



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

TESIS

**Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral de los
trabajadores de la empresa Formamos Acero- Lima
año 2023**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autora:

Bach. Quispe Rivas, Karla Diana
<https://orcid.org/0000-0003-3018-3592>

Asesora:

Mg. Diana Esther Pardo Mendoza
<https://orcid.org/0000-0003-3628-0457>

Línea de Investigación:

**Desarrollo Humano, comunicación y ciencias jurídicas
para enfrentar los desafíos globales**

Sub línea de investigación:

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2024

**Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la
empresa Formamos Acero- Lima año 2023**

Aprobación del jurado

DRA. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA

Presidente del Jurado de Tesis

MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA

Secretario del Jurado de Tesis

MG. PELÁEZ VINCES EDGARD JOSÉ

Vocal del Jurado de Tesis

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, es egresada del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

“SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FORMAMOS ACERO- LIMA AÑO, 2023”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

Quispe Rivas Karla Diana	DNI: 47636036	
--------------------------	------------------	---

Pimentel, 03 de julio del 2023

NOMBRE DEL TRABAJO

**turnitin- TESIS KARLA QUISPE RIVAS- 04
-06-2024.docx**

AUTOR

KARLA Quispe Rivas

RECuento DE PALABRAS

16812 Words

RECuento DE CARACTERES

88140 Characters

RECuento DE PÁGINAS

86 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

347.6KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 4, 2024 8:47 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 4, 2024 8:49 AM GMT-5**● 24% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 21% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Dedicatoria

A mis padres, quienes siempre estuvieron presentes y me dieron su apoyo incondicional durante todo mi proceso educativo, motivándome en cada paso importante de mi vida.

A mis sobrinos, quienes con su ternura y carisma alegraban mis días, deseo que al igual que yo, luchen y persigan sus metas.

Agradecimiento

A Dios por concederme la oportunidad de terminar mi etapa universitaria con salud; también por la dicha de tener a mi lado la compañía de mis seres amados.

Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero- Lima año 2023

Resumen

En el presente trabajo de investigación se lleva a cabo un estudio sobre el estado de la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa industrial ubicada en Lima, con el objetivo de analizar la relación que existe entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero, Lima en el año 2023. Para lo cual usa como materiales y métodos un tipo de investigación descriptivo con enfoque tipo cuantitativo sobre las variables salud ocupacional y satisfacción laboral. Usando como instrumentos de medición una encuesta con escala de Likert para la recolección de datos sobre la población conformada por los trabajadores de la empresa de ambos sexos, en los rangos de edades de 22 a 50 años. Los resultados demuestran que la satisfacción laboral depende de varias de las dimensiones de salud ocupacional que gestiona un Trabajador Social como la promoción, protección, prevención, control de la salud, seguridad y condiciones de trabajo. Como conclusión general los hallazgos encontrados arrojan una relación significativa entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero, Lima en el año 2023.

Palabras Clave: Salud ocupacional, satisfacción laboral, promoción, prevención, control de la salud.

Abstract

In this research work, a study is carried out on the status of job satisfaction of workers in an industrial company located in Lima, with the aim of analyze the relationship between occupational health and job satisfaction of workers of the company Formamos Acero, Lima in the year 2023. For which it uses as materials and methods a type of descriptive research with a quantitative approach on the variable's occupational health and job satisfaction. Using as measurement instruments a survey with a Likert scale to collect data on the population made up of company workers of both sexes, in the age ranges of 22 to 50 years. The results show that job satisfaction depends on several of the occupational health dimensions managed by a social worker, such as promotion, protection, prevention, health control, safety and working conditions. As a general conclusion, the findings show a significant relationship between occupational health and job satisfaction of the workers of the company Formamos Acero, Lima in the year 2023.

Key words: Occupational health, job satisfaction, promotion, prevention, health control.

Índice

Aprobación del jurado	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Antecedentes de estudio.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	37
1.5. Justificación e importancia del estudio	37
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos.....	39
1.7.1. Objetivo general	39
1.7.2. Objetivos específicos.....	39
II. MATERIALES Y MÉTODO	41
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	41
2.2. Población y muestra	42
2.3. Variables y operacionalización	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	46
2.5. Procedimientos de análisis de datos	48
2.6. Criterios éticos	49
2.7. Criterios de rigor científico	49
III. RESULTADOS	51

3.1.	Resultados en tablas y figuras	51
3.2.	Discusión de resultados.....	91
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	93
4.1.	Conclusiones	93
4.2.	Recomendaciones.....	94
	REFERENCIAS	96
	ANEXOS	99
	Anexo 1. Resolución de aprobación de título	100
	Anexo 2. Autorización para aplicar el instrumento.....	103
	Anexo 3. Matriz de consistencia	104
	Anexo 4. Instrumento de recolección de datos.....	106
	Anexo 5. Fichas de validación del instrumento.....	109

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el contexto corporativo se ha hecho cada vez más evidente la asociación entre la salud ocupacional y la variable de satisfacción de los colaboradores, en vista de esto el aporte que puede brindar el trabajador social dentro de los sistemas de gestión humana se encuentra en la cuantificación y mejora de la satisfacción del personal a través de acciones que promuevan y aseguren el cuidado de su salud en el trabajo. En el Perú, apenas el 24% de los peruanos expresan sentirse satisfechos en su empleo Guzmán (2018), lo cual presenta un impacto negativo en el desempeño de las empresas dado el estado de ánimo de los trabajadores respecto a sus labores y productividad. Los encuestados indican como los principales motivos de insatisfacción la falta de trabajo desafiante, mal clima laboral, falta de liderazgo del jefe, inconformidad con relación a la remuneración, una carencia de reconocimiento, falta de apertura nuevas ideas, falta de oportunidades de lograr un ascenso.

Otro efecto de la insatisfacción laboral ha sido referido por Hogan y Hogan (1989) como delincuencia organizacional, constructo que considera la relación entre la insatisfacción laboral y el aumento de las probabilidades de que el personal cometa robo, las ausencias excesivas, las tardanzas, las quejas, la insubordinación y las violaciones de las reglas. Por otro lado, la investigación de Puffer (1987) resalta la asociación entre la incapacidad de las empresas en mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores con el aumento del comportamiento de incumplimiento, que se manifiesta con la mayor ocurrencia de retrasos, descansos excesivos, manifestación de quejas, hacer promesas poco realistas a los clientes y no cumplir con la parte justa de algunos tipos de actividades.

En conclusión, la problemática expuesta por el autor se relaciona al problema central del presente trabajo por las acciones que los trabajadores tienen en relación a sus labores.

La insatisfacción laboral fue estudiada también por Rusbult, Hill y Chapel (2014) que incluyen una tipología de efectos en cuatro categorías de respuesta: La salida del trabajador de la organización, su transferencia, la búsqueda de un trabajo diferente o el pensamiento o deseo frecuente de renunciar.

También Colarelli, Dean y Konstans (1997) mencionan que si el trabajador decide quedarse puede experimentar tres actitudes frente a su puesto de trabajo, tratar constructivamente de mejorar las condiciones discutiendo los problemas con un supervisor o compañero de trabajo; la lealtad en donde se espera que las condiciones tiendan a una mejora, y la negligencia que se refiere al hecho de contribuir y acceder pasivamente que las condiciones se deterioren debido a la reducción de interés o esfuerzo, retrasos crónicos o ausencias.

Respecto al vínculo entre la satisfacción laboral y salud ocupacional en el Perú, Brunette (2013) encontró por primera vez la asociación entre ambas variables y estableció que las condiciones de la salud ocupacional del centro de trabajo tienden a tener una mayor influencia en la satisfacción laboral. Concretamente Perú, recién el año 2012, se realizó la primera publicación que brinda normas sobre la salud ocupacional con la Ley N° 29783 que tiene como finalidad establecer los factores para coadyubar y proteger salud ocupacional en beneficio de los empleados para contrarrestar accidentes de trabajo y los riesgos laborales que sirve para medir las condiciones de trabajo en el Perú. Su aplicación ha demostrado las consecuencias que genera el no contar con un sistema de la salud ocupacional o contar con un sistema deficiente en una empresa, las cuales están relacionadas con pérdidas tanto a la empresa como a los empleados expresadas en descansos laborales, baja productividad y desempeño. Este impacto negativo, de acuerdo

al reporte de la Unidad Asesora de Prevención de Accidentes (APAU) del Reino Unido, generan una pérdida por accidentes laborales de entre el 5 y el 10% de las ganancias de todas las industrias.

Dichas pérdidas se expresan en el costo de los accidentes para la empresa, que de acuerdo a Davies y Teasdale (1993) tiene una relación del costo directo y el costo indirecto de 1:11. Los costos indirectos son los más importantes y se representan en la pérdida de tiempo de producción, multas, y pérdida de moral y mala publicidad.

De acuerdo con Wang y Chou (2006), también se producen costos irreversibles como los reprocesos, retrasos y pérdida de reputación de la organización. Al llevar esta relación a un ambiente más amplio se considera la visión holística de la salud, como lo indican Lund, Alfery y Santana (2016), cuando el sistema de salud ocupacional de una organización no ha prestado atención a los riesgos laborales son los empleados los que los observan, aumentando los riesgos de padecer trastornos mentales.

La relación que se ha determinado hasta hoy entre la satisfacción laboral y la salud ocupacional se da a partir del estudio realizado por primera vez en el personal médico por Kili (2009), quien encontró los factores de riesgo en la salud ocupacional tienen efectos en la satisfacción laboral. Esto debido a que los empleados perciben el riesgo de salud en el trabajo como falta de interés por parte de la empresa.

Dentro de este contexto, la empresa Formamos Acero dedicada a la elaboración de calaminas, clavos y fierros con dos plantas de fabricación y una sede de oficina central compuesta por un total de 95 trabajadores que se distribuye entre operarios y personal administrativo. Debido a la coyuntura pandémica la salud ocupacional ha tomado una considerable importancia en el sector empresarial esto se ve reflejado en las contingencias que día a día presentan los empleados de la empresa, incremento de accidentes laborales, inadecuada distribución de implementos e insumos de protección al personal (EPP), falta

de comunicación y desconocimiento de beneficios sociales; son las principales razones que influyen para no tener una adecuada salud ocupacional. En línea con esto, los empleados manifiestan preocupación a la falta de capacitaciones y desinformación respecto a los seguros y cobertura con el que cuentan ya que las campañas realizadas por el área de Recursos Humanos conformada por varios profesionales, solo tratan de temas de higiene, primeros auxilios y EPP; esto se refleja en la reducción de la satisfacción laboral.

1.2. Antecedentes de estudio

Variable 1: Salud ocupacional

Contexto internacional

En primer lugar, se menciona el aporte de Labre y San Lucas (2018) quienes redactaron la tesis denominada “Condiciones de trabajo y salud ocupacional en trabajadores de una empresa ecuatoriana gestora de residuos”, realizada en Ambato en Ecuador dentro de la Universidad Técnica de Ambato. Los autores consideraron como problemática de la empresa las dificultades del entorno ocupacional sobre todo por deficiencias en el conocimiento los riesgos laborales y sobre acciones para la prevención de enfermedades ocasionadas por las actividades relacionadas al trabajo. La población estudiada fue de 20 trabajadores con los cuales se trabajó una encuesta para diagnosticar la realidad actual de trabajo de los trabajadores de vertederos sanitarios. Las características que aporta este trabajo a la investigación se dan en torno a sus resultados que muestran que el 90 % de los empleados se encuentran propensos a riesgos, ocurridos por tener contacto más directo respecto a los desechos sólidos, esto se alinea en la propuesta de poner en relevancia los temas de salud ocupacional dentro de la propuesta de satisfacción de los trabajadores. Se concluye la urgencia de adoptar un programa de

vigilancia de salud ocupacional, el mismo que debería aportar acciones preventivas para salvaguardar la salud de los empleados y así evitar la aparición de enfermedades provenientes de desechos. Aportan una propuesta para iniciar un plan de salud ocupacional para los trabajadores con el fin determinar la manera de cuidarse y cómo actuar si aparece alguna enfermedad.

En la misma línea de investigación, autor Ascencio Ramirez (2016) en su estudio denominado “Plan de seguridad y salud ocupacional para el Hospital Nacional Psiquiátrico Dr. Jose Molina Martinez localizado en Soyapango de El Salvador tuvo como objetivo beneficiar y generar un impacto positivo al centro de salud y a sus empleados; teniendo así un sistema de salud ocupacional fundamentado y esto se vea reflejado en el bienestar de la integridad física y enfermedades ocupacionales de los administrados. La tesis fue descriptiva- transversal; se empleó como instrumento el cuestionario, guía de entrevista y libreta de notas aplicado a una muestra de trescientos setenta y cinco empleados. Finalmente se comprueba que existe ausencia de conocimiento de Seguridad y Salud ocupacional por parte de los empleados y que el hospital si cuenta con el comité encargado de área sin embargo no trabaja con planes y estrategias para la prevención y mitigación de accidentes en el trabajo; de tal manera se concluye lo importante de contar con profesionales comprometidos y capacitados con el área para trabajar en base a las políticas ya establecidas.

Esta investigación ayudo a comprender la importancia de tener no solo un comité de Seguridad y Salud Ocupacional sino de la importancia de contar con un profesional comprometido que accione desde su disciplina de trabajo en la elaboración y ejecución de programas de prevención de accidentes y enfermedades.

Para el autor Patiño (2014) quien realizó la tesis sobre “La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en la seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme Sonora realizada en la Universidad pública de Ensenada México. Se realizó un cuestionario a 31 colaboradores, el diseño de investigación que aplico fue tipo mixto, el muestreo fue no probabilístico intencional. El objetivo fue analizar factores de la seguridad y salud ocupacional de la empresa y posterior a ello analizar el impacto que tiene en la seguridad de los colaboradores. Así mismo se comprueba que el clima de seguridad fue favorable sin embargo hay una ausencia de política y de un profesional encargado de la seguridad. En conclusión, para tener una adecuada Seguridad y Salud ocupacional el área debe estar compuesta por profesionales que realicen un trabajo multidisciplinario con el fin del buen funcionamiento de la empresa y seguridad de sus colaboradores. Esta investigación aporta al presente trabajo porque nos da a conocer lo valioso que es contar un profesional especializado para cada área.

Contexto nacional

Para el autor Castro (2017) como resultados de su investigación sobre la “Salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, 2017”. Para ello se levanto una encuesta de 18 preguntas a una muestra de 50 empleados, seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. Para investigar las variables, se evaluó su normalidad utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov y se realizó un análisis estadístico inferencial de las dimensiones mediante la correlación Tau-B de Kendall. La relevancia de esta investigación se encuentra en la metodología usada como el muestreo estadístico y las pruebas de normalidad para hallar la relación de las variables. Finalmente se comprueba que hay una asociación clasificada como fuerte entre la salud ocupacional y

satisfacción laboral. La investigación aporta en dejar evidencia sobre la relación fuerte que puede existir entre las variables estudiadas: salud ocupacional y satisfacción laboral asimismo la importancia que tienen las capacitaciones de prevención de riesgos para mejorar la productividad.

En la misma línea de investigación, Ichuta (2018) publica la tesis denominada “Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno – 2017”, realizada en la provincia de Puno en el contexto de investigación de la Universidad Nacional del Altiplano. Se utilizó una metodología basada en el método hipotético-deductivo, así también se empleó un diseño no experimental. En relación al tratamiento de datos, se aplicó una encuesta a 86 empleados. Los resultados arrojan que el 30.9% de los empleados posee una salud en nivel regular, debido a la falta de exámenes médicos, la presencia de cansancio laboral y la exposición a partículas sólidas, factores que afectan su rendimiento laboral, el cual es calificado como regular. Estos trabajadores han recibido amonestaciones y han solicitado licencias médicas al menos una vez en el último trimestre. El estudio reveló que el 29.4% de los empleados tiene condiciones de salud que impactan su desempeño, y el 22.1% indica que la situación de salubridad en el trabajo influye significativamente en su rendimiento. Además, el análisis del coeficiente de Chi-cuadrado mostró que la salud ocupacional afecta el rendimiento laboral con un margen de error de 0.007, menor al 0.05.

Por otra parte, Carbajal y Patiño (2019) publica su tesis “Salud holística del personal operario de la empresa servicios integrados de limpieza s.a. y su influencia en la satisfacción laboral, Arequipa-2018”, realizada en la ciudad de Arequipa en una empresa privada y con el apoyo de la Universidad San Agustín de Arequipa. Las características que la alinean a la presente investigación se encuentra en la identificación y de los factores

que propician la reducción de la satisfacción de los colaboradores, por ejemplo se encuentra que el 63.75% de los trabajadores a quienes se les aplicó la encuesta consideran como uno de los más relevantes motivos de baja satisfacción al hecho de que el salario es muy bajo; por otro lado, el 20 % indica como principal motivo de insatisfacción la mala relación con los compañeros y jefes, y un 2.50% manifiesta mayor dificultad para adaptarse al medio de trabajo. Se concluye que la mayoría de los empleados resaltan la importancia de la salud física pues al no contar con una buena limitaría su desempeño laboral. Como aporte se comprueba la relación entre la salud y la satisfacción en el trabajo, pero a un nivel bajo, ya que la mayoría de las causas de insatisfacción están relacionadas al medio asimismo se recomienda adoptar medidas de mejora para superar la insatisfacción de los trabajadores.

Las contribuciones académicas tanto nacionales como internacionales nos demuestran que la variable salud ocupacional repercute de diferente manera, Labre y San Lucas resaltaron la necesidad de implementar un plan de vigilancia de salud ocupacional sin embargo Ichuta dio a conocer que influye en el rendimiento laboral.

Todas las investigaciones son vitales para este trabajo ya que nos da a conocer y considerar factores externos de la variable de salud ocupacional.

Variable 2: Satisfacción laboral

Contexto internacional

Para referirse a la satisfacción laboral se toma en cuenta la recomendación realizada por González (2018), que encontró una asociación fuerte entre la satisfacción laboral y el desgaste profesional, su estudio se centró en los trabajadores de servicios sociales que se dedican a la atención a la infancia. Su publicación se denomina “Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia” realizada en la Universidad de Granada en España. Como método,

los autores modificaron el cuestionario Font Roja (1988) para la evaluación y análisis de la satisfacción laboral y el cuestionario de Maslach Inventory (1981) para medir el burnout, y las aplicaron a 194 técnicos, es decir el 20% de la población se obtuvo como resultado que los trabajadores profesionales no manifiesten burnout ya que presentan niveles de realización personal considerables y de agotamiento emocional con niveles mínimos y bajos. Sin embargo, se puede concluir que hay un 39% de trabajadores insatisfechos por las condiciones laborales influenciada por las inadecuadas relaciones interpersonales que hay en la empresa. El aporte de esta publicación se evidencia que los niveles de satisfacción negativos son principalmente debido al maltrato que reciben por parte de sus jefes o supervisores a cargo, falta de comunicación y colaboración, es importante alcanzar un grado de convivencia saludable para tener trabajadores eficientes.

Dentro del mismo ámbito de la investigación de la satisfacción laboral, Wilches (2018) realiza una tesis denominada “Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Miner Texas Colombia”, realizada en la Universidad Externado De Colombia en Bogotá. La principal característica de este trabajo se encuentra en la metodología usada. En conclusión, se ha demostrado que existe una asociación considerable entre las variables estudiadas y se confirma la relevancia de tener una buena satisfacción siempre y cuando la empresa tenga un buen clima organizacional. El aporte a la presente investigación se encuentra en que se pone énfasis en la variable del clima organizacional como factor directo en la satisfacción del trabajador; además como complemento se propone un plan de intervención que fortalezca la cultura de la empresa.

En concordancia a esta conclusión, Nieto (2017) realizó una evaluación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en su estudio titulado “Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017”,

realizada en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Como metodología usaron dos instrumentos de su medición aplicados a 126 colaboradores usando el instrumento S20/23 de Peiró y Meliá (2003) para la variable de satisfacción laboral y el de Meyer y Allen (2006) para el compromiso organizacional. El principal aporte de esta investigación fue demostrar que los empleados con más de quince años en la organización muestran un mayor nivel de satisfacción laboral y un arraigado compromiso organizacional en comparación con sus compañeros. En conclusión, se confirmó la hipótesis central que establece una relación moderada entre las dos variables estudiadas.

Contexto nacional

En consideración a la variable de satisfacción laboral se usan los hallazgos de Akamine (2017) sobre las condiciones laborales y la satisfacción en personal denominada “Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017”, realidad en el distrito de Villa Maria en Lima, bajo el patrocinio de la UCV. En este trabajo el autor realizó una investigación básica, correlacional y transversal; usando un diseño no experimental. Las principales características útiles para la presente investigación se encuentran en la evidencia del vínculo de las variables a través del uso de técnicas de recolección de datos a través de encuestas fueron aplicadas una muestra de 179 colaboradores. La investigación indica la existencia de una correlación positiva con un valor de 0.796 y se puede concluir que las variables se correlacionan positivamente. Esto evidencia de la relación fuerte entre las variables de estudio: condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

En ese sentido Gonzales y López (2016) quienes estudiaron también la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en tu tesis titulada “Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la constructora Queiroz Galvao S.A. proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016” realizada dentro del

contexto de la Universidad San Agustín de Arequipa. La tesis tiene como principal característica alineada a los objetivos de la presente tesis la búsqueda del fortalecimiento de los aspectos como la eficacia y eficiencia del trabajo en la empresa. Los autores decidieron usar un tipo de investigación con enfoque cuantitativo a través de un cuestionario sistematizado que fue aplicado a 198 colaboradores y demuestran la relación. La conclusión principal radica en que factores como las relaciones interpersonales, la colaboración, la remuneración y las condiciones laborales ofrecidas por la empresa pueden generar satisfacción o insatisfacción en los empleados.

En esta misma línea Rosales y Antezana (2018) buscan determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral, en su tesis “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020”; dentro de las investigaciones lideradas por la Universidad Continental. Los autores emplearon una metodología cuantitativa, de tipo básico, utilizando el método deductivo y un diseño no experimental, de tipo correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios, cada uno con 20 ítems, validados por expertos y con un alto coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach. La muestra incluyó a 19 colaboradores, abarcando toda la población. Para el análisis, se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk y el estadístico r de Pearson para la prueba de hipótesis. El principal aporte de la investigación se encuentra en la evidencia de que la variable de condiciones de trabajo fue calificada como buena por un 56,1% de la población; la dimensión de retribución fue calificada como baja por un 52,6% de los encuestados. El análisis de los resultados concluye que hay una relación entre las variables que se han evaluado, con un valor de 0.716 de Pearson indica una correlación positiva moderada.

Sin embargo, para Nonones (2018) que también desarrolla la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de Cañete desarrollada en su tesis “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017”, como parte de las investigaciones realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Para lo cual los autores realizaron una investigación del tipo básica, con un diseño no experimental, en 77 docentes con una encuesta sometida a la validez y con un valor de confiabilidad de 0,803 para la condición de trabajo y 0,800 para la satisfacción laboral. La principal conclusión se encuentra en el hecho de que se evidencia una relación mediana entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral los docentes encuestados. El principal aporte de este trabajo se encuentra en la visión de que las relaciones entre las variables estudiadas en la presente investigación no tienen una relación fuerte como se evidenció en anteriores investigaciones, sino que también puede tener una relación mediana, pero siempre existe una relación entre ambas variables.

En último término, Ore y Soto (2019) quienes también buscan el grado de asociación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo en las enfermeras de un hospital de Lima en el 2018, “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima - 2018” realizada en el contexto de investigación de la Universidad Norbert Wiener. La metodología usada por los autores fue mediante un estudio cuantitativo y de carácter descriptivo a nivel correlacional y transversal en 60 enfermeras del MINSA. Esta investigación se relaciona con los objetivos de este presente estudio en que establece un análisis situacional del nivel de satisfacción laboral del personal, y lo clasifica de acuerdo a los resultados en que el 68.3% tiene un nivel medio respecto a la satisfacción laboral, un 28.3% alto y el 3.3% bajo. Por otro, sobre las dimensiones, el desarrollo personal es la

dimensión crítica que presenta un 91.7% de nivel bajo de satisfacción, seguido por la dimensión de beneficios sociales que presento en un 66.7% un alto nivel de satisfacción. Por último, las condiciones de trabajo en un 68.3% de los encuestados se manifestó como regular. En conclusión, se establece que hay una asociación fuerte entre la satisfacción laboral de los enfermeros y sus condiciones de trabajo; es decir, mejores condiciones laborales se asocian con una mayor satisfacción en el trabajo. De esta manera el aporte a la presente investigación se encuentra en que se evidencia la relación entre las variables de estudio, además que proporciona lineamientos para diagnosticar el estado de satisfacción laboral dentro de una empresa.

Las investigaciones y estudios a nivel nacional e internacional nos afirman la importancia de tener satisfacción laboral dentro de una organización. Para Gonzales y López la satisfacción se basa en las condiciones de trabajo por lo que considero relevante para mi investigación ya que influye de manera significativa en la satisfacción de los trabajadores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías de la Salud ocupacional

La Organización mundial de la salud (OMS), 1948. La evolución de este concepto nace en primer lugar de un enfoque casi exclusivo en el entorno físico de trabajo que relaciona las actividades ocupacionales con el propósito de mitigar los riesgos de accidentes. Esta definición se ha ampliado para incluir factores relacionados a la salud y a la forma de vida del trabajador, la organización del trabajo y cultura laboral tienen un efecto profundo en la salud de los administrados.

Este concepto implica que un ambiente laboral saludable proporciona oportunidades para la proyección personal y la interacción social. Se caracteriza por la

ausencia o control de riesgos ocupacionales como trabajo físico intenso, riesgo de lesiones o exposición a sustancias tóxicas o factores psicosociales que puedan afectar la salud de los trabajadores. En 1996, se adoptó una estrategia mundial que instaba a los estados a plantear políticas nacionales de salud para propiciar la protección y promoción de la salud dentro del ambiