etc. Entonces tener clara la importancia de este punto nos bastará en la obtención de conocimiento en relación a los procesos que en la actualidad las personas son sometidas por tema de quehaceres laborales en donde la mayoría de casos están expuestos ya sea por falta de prevención de la empresa o de un mismo que no toma la importancia del caso.

Según Obregón (2011) [20] indica que la seguridad es una técnica que se encarga de estudiar la prevención de actos y condiciones inseguras que son causantes de los accidentes laborales. (p.3).

Por lo expuesto el tema de prevención es vital ya que gracias a ello podemos tomar medidas exclusivas entorno a la identificación de riesgos ya que todo forma un conjunto que es de utilidad para poder hacer un diagnóstico rápido, factible y seguro que nos permitan fortalecer el tema de seguridad con un plan óptimo y seguro.

La satisfacción laboral:

Palabras muy complejas y a la vez completa ya que en ello se constituye tener al trabajador feliz y comprometido en su plaza de trabajo entonces qué acciones se debieron tomar y cuales vendrían ser esos factores que nos permitan alcanzar de manera objetiva ese propósito.

Chiang (2010) [21] menciona que la satisfacción laboral son las tareas y acciones y el principal protagonista es el trabajador del cual este pueda tener la oportunidad para demostrar sus cualidades y destrezas y con ello despertar el interés propio de conseguir siempre los mejores resultados, sin embargo, es importante que para ello la organización le brinde los beneficios que cumpla sus necesidades y por ende resalte su esfuerzo a través del reconocimiento.

Gan y Triginé (2012) [22] indican que la satisfacción laboral vendría ser un término que está conjuntamente relacionado con la motivación, clima laboral o la comunicación (p.285).

Por tal sentido se resalta las piezas claves que vendrían ser vitales para entender más el tema de satisfacción laboral y que puntos intervienen a que ello funcione se podría partir de una buena comunicación, el comunicar nos permite conectarnos a los demás, expresar sentimientos, como se dice por ahí las personas se entienden más hablando.

Griffin, Philips y Gully (2017) [23] Manifiestan que: “La satisfacción laboral es el resultado de diversos factores en el lugar de trabajo, entre los que se encuentran el trabajo en sí mismo y la compensación que recibe por él” (p. 128).

El reconocimiento siempre va ser importante, todos necesitamos de ello porque el que te reconozcan ya es un símbolo de valor, valoran tu trabajo, valoran tu esfuerzo y eso es un estímulo positivo a la autoestima. Es por ello si quieres a un colaborador feliz y comprometido con la organización entonces lo primero que tendrías que hacer como empresa sería siempre el resaltar el esfuerzo de las personas que hacen siempre lo posible para cumplir los objetivos logrando a la par alcanzar buenos resultados.

Božović et al. (2019) [24] también define que: Las organizaciones deben ofrecer una compensación razonable, buenas condiciones de trabajo, inducir al desempeño, oportunidades de empleo iguales, una buena remuneración y sobre todo se debe diseñar un entorno de trabajo adecuado (p. 73).



De este concepto rescatamos el punto de una buena condición de trabajo como bien sabemos hoy en día los bomberos son personas que siempre están expuestas lamentablemente al peligro y es por ello la importancia al menos de tener siempre una capacitación constante de entrenamiento, así como también contar con el equipo adecuado y en buen estado para poder protegerse, así como también las personas que soliciten la ayuda de ellos sean personas responsables y serias al momento de requerir este apoyo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación:**

##### **Tipo de investigación**

Fue aplicada porque el fin de este estudio fue relacionar la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los de la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020. Por ende, este estudio será de campo ya que se pondrá en práctica la técnica de recolección de datos a través de una encuesta.

Según Cordero (2015) define que la investigación aplicada se encarga de resolver problemas que son planteados en un determinado tiempo.

##### **Diseño de investigación**

Fue no experimental de corte transversal ya que no se efectuará ninguna ejecución diferente que interfiera en las variables establecidas. Lo cual nos permitirá un trabajo limpio y ordenado en referencia a la observación que se efectuará entorno al objeto de estudio para luego efectuar el respectivo análisis.

Según Hernández et al. (2014), dentro del tipo de investigación no experimental se encuentran los cortes a nivel transversal, porque se aplicaría en un momento determinado, en tal sentido, la investigación se enfocará en corte transversal por el tema de los tiempos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica que la naturaleza de la investigación es no experimental, porque los datos que se obtendrán no serán alterados.

##### **Enfoque de investigación**

la búsqueda de investigación de este trabajo de estudio está desde un enfoque cuantitativo ya que más adelante se utilizará la técnica de recolección de datos para así probar la hipótesis en pro de nuestros resultados específicos.

Según Yuni y Urbano (2014) [25], la lógica cuantitativa se apoya en el razonamiento deductivo. En la tradición cuantitativa son numerosos los procedimientos que se llevan a cabo para poder afianzar la base estadística que trata de brindar garantía de veracidad y credibilidad de las herramientas que se

empleen en la recopilación de información a partir de técnicas especiales de análisis.

### **Nivel de investigación**

Es de porte descriptivo correlacional debido a que presenta característica ya plasmadas dentro del campo de estudio el cual se puede medir la correlación que existe entre ambas variables por lo tanto este estudio buscar dar a conocer la relación entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) [26], indica que la investigación descriptiva se encarga de registrar una determinada participación como los atributos significativos que puedan ser estudiados.

Hernández et. al. (2010) [27] consideran que este tipo de diseño detalla la relación que existe entre las variables estudiadas en un tiempo establecido. Puede ser un término correlacional o relación causa-efecto.

Por consiguiente, la primera variable de estudio será el punto principal que lidere y en consecuencia sea quien ocasione un efecto positivo o negativo en nuestra segunda variable.

### **3.2. Variables y Operacionalizacion**

Según Hernández (2014) indica que el método cuantitativas, no ayuda a recopilación de datos para luego probar hipótesis con precedencia de cálculo numérico y análisis estadístico, concluyendo para crear sugerencias, técnicas y teorías.

Por ende, en nuestro estudio hemos presentado dos variables de carácter cualitativas ya que son netamente descriptivas es por ello que fue necesario aplicar un enfoque cuantitativo ya que nos permitió medir el nivel de correlación de las variables.

- Variable 1: Gestión de seguridad y salud
- Variable 2: Satisfacción laboral

### **Matriz de Operacionalizacion**

Anexo 1 y 2

### **3.3. Población y Muestra:**

#### **Población**

La población total de la compañía de Bomberos voluntarios de Chosica N° 32 en la cual se encuentran registrados 65 personas voluntarias; cabe destacar que hay un porcentaje inactivo del cual no están partícipes al 100%, por ende, por normas propias de la compañía de bomberos no los consideran activos, es por ello que de esa cantidad mencionada anteriormente solo se considera a los miembros activos que vendrían ser 32 bomberos voluntarios. Entonces, se determina que la población del estudio comprenderá esta última.

Según Bernal (2010, como se citó en Mendoza, 2017) [28] se corroboró que la población es todo un conjunto de unidades a los cuales hace referencia la investigación.

Por ende, cabe resaltar que nuestra población será finita debido que ya tenemos conocimiento del total aproximado de miembros activos durante el año 2020.

#### **Unidad de análisis**

Se utilizó como parte del análisis a los colaboradores de la compañía de bomberos voluntarios de Chosica N° 32 cuya estación de bomberos está ubicada en jirón callao 168, Lurigancho Chosica.

#### **Criterios de selección**

Criterio de inclusión:

- Los bomberos voluntarios tanto hombres como mujeres en condición activa miembros partícipes continuos en la estación de compañía de Chosica N° 32 la cual está situada en jirón callao 168, Lurigancho Chosica.

Criterio de exclusión:

- Los bomberos voluntarios tanto hombres como mujeres pertenecientes a otras compañías de bomberos.
- Así como también los miembros que ya no se encuentran activos en la compañía de bomberos de Chosica N° 32.

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

#### Técnicas

En este estudio se va a realizar a través de la técnica de encuesta.

Según Hernández (2010), la encuesta es una técnica basada en preguntas, a un número considerable de personas, las que tienen ciertas particularidades en común.

Por ende, para este trabajo se creará entonces una encuesta con el propósito de recolectar datos ya que ello nos permitió obtener la información en correlación a nuestras variables de estudio en función a la compañía de bomberos de Chosica N° 32, y se escogerá las preguntas que se encontraran más acordes a nuestra investigación.

#### Instrumentos de recolección de datos

El modelo de instrumento o arquetipo será el de un cuestionario organizado en dos partes la primera tratará de la gestión de seguridad y salud y la segunda parte se especializará en lo que es la satisfacción laboral.

Melgarejo (2018) [31], define al cuestionario como “la técnica como estrategia oral o escrito, y procedimiento cuyo propósito es adquirir información sobre una muestra o un determinado grupo de personas, así a través de ello lograr tener información sistemática en la cual el investigador indaga puntos concretos que se desea conocer”

Entonces los instrumentos vendrían ser una táctica para poder obtener la información que se necesite con la finalidad de estar más cerca al objetivo de estudio y poder conocer a fondo las variables de estudio.

Tabla N° 1

Cuestionario

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Gestión de seguridad y salud	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario

## Validez

La validación correspondiente del instrumento de estudio se efectuó a través de la evaluación y aprobación el cual se aplicará a través del juicio de tres expertos en relación a este tipo de trabajos, antes de que se lleve a cabo.

Para ello, la validez, según Hernández (2014), indica que el instrumento es el grado en que una muestra tiene un dominio específico del contenido que se mide.

Así mismo nuestra validación del cuestionario fue sometido y aprobado para ser aplicado el cual fue evaluados por tres expertos en la materia pertenecientes a nuestra casa de estudio lo que se nombra a continuación:

- Mg. Cervantes Ramón Edgar Francisco: Experto en investigación
- Dr. Bardales Cárdenas Miguel: Experto en Investigación
- Dr. Aramburu Geng Carlos Abraham: Experto en Administración

Tabla N° 2. Validación de la variable 1.

<b>Crterios</b>	<b>Exp 1</b>	<b>Exp 2</b>	<b>Exp 3</b>	<b>Total</b>
<b>Claridad</b>	83	83	85	251
<b>Objetividad</b>	83	83	85	251
<b>Pertinencia</b>	83	83	85	251
<b>Actualidad</b>	83	83	85	251
<b>Organización</b>	83	83	85	251
<b>Suficiencia</b>	83	83	85	251
<b>Intencionalidad</b>	83	83	85	251
<b>Consistencia</b>	83	83	85	251
<b>Coherencia</b>	83	83	85	251
<b>Metodología</b>	83	83	85	251
				<u>2510%</u>
				<u>84%</u>

Tabla N° 3. Validación de la variable 2

<b>Criterios</b>	<b>Exp 1</b>	<b>Exp 2</b>	<b>Exp 3</b>	<b>Total</b>
<b>Claridad</b>	84	85	85	254
<b>Objetividad</b>	84	85	85	254
<b>Pertinencia</b>	84	85	85	254
<b>Actualidad</b>	84	85	85	254
<b>Organización</b>	84	85	85	254
<b>Suficiencia</b>	84	85	85	254
<b>Intencionalidad</b>	84	85	85	254
<b>Consistencia</b>	84	85	85	254
<b>Coherencia</b>	84	85	85	254
<b>Metodología</b>	84	85	85	254
				<u>2540%</u>
				<u>85%</u>

### **Confiabilidad**

Según Hernández (2014) [26], explica que “el alfa Cronbach es un coeficiente que señala la confiabilidad del tipo de consistencia de una escala, lo cual permite analizar la magnitud de la consistencia interna de las respectivas preguntas”

Por ello para determinar con exactitud el cálculo del nivel de confiabilidad del actual trabajo de investigación se aplicará el estadístico Alfa de Cronbach, el cual se basará en una encuesta. Hacemos mención de los estándares del coeficiente de confiabilidad que son los siguientes:

Tabla N° 4

Criterio de decisión para la confiabilidad de un instrumento

Rangos	Nivel
Alfa de Cronbach > 0.9	Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	Pobre
Alfa de Cronbach < 0.5	Inaceptable

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)



Tabla N°5

**Escala: GENERAL**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	30

Como se contempla en la Tabla N°3, el resultado presentado a través del Alfa de Cronbach de 36 ítems analizados para ambas variables es de 0.934, por lo que se corrobora que el estadístico de fiabilidad es muy alto.

Tabla N°6

**Escala: V1. GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	18

Mediante el alfa de Cronbach, para la variable de gestión de seguridad y salud, se identificó al evaluar 18 ítems la cual arroja como resultado 0.892, nos indica una fiabilidad de rango bueno para poder ser aplicado.

Tabla N°7

**Escala: V2. SATISFACCION LABORAL**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	12

Mediante el alfa de Cronbach, para la variable de satisfacción laboral, se identificó al evaluar 12 ítems la cual arroja como resultado 0.831, nos indica una fiabilidad de rango bueno para poder ser aplicado.

### 3.5. Procedimientos

A partir del momento en la cual se comenzó con seleccionar un título cuya mezcla es en correlación a dos variables importantes, que nos permitió dar inicio al desarrollo de este trabajo, las cuales más adelante serán transformadas en variables cuantitativas, en el transcurso de la recolección de información conjuntamente con los ítems seleccionados los cuales se realizará a través de los instrumentos de cuestionarios el que se aplicará a la compañía de bomberos Chosica N° 32.

Cabe recordar también que la unidad de estudio ya lo tenemos propuesto también se tiene determinado el lugar en base a la ubicación de la estación de la compañía.

Continuando entonces con la elaboración del trabajo seguimos con los antecedentes de estudios lo cual nos sirve como base clave de información y sustento lógico, las cuales también se abocan a las variables de estudio.

En la continuación de ello tenemos la metodología del estudio el cual tiene un enfoque cuantitativo cuyos puntos y criterios ya se encuentran plasmado en puntos anteriores de este mismo estudio.

Se procedió con la obtención de datos a partir del momento en que se pongan en camino la fomentación de las encuestas con los bomberos participantes en este estudio. Una vez que se obtenga dicha información se plasmó y se desarrolló a través del programa de Excel el cual nos permitirá conocer más a fondo desde un punto más lógico, fehaciente y ordenado la información que se recolecto.

tabulado la información se procedió a trasladarse al SPSS versión 25 el cual nos ayudará en tener resultados expresados en porcentajes ello nos permitirá obtener una conclusión más clara en relación a las hipótesis ya existentes y expuestas en este laborioso trabajo de investigación y determinar así la hipótesis que se acerque más al resultado teniendo una respuesta más concisa y precisa posterior a ello seguiremos con las conclusiones respectivas basándonos ya en lo anterior con un argumento más sólido y veraz cuya presentación se efectuó gracias a los métodos que se aplicó en este estudio de investigación.

Una vez logrado terminar este trabajo se procedió con las correcciones correspondientes que serán de utilidad para la etapa final y entrega de este trabajo de investigación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Análisis de datos cuantitativos:

En este punto crucial en donde la obtención de datos es vital para el desarrollo futuro del trabajo de investigación cabe decir que fueron procesados a través del software SPSS 25. En primer lugar, se aplicó una encuesta a los bomberos voluntarios, luego de ello por consiguiente se hizo un soporte de datos con el programa de Microsoft Office Excel 2016, así mismo la información se trasladó al programa de SPSS 25, en la cual se procederá a ordenar la información que se obtuviera.

- Estadística descriptiva: se efectuó en base a los datos cuantitativos que se obtuvieron en el proceso de la elaboración del estudio el que cual fue procesado mediante el programa del SPSS 25, donde también se utilizó el programa de Excel ya que ello permitió organizar de manera ordenada los datos a través de tablas y figuras las cuales estarán expresadas en porcentajes.
- Estadística inferencial: en referencia a este punto se empleó un análisis estadístico en base a este nivel el cual sirvió para contrastar la hipótesis con el respectivo resultado.

Borrego, (2008) [30] indica que “la estadística inferencial trata de realizar predicciones, descripciones, generalizaciones y comparaciones de una población estadística a partir de información obtenida en una muestra, además que utiliza resultados adquiridos mediante la estadística descriptiva apoyándose netamente en cálculos de probabilidades”.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio que se desarrollo estuvo orientado a presentar datos de manera objetiva cumpliendo con los estándares de las buenas prácticas. mostrando total transparencia, así también se evitó cualquier tipo de fraude respecto a la información que se presente. La información que se obtenga en los posterior a la aplicación de este instrumento, será brindará de manera privilegiada a los participantes.

Las discusiones y debates que se presente en el desarrollo de este estudio se efectuó en base a todo el conocimiento científico habido.

Anonimato: Se aplicó un cuestionario a los bomberos de la compañía de Chosica N°32 cuya investigación fue totalmente anónima ya que la información que se obtenga será exclusivamente con fines para la elaboración de este estudio.

Durante el desarrollo se cumplió estrictamente la aplicación de la Norma APA y además se respetó los derechos de autoría sin trasgredir o vulnerar los principios éticos.

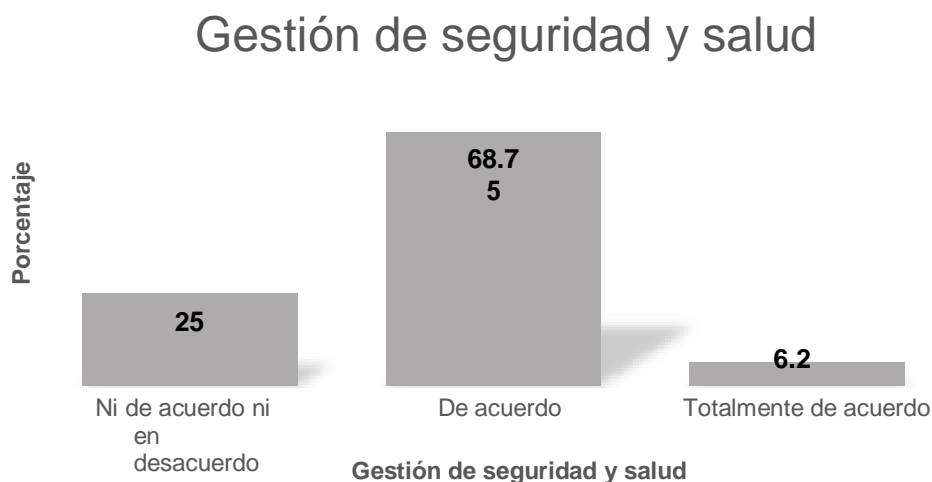
## IV. RESULTADOS

### 4.1 Estadística Descriptiva

Tabla N°8 – Variable 1 Gestión de seguridad y salud

Gestión de seguridad y salud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	8	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	22	68,8	68,8	93,8
	Totalmente de acuerdo	2	6,3	6,3	100,0
	Total	<b>32</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Figura 1.



Interpretación: Conforme a la tabla N°8. Gestión de seguridad y salud, con 32 colaboradores encuestados, se consiguió como rendimiento un 68,75% que está de acuerdo en que se observa una correcta gestión de seguridad y salud en la compañía de bomberos de Chosica N°32., mientras que un 6.25% indica que está totalmente de acuerdo del cual figura que la gestión de seguridad es óptima. Por ende, es importante indicar que se debería tomar acciones de manera continua dado que es una pieza fundamental en la organización, ya que existe colaboradores que aún son indiferentes al tema de gestión de seguridad y salud.

Tabla N° 9 – Variable 2. Satisfacción laboral

		<b>Satisfacción laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	28,1	28,1	31,3
	De acuerdo	19	59,4	59,4	90,6
	Totalmente de acuerdo	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 2.

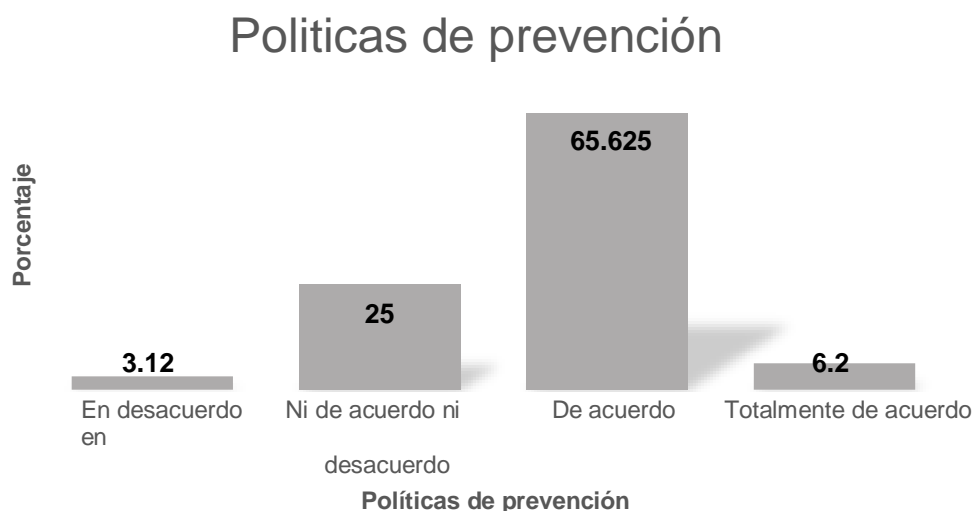


Interpretación: Conforme a la tabla N°9. Satisfacción laboral, con 32 colaboradores encuestados, se alcanzó como resultado que el 59,36% está de acuerdo con la satisfacción laboral en la compañía de bomberos de Chosica, mientras que un 28,13% están ni de acuerdo ni en desacuerdo en referencia al tema de la satisfacción laboral en la compañía. En este caso lo que se recomienda es que se mejore los indicadores con los que se evalúa la satisfacción laboral con el fin de que los colaboradores voluntarios de bomberos se sientan a gusto con los objetivos que ellos tienen que alcanzar y lograr un resultado positivo.

Tabla N°10

		<b>Políticas de prevención</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	25,0	25,0	28,1
	De acuerdo	21	65,6	65,6	93,8
	Totalmente de acuerdo	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura N°3



Interpretación: Conforme a la tabla N°10. Política de prevención, con 32 colaboradores encuestados, se obtuvo como resultado un 65,63% que está de acuerdo en que se observa una correcta política de prevención en la compañía de bomberos de Chosica N°32., mientras que un 25,00% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por ende, se puede visualizar que en la política de prevención aún es necesario reforzar ciertos temas para lograr un resultado más óptimo en la cual la mayoría de los colaboradores se sientan identificados con ello.

Tabla N°11

		<b>Buenas practicas</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	21,9	21,9	31,3
	De acuerdo	12	37,5	37,5	68,8
	Totalmente de acuerdo	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura N°4



Interpretación: Conforme a la tabla N°11. Buenas practicas, con 32 colaboradores encuestados, se logró como repuesta un 37,50% que está de acuerdo en que se practican buenas prácticas en la compañía de bomberos de Chosica N°32., mientras que un 21,88% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, del cual se puede visualizar que en el tema de las buenas practicas todavía es necesario reforzar ciertos indicadores que permitan lograr un resultado más viable en la cual la mayoría de los colaboradores se sientan identificados y participes con ello.

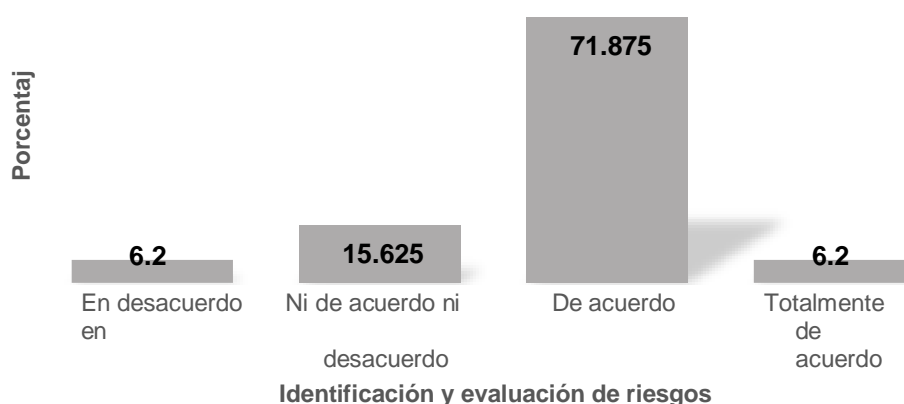


Tabla N°12

<b>Identificación y evaluación de riesgos</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15,6	15,6	21,9
	De acuerdo	23	71,9	71,9	93,8
	Totalmente de acuerdo	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura N°5

### Identificación y evaluación de riesgos



Interpretación: Conforme a la tabla N°12. Identificación y evaluación de riesgos, con 32 participantes, se logró como producto un 71,88% que está de acuerdo en que se aplican correctamente la identificación y evaluación de riesgos en la compañía de bomberos de Chosica N°32., mientras que un 15,63% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por ende se recomienda reforzar ciertos indicadores para así lograr un resultado más factible fomentando la participación de todos los bomberos y por defecto se logre un resultado totalmente satisfactorio.

## 4.2 Prueba de normalidad

H0 El recuento de la población es normal.

H1 El recuento de la población no es normal.

Nivel de significancia  $\alpha = \text{error } 5\% = 0.05$  (95%  $Z = \pm 1.96$ )

Decisión:

Sig.  $x < \text{sig. } 0.05$  se desestima la H0 y aceptamos H1

Sig.  $x > \text{sig. } 0.05$  se aprueba la H0 y rechazamos H1

### Tabla N°13

Cuadro de prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de seguridad y salud	,387	32	,000	,707	32	,000
Satisfacción laboral	,333	32	,000	,809	32	,000

a. Corrección de significación de lilliefors.

En la tabla N° 13, datos obtenidos en la data de prueba de normalidad cuya muestra, pudo ver que los estadísticos son diferentes entre ambas variables. Por consecuente, se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk, dado que nuestra población se encuentra conformada por 32 elementos.

Siendo la variable Gestión de seguridad y salud, la cual presenta un valor estadístico de 0,707 con 32 puntos de nivel de libertad, cuya significancia es igual a 0,00 este valor es inferior a 0,05 y sobre la variable de satisfacción laboral, nos brinda un valor estadístico de 0,809 con 32 puntos de nivel de libertad, el valor de significancia es menor a 0,00 y este valor es inferior a 0,05, por lo tanto, declinamos la hipótesis nula H0 y aceptamos la alterna H1. Por ende, se determina que la disposición estadística de la población no es normal por ello se utiliza el Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

**Tabla N°14**

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

#### **4.2.1 Prueba de hipótesis general**

Gestión de seguridad y salud y Satisfacción laboral

H0: No existe relación entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de bomberos de Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020.

H1: Existe relación entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de bomberos de Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020.

- Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se aprueba la hipótesis nula.
- Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se declina la hipótesis nula.

**Tabla N° 15**

<b>Correlaciones</b>				
		<b>Gestión de Satisfacción</b>		
		<b>seguridad y salud</b>		<b>laboral</b>
<b>Rho</b>	<b>de</b>	<b>Gestión de</b>	<b>de</b>	<b>1,000</b>
<b>Spearman</b>	<b>seguridad y</b>	<b>salud</b>	<b>coeficiente de</b>	<b>,866''</b>
			<b>correlación</b>	
			<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.</b>
			<b>N</b>	<b>32</b>
		<b>Satisfacción</b>	<b>de</b>	<b>,866''</b>
		<b>laboral</b>	<b>coeficiente de</b>	<b>1,000</b>
			<b>correlación</b>	
			<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>
			<b>N</b>	<b>32</b>

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

Revisando la hipótesis general propuesta, se realizó la indagación correspondiente en la base de los datos obtenidos del sondeo realizado, utilizando el software IBM SPSS Statistics V. 25. En la tabla N°15 se corrobora que el valor Sig. (Bilateral) es semejante a 0.00, o sea que es inferior a 0.05. Por ello, se desiste de la hipótesis nula y en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna, la cual confirma que hay conexión entre una y la otra variable.

Bajo esa premisa, se pudo respaldar que existe relación la de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía de bomberos de Chosica N°32, Lurigancho Chosica 2020; Teniendo como condición según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,866 mostrando una relación positiva muy fuerte.

Tabla N°16

<b>Correlaciones</b>						
				<b>Políticas de prevención</b>	<b>de</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
<b>Rho Spearman</b>	<b>de</b>	<b>Políticas de prevención</b>	<b>de</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>de</b>	<b>1,000</b>
				<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>,746''</b>
				<b>N</b>		<b>,000</b>
						<b>32</b>
		<b>Satisfacción laboral</b>	<b>de</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>de</b>	<b>,746''</b>
				<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>1,000</b>
				<b>N</b>		<b>,000</b>
						<b>32</b>

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

Se verifica en la tabla N°16 que la sigma bilateral es semejante a .000 por lo que esto significa que es inferior a  $p=0.05$ . De tal modo se desestima la hipótesis nula, por consiguiente, se aprueba la hipótesis alterna, esto quiere decir que existe relación entre la política de prevención y la satisfacción laboral. Así mismo, se corrobora que el coeficiente de correlación Rho Spearman= 0.746.

Por consiguiente, se valida una correlación positiva considerable, haciendo referencia a la política de prevención guarda relación de forma directa con la satisfacción laboral en la compañía de bomberos Chosica N°32.

Tabla N°17

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Buenas practicas</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
<b>Rho Spearman</b>	<b>de Buenas practicas</b>	<b>1,000</b>	<b>,809"</b>
	<b>Coeficiente de correlación</b>		
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.</b>	<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>	<b>32</b>
	<b>Satisfacción laboral</b>	<b>,809"</b>	<b>1,000</b>
	<b>Coeficiente de correlación</b>		
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>	<b>.</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>	<b>32</b>

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

Se verifica en la tabla N°17 que la sigma bilateral es semejante a .000 por lo que esto resalta que es inferior a  $p=0.05$ . De tal modo que se declina la hipótesis nula, por lo tanto, admite la hipótesis alterna, esto quiere decir que existe relación entre las buenas prácticas y la satisfacción laboral. Además, se comprueba entonces que el coeficiente de correlación Rho Spearman= 0.809.

Por ello, se valida una correlación positiva muy fuerte, haciendo referencia a que las buenas practicas guarda relación de forma directa con la satisfacción laboral en la compañía de bomberos Chosica N°32.

Tabla N°18

<b>Correlaciones</b>				<b>Identificación y Satisfacción</b>	<b>evaluación de laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>de Identificación y evaluación de riesgos</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>de</b>	<b>1,000</b>	<b>,812''</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>.</b>	<b>,000</b>
		<b>N</b>		<b>32</b>	<b>32</b>
	<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>de</b>	<b>,812''</b>	<b>1,000</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>,000</b>	<b>.</b>
		<b>N</b>		<b>32</b>	<b>32</b>

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

Se corrobora en la tabla N°18 que la sigma bilateral es semejante a .000 por lo que esto evidencia que es inferior a  $p=0.05$ . De tal modo se declina la hipótesis nula, por consiguiente, toma la hipótesis alterna, esto quiere decir que existe relación entre la identificación y evaluación de riesgos en la satisfacción laboral. También, se corrobora que el coeficiente de correlación Rho Spearman=0.812.

En consecuencia, se valida una correlación positiva muy fuerte, haciendo referencia a que la identificación y evaluación de riesgos guarda relación de forma directa con la satisfacción laboral en la compañía de bomberos Chosica N°32.

## V. DISCUSIÓN

En la actual investigación la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N° 32, Lurigancho Chosica 2020, se consiguieron resultados, de los cuales denotan que, si existe una relación positiva muy fuerte dentro de las dos variables, lo cual ayudara a comparar el producto con los antecedentes elegidos, seleccionando los resultados propuestos de cada uno de ellos optando por los más trascendentales para los propósitos del estudio.

Conforme al objetivo general, analizar la relación que existe entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N° 32, Lurigancho Chosica 2020, los resultados encontrados en la tabla 15 se observa un nivel de correlación positiva muy fuerte (Rho Spearman = 0,866), entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral, mostrando que los fallos que se emplean en la gestión de seguridad y salud tiene una relación directa con la satisfacción laboral en la entidad, información que al ser confrontados con lo encontrado por Castillejo (2019) en su tesis titulada “Seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Rayan – San Luis 2019”, quien concluye que existe relación entre la seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral es  $p= 0.000$  y un  $Rho= 0.891$ . Con este desenlace se puede confirmar que coincidentemente la seguridad y salud ocupacional está relacionada directamente con el desempeño laboral. Según Oscanoa (2017) en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con el compromiso de los trabajadores, área nursery – servicio de call center Perú, Lima – 2017”, cuya conclusión indica que si existe relación directa entre las variables en la cual su  $p= 0.024$  y un  $Rho= 0,878$ . Con ello se resalta que las variables del estudio se encuentran relacionadas directamente ya que posee una correlación positiva muy fuerte. Henao (2013) indica que el SST, norma la cual fomenta la prevención de enfermedades y los daños a causa de las circunstancias laborales respecto a la seguridad y el control del confort del colaborador.



Según el primer objetivo específico, identificar la relación que existe entre la política de prevención y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N° 32, Lurigancho Chosica 2020, los resultados hallados en la tabla 15 se corrobora un nivel de correlación positiva considerable (Rho de Spearman = 0,746), entre la política de prevención y la satisfacción laboral mostrando que cada proposición y toma de esfuerzos presentados en esta fase tiene relación directa con la satisfacción laboral, datos que al ser contrapuestos con lo conseguido por Asca (2018) en su investigación titulada “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su influencia en la productividad de la empresa Sointel, Lima 2018”, quien infirió que existe relación entre el sistema de seguridad y salud en la productividad con un (Rho= ,907) y significancia (p=0,000). En consecuencia, se ve que en el sistema de seguridad y salud si contribuye con la productividad de la empresa. Por ende, con los datos obtenidos se afirma que en las políticas de prevención se relaciona de manera considerable con la satisfacción. También es vital destacar que, “La prevención de riesgos laborales son un acervo de disciplinas y conocimientos, científicos-técnicos. Cuyo fin es instaurar un apropiado grado de protección de la salud de los colaboradores entorno a los riesgos que suscitan por las condiciones que se dan en el trabajo” (Cortés, 2012, p. 21).

Conforme al segundo objetivo específico, identificar la relación que existe entre las buenas prácticas y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N° 32, Lurigancho Chosica 2020, los resultados presentados en la tabla 16 se corrobora un nivel de correlación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0,809), entre las buenas prácticas y la satisfacción laboral mostrando que las decisiones y propuestas presentadas en esta fase la cual tiene relación directa con la calidad de servicio de la entidad., datos que al ser comparados con lo expuesto según Carbajal (2014) en su investigación titulada “Programa de las buenas prácticas para aumentar la calidad de atención al cliente en el restaurante al punto – V.E.S. 2014”, quien determina que existe relación entre las buenas prácticas y la calidad de atención al cliente con un (Rho= ,866) y significancia (p=0,000). Con estos resultados se puede aseverar que una buena satisfacción laboral si contribuye con productividad. MINCETUR (2011) indica que

las buenas practicas es estimular y consolidar en el colaborador actitudes, habilidades y técnicas que tiene como fin la satisfacción del cliente.

Conforme al tercer objetivo específico, identificar la relación que existe entre la identificación y evaluación de riesgos en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N° 32, Lurigancho Chosica 2020, los resultados reflejados en la tabla 17 se confirma un nivel de correlación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0,812), entre la identificación y evaluación de riesgos y la satisfacción laboral presentando que cada decisiones y acciones presentados en esta fase la cual tiene relación directa con la satisfacción laboral, información que al ser comparados con lo señalado según Lomas (2017) en su investigación titulada “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de buenos aires en el año 2017”, quien concluyo que existe relación entre la satisfacción laboral con la productividad de los trabajadores con un (Rho= ,944) y significancia (p=0,000). Con este desenlace se puede corrobora que una buena satisfacción laboral si contribuye con productividad de manera directa. Alvarado (2011) indica que un plan de seguridad, ayudan a prevenir los riesgos existentes en el trabajo por ello es importante establecer un conjunto de actividades que ayuden a tener información precisa para detectar las áreas y condiciones inseguras y así prevenir y controlar los accidentes donde se encuentran los colaboradores al momento de realizar sus labores.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Siendo el objetivo general analizar la relación entre la gestión de seguridad y salud en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N° 32, Lurigancho Chosica 2020 , mediante los resultados encontrados se establece que existe una relación positiva muy fuerte a través del Rho de Spearman 0.866 y una significancia de 0.000 lo que manifiesta que a medida que los colaboradores voluntarios de la compañía de bomberos Chosica N°32, sienten, perciben una mejor gestión de seguridad y salud, se obtendrá una mejor satisfacción laboral en la CIA de bomberos. Por ende, se concluye que la gestión de seguridad y salud tiene relación directa con la satisfacción laboral de la compañía de bomberos de Chosica N°32.

**Segunda.** Con relación al primer objetivo específico, Determinar la relación que existe entre la política de prevención en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N° 32, Lurigancho Chosica 2020, por medio de los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva considerable obtenido del Rho de Spearman 0.746 y una significancia de 0.000 lo que indica que a medida que los colaboradores voluntarios de la compañía de bomberos de Chosica N°32, tengan un conocimiento fidedigno de las políticas de prevención conllevara a tener una mejor satisfacción laboral en la CIA de bomberos. Se infiere que la política de prevención tiene relación directa con la satisfacción laboral de la compañía de bomberos de Chosica N°32.

**Tercera.** Con relación al segundo objetivo específico, Determinar la relación que existe entre las buenas prácticas en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N° 32, Lurigancho Chosica 2020, por medio de los rendimientos logrados se establece que existe una relación positiva muy fuerte conseguido del Rho de Spearman 0.809 y una significancia de 0.000 lo que presenta que a medida que los colaboradores voluntarios de la compañía de bomberos de Chosica N°32, mientras se lleven a cabo las buenas prácticas en la gestión en general será vital como pieza clave para tener una buena satisfacción laboral en la CIA de bomberos. Entonces se determina que la política

de prevención tiene relación directa con la satisfacción laboral de la compañía de bomberos de Chosica N°32.

**Cuarta.** Con relación al segundo objetivo específico, Determinar la relación que existe entre la identificación y evaluación de riesgos en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Compañía de Bomberos Voluntarios Chosica N° 32, Lurigancho Chosica 2020, por medio de los resultados obtenidos se confirma que existe una relación positiva muy fuerte obtenido del Rho de Spearman 0.812 y una significancia de 0.000 lo que resalta que a medida que los colaboradores voluntarios de la compañía de bomberos de Chosica N°32, tengan presente la trascendencia de la identificación y evaluación de riesgos como parte vital en las tareas que realizan esto permitirá a tener una mejor satisfacción laboral en la CIA de bomberos. Por lo tanto, se establece que la identificación y evaluación de riesgos tiene relación directa con la satisfacción laboral de la compañía de bomberos de Chosica N°32.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se propone en relación a la variable de gestión de seguridad y salud, siempre mantener perenne llevar acabo todos los factores que ayuden a poder controlar y manejar de manera adecuada todo el proceso que forman parte de ello en el antes, durante y después de cada tarea que sea asignada al fin de poder tener la gestión correcta que uno precisa lograr tener en la compañía de bomberos, así mismo tomar siempre las mejores opciones que permitan poder fortalecer la gestión de seguridad y salud tanto en los nuevos programas de capacitaciones así como la implementación tecnológica, nuevas herramientas que permitan tener un mejor desenvolvimiento al momento de acudir alguna emergencia.

**Segunda.** Se recomienda en relación a la política de prevención, mantener siempre constante la comunicación frente a las nuevas normas que pueda suscitar, siempre fomentar la práctica y recordatorio de todos los reglamentos tantos nacionales como internacionales ya que ello va permitir tener una base de lo importancia que es respetar cada fundamento y como ello puede ser vital para el cuidado de uno mismo frente al trabajo que se lleve a cabo, por ello también es fundamental crear talleres que permitan conocer que tan al tanto están en estos temas nuestros colaboradores voluntarios y puedan ver la importancia de conocer y estar informado siempre.

**Tercera.** Se plantea en relación a la variable de las buenas prácticas, afianzar el compromiso general por parte de todo el cuerpo de la compañía de bomberos de Chosica N°32 ya que necesario e importante generar lazos que fomenten la confraternidad y el compañerismo dentro del equipo para ello siempre es bueno crear actividades donde se compartan momentos gratos de camarería como parte de la cultura de la Cía. de bomberos como dinámicas de integración siempre es bueno fomentar un recreo después de toda la labor que siempre realizan.

**Cuarta.** Se recomienda en relación a la identificación y evaluación de riesgos, siempre estar al tanto de las nuevas mejoras que se puedan implementar de las cuales nos permitan conocer de una manera eficiente los problemas que

puedas acarrear al momento de acudir alguna emergencia y así siempre mantener previsto cual sería la mejor decisión y acción que se debería de tomar ya que ello nos va permitir tener mejores resultados también llevar a cabo una reunión de evaluación después de cada emergencia atendida ya que ello va promover que punto aún están presentes a mejorar todo este proceso va ser de ayuda importante para mantener la condición y la estabilidad en los trabajos que se realicen por parte de la compañía de bomberos de Chosica N°32.

## Referencias

- Alvarado, H. (2011) Ingeniería industrial, métodos, estándares y diseño de trabajo. México: Mc Graw Hill
- Apreko, A. A., Danku, L. S., Akple, M. S., & Aboagye, J. (2015). Occupational health and safety management: Safe work environment in the local automotive garage in Ghana. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(2), 222.
- Asca, R. (2018) “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su influencia en la productividad de la empresa Sointel, Lima 2018”. Para obtener el título profesional de Ingeniero industrial.
- Belloví, M. B., & Vidal, M. A. M. NTP 558: Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3ra Ed.). Colombia: Pearson. Betancur García, C. A., Cardona López, E. E., Marín Rodríguez, L. M., & PinedaEspinosa, A. M. (2013). *Perfil epidemiológico de los bomberos estructurales de los municipios de Dosquebradas y La Virginia del departamento de Risaralda* (Doctoral dissertation, Universidad Libre de Pereira).
- Borrego, S., (2008) estadística descriptiva inferencial. Innovación y experiencias educativas Nro 13, 2922/2007

- Božović, J., Božović, I., & Ljumović, I. (2019). Impact of HRM practices on job satisfaction of employees in Serbian banking sector. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 63-77.
- Cabredo Carrillo, L. (2018). Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para las compañías de bomberos.
- Carbajal, M. (2017). “Programa de las buenas prácticas para mejorar la calidad de atención al cliente en el Restaurant al Punto- V.E.S. 2014. Para optar el título profesional de licenciado de Administración.
- Castillejo, V. (2019) “Seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio Rayan – San Luis 2019”. Para optar el título profesional de Ingeniero civil.
- Castro, Y., & Esteban, E. (2013). *La salud ocupacional en el Cuerpo de Bomberos de Azogues. Estrategias de mejoramiento* (Master's thesis).
- Chamochumbi Barrueto, C. M. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Chiang, M., Martín, J., y Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Cortez, J. (2012). Seguridad e Higiene del trabajo técnicas de prevención de Riesgos Laborales. (10 a ed.). Madrid: Tébar, S.L.



- Del Carpio Vilca, A., Vargas Loaiza, R. Y., & Rojas Arias, J. A. (2017). Propuesta de mejora para elevar el nivel de seguridad en las emergencias médicas de incendios y accidentes vehiculares en los miembros de la Compañía de Bomberos N° 19.
- Dura, C. (2014). Occupational health and safety integration in corporate social responsibility policies within BRD-GSG Romania. *Annals of the University of Petroani. Economics*, 14, 59-70.
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Clima Laboral*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Gatica, V., & Biadne, I. (2016). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los bomberos voluntarios–Madre de Dios N° 70-2016.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2017). *Comportamiento Organizacional: Administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning.
- Hena Robledo, F. (2013). *Seguridad y salud en el trabajo. Conceptos básicos*. Tercera Edición. Bogotá, Ecoe Ediciones.
- Hernández, R. & Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a.ed.). México D.F.: MC Graw Hill.
- J. Yuni y C. Urbano (2006) *Técnicas para Investigar*, España: editorial Brujas

- Khan, W. A., Mustaq, T., & Tabassum, A. (2014). Occupational health, safety and risk analysis. *International Journal of Science, Environment and Technology*, 3(4), 1336-1346.
- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice. *Safety and health at work*, 7(2), 89-96.
- Laura, A., & Miguel, R. (2015). Nivel de eficacia del desempeño laboral en el aspecto de seguridad y salud en el trabajo en la Gerencia de Logística y Servicios de SEDAPAL en Lima.
- Lomas, R (2017) “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017” para obtener el grado académico de Maestro en Gestión pública.
- Melgarejo, M (2018) “políticas públicas y formalización de las mypes” en el distrito de los olivos, lima, tesis para optar el grado académico de maestría en gestión pública.
- MINCETUR, P. (2011). Conceptos Fundamentales Del Turismo.
- Muthuviknesh, R., & Kumar, K. A. (2014). The effect of occupational health and safety management on work environment: a prospective study. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 2(6).
- Myers, J. L., Well, A., & Lorch, R. F. (2010). Research design and statistical analysis. Routledge.

Namakforoosh, M. (2005). Metodología de la investigación. Madrid: Limusa. Obregón, J. (2011). Prevención de accidentes. *Chile: Editorial Luz*.

Oscanoa, A. (2017). "Satisfacción laboral y su relación con el compromiso de los trabajadores, área nursery servicio de call center Perú, Lima 2017". Para obtener el título profesional de licenciada en Administración.

Peterson, K. K., Witt, M. B., Morton, K. B., Olmstead, M. G., Amandus, H. E., Proudfoot, S. L., & Wassell, J. T. (2010). *Fire fighter fatality investigation and prevention program: Findings from a national evaluation*. RTI Press.

Quijada, N., & Ortiz, A. (2010). GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO APLICACIÓN EN LAS PYMES INDUSTRIALES. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 14(57).

Roa, D. (2017). Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción. *Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia*.

Salazar Alegría, L. W. (2018). Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila.

Sembe, F., & Ayuo, A. (2017). Effect of selected occupational health and safety management practices on job satisfaction of employees in university campuses in Nakuru Town, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 5(5), 70-77.

Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M., & Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.

## ANEXO 1 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración
Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Política de prevención	Seguridad	1	¿El lugar donde desarrolla sus actividades cuenta con las condiciones de seguridad?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Salud	2	¿Los estándares de calidad en relación a la salud le otorgan seguridad?	
		Normas nacionales	3	¿Conozco las normas nacionales de seguridad y salud; Considera usted que se aplica de manera eficiente las medidas de prevención en la empresa?	
		Normas internacionales	4	¿Conoce usted las normas internacionales de seguridad y salud.?	
		Utilidad	5	¿Cree usted que es de gran utilidad de conocer y practicar las políticas de seguridad.?	
		Equipos de protección	6	¿La empresa cuenta con el equipo de protección adecuado para desarrollar sus labores?	
		Comunicación	7	¿Considera que la comunicación utilizada es la adecuada?	
	Buenas practicas	Cultura de seguridad	8	¿La institución cuenta e imparte una buena cultura organizacional en todas sus áreas?	
		Valores	9	¿ Se siente identificado con los valores de la institución.?	
		Organización	10	¿De manera objetiva su institución está bien organizada?	
		Trabajo cooperativo	11	¿Se forman grupos para trabajar cooperativamente?	
	Identificación y evaluación de riesgos	Diagnostico	12	¿Se realiza diagnóstico de emergencia después de cada una de las atenciones?	
		Plan de acción	13	¿Cuenta la empresa con un buen plan actualizado en temas de seguridad?	
		Registro de accidentes	14	¿La empresa suele tomar medidas para evitar la ocurrencia de los mismos accidentes?	
		Control	15	¿Realizan control y seguimiento de los posibles riesgos y peligros que afecten la seguridad?	
		Decisiones y acciones	16	¿Siente usted que se toman decisiones y acciones de manera oportuna y precisa?	

	Capacitaciones	17	¿La empresa brinda buena capacitación de seguridad?
	Resultados	18	¿Cree usted que después de cada evaluación los resultados obtenidos son realmente satisfactorios?

## ANEXO 2- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE SATISFACCION LABORAL

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración
Satisfacción Laboral	Condiciones del trabajo	Identidad de la tarea asignada	1	¿Cree usted que le brindan la información necesaria para identificar la tarea asignada?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			2	¿Cree usted que las dificultades encontradas durante la tarea asignada le permite desarrollarse mejor?	
		Retos del trabajo	3	¿Se considera usted en la capacidad de asumir los retos que se presentan en el trabajo?	
			4	¿Está de acuerdo con la cantidad de retos que le asignan en cada misión?	
		Herramientas y recursos	5	¿Cree usted que cuentan con las herramientas y recursos necesarios para poder desempeñarse correctamente en el trabajo?	
		opinión sobre las condiciones del trabajo	6	¿Su opinión sobre las condiciones de trabajo es aceptable para usted y sus compañeros?	
		Percepción sobre el esfuerzo físico	7	¿Qué percepción siente usted sobre el esfuerzo físico que realiza durante la atención de una emergencia, es la más óptima?	
	Reconocimiento	Reconocimiento verbal	8	¿Cree usted que es importante recibir un reconocimiento verbal por parte de sus jefes inmediatos?	
		Reconocimiento simbólico	9	¿Cree usted que es importante recibir un reconocimiento simbólico hacia su persona después de cada evento de riesgo?	
		Reconocimiento profesional	10	¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento profesional en la comunidad?	
		Lograr que le encomienden proyectos importantes	11	¿Desea usted que le encomienden proyectos importantes para poder poner en práctica sus conocimientos y habilidades?	
		Realización Profesional	12	¿Las actividades que realiza en la empresa lo motivan e incentivan profesionalmente?	

ANEXO 3.

GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD		1	2	3	4	5
Política de prevención	<b>Seguridad</b>					
	1	¿El lugar donde desarrolla sus actividades cuenta con las condiciones de seguridad?				
	<b>Salud</b>					
	2	¿Los estándares de calidad en relación a la salud le otorgan seguridad?				
	<b>Normas</b>					
	3	¿Conozco las normas nacionales de seguridad y salud; Considera usted que se aplica de manera eficiente las medidas de prevención en la empresa?				
	4	¿Conoce usted las normas internacionales de seguridad y salud.?				
	<b>Utilidad</b>					
	5	¿Cree usted que es de gran utilidad de conocer y practicar las políticas de seguridad.?				
	<b>Equipos</b>					
6	¿La empresa cuenta con el equipo de protección adecuado para desarrollar sus labores?					
Buenas practicas	<b>Comunicacion</b>					
	7	¿Considera que la comunicación utilizada es la adecuada?				
	<b>Cultura</b>					
	8	¿La institución cuenta e imparte una buena cultura organizacional en todas sus áreas?				
	9	¿Se siente identificado con los valores de la institución.?				
	10	¿De manera objetiva su institución está bien organizada?				
	<b>Trabajo Cooperativo</b>					
11	¿Se forman grupos para trabajar cooperativamente?					
Identificación y evaluación de rie	<b>Diagnostico</b>					
	12	¿Se realiza diagnóstico de emergencia después de cada una de las atenciones?				
	13	¿Cuenta la empresa con un buen plan actualizado en temas de seguridad?				
	14	¿La empresa suele tomar medidas para evitar la ocurrencia de los mismos accidentes?				
	<b>Control</b>					
	15	¿Realizan control y seguimiento de los posibles riesgos y peligros que afectan la seguridad?				
	16	¿Siente usted que se toman decisiones y acciones de manera oportuna y precisa?				
	<b>Capacitaciones</b>					
17	¿La empresa brinda buena capacitación de seguridad?					
18	¿Cree usted que después de cada evaluación los resultados obtenidos son realmente satisfactorios?					



ANEXO 4.

		Satisfacción laboral				
		1	2	3	4	5
Condiciones	<b>Identidad de la tarea asignada</b>					
	1	¿Cree usted que le brindan la información necesaria para identificar la tarea asignada?				
	2	¿Cree usted que las dificultades encontradas durante la tarea asignada le permite desarrollarse mejor?				
	<b>Retos del trabajo</b>					
	3	¿Se considera usted en la capacidad de asumir los retos que se presentan en el trabajo?				
	4	¿Está de acuerdo con la cantidad de retos que le asignan en cada misión?				
	<b>Herramientas y recursos</b>					
	5	¿Cree usted que cuentan con las herramientas y recursos necesarios para poder desempeñarse correctamente en el trabajo?				
	<b>Opinion sobre las condiciones del trabajo</b>					
6	¿Su opinión sobre las condiciones de trabajo es aceptable para usted y sus compañeros?					
7	¿Qué percepción siente usted sobre el esfuerzo físico que realiza durante la atención de una emergencia, es la más óptima?					
Reconocimiento	<b>Reconocimiento</b>					
	8	¿Cree usted que es importante recibir un reconocimiento verbal por parte de sus jefes inmediatos?				
	9	¿Cree usted que es importante recibir un reconocimiento simbólico hacia su persona después de cada evento de riesgo?				
	10	¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento profesional en la comunidad?				
	<b>Realización</b>					
11	¿Desea usted que le encomienden proyectos importantes para poder poner en práctica sus conocimientos y habilidades?					
12	¿Las actividades que realiza en la empresa lo motivan e incentivan profesionalmente?					

ANEXO 5.

Variable		GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD																				
Dimensiones		POLITICA DE PREVENCION					BUENAS PRACTICAS					IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS										
Indicadores		Seguridad		Salud		Normas		Utilidad	Equipos	Comunicación	Cultura	Valores	Organización	Trabajo cooperativo	Diagnostico	Plan de acción	Registro de accidentes	Control	Decisiones y acciones	Capacitaciones	Resultados	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18			
PARTICIPANT	1	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	
	2	4	3	3	3	2	3	1	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	
	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	5	4	4	
	4	4	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	4	5	5	
	5	5	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5	5	4	4	
	6	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	
	7	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	5	3	5	3	3
	8	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
	9	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5
	10	4	4	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
	11	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
	12	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4
	13	2	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5
	14	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4
	15	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5
	16	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	3	2	4	4	3	3	5	5	5	5	5
	17	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5
	18	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
	19	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
	20	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
	21	3	4	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	22	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
	23	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5
	24	3	4	4	3	3	4	3	1	5	4	3	1	2	2	3	2	3	2	3	4	4
	25	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5
	26	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
	27	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
	28	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
	29	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
	30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
	31	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
	32	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4

ANEXO 6.

Variable	SATISFACCION LABORAL												
Dimensiones	CONDICIONES DEL TRABAJO						RECONOCIMIENTO						
Indicadores	Identidad de la tarea asignada		Retos del trabajo		Herramientas	Opinion	Percepcion	Verbal	Simbolico	Profesional	Proyectos	Realizacion	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	
PARTICIPAN	1	5	5	4	5	5	5	2	5	4	3	4	4
	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3
	3	3	4	3	4	4	4	2	5	3	2	2	5
	4	3	3	3	5	5	2	3	2	1	3	3	3
	5	5	4	2	3	4	5	2	3	4	5	4	5
	6	4	5	3	2	5	4	3	4	5	3	3	5
	7	5	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3
	8	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4
	9	4	5	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4
	10	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3
	11	3	4	5	4	6	2	5	4	4	5	5	5
	12	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5
	13	2	5	4	3	5	3	1	3	4	4	1	4
	14	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5
	15	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4
	16	4	4	3	4	6	4	1	1	4	4	1	2
	17	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	2	5
	18	4	5	5	3	6	4	5	5	5	5	5	4
	19	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5
	20	5	3	5	4	6	4	5	4	4	3	5	5
	21	3	2	3	5	2	5	2	3	2	2	2	4
	22	4	4	5	4	5	2	3	5	4	5	3	4
	23	5	4	3	4	6	3	2	4	4	5	2	5
	24	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2
	25	4	5	5	4	6	4	2	3	4	5	2	5
	26	5	4	5	3	6	5	5	5	5	4	5	4
	27	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5
	28	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4
	29	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4
	30	5	5	4	4	6	4	4	4	5	5	4	5
	31	3	4	5	4	6	2	5	4	4	5	5	5
	32	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5

## ANEXO 7.

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: ESPINOZA BRAVO ALINARITA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						85

#### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			

## ANEXO 8.

05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

### IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante  
DNI N° 44075484

## ANEXO 9.



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. /Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: ESPINOZA BRAVO ALINARITA

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						85

ANEXO 10.



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 24 de setiembre del 2020

Firma de experto informante  
DNI N°44075484

## ANEXO 11.

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 1.5. Autor del instrumento: ESPINOZA BRAVO ALINA RITA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						83

#### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



ANEXO 12.



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

83%

Ate, 24 de setiembre del 2020

Firma de experto informante  
DNI N° 08437636

ANEXO 13.

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**III. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: ESPINOZA BRAVO ALINA RITA

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						85

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

## ANEXO 14.



#### IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

#### IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 24 de setiembre del 2020

Firma de experto informante  
DNI N° 08437636

## ANEXO 15.



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: ESPINOZA BRAVO ALINA RITA

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						83

ANEXO 16.

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83%

Ate, 24 de setiembre del 2020



-----  
Firma de experto informante  
DNI N°06614765

## ANEXO 17.



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: ESPINOZA BRAVO ALINA RITA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					84
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					84
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					84
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					84
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					84
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					84
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					84
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						84

## ANEXO 18.



### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

#### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

#### IV. PROMEDIO DE VALORACION:

84%

Ate, 24 de setiembre del 2020

Firma de experto informante  
DNI N° 06614765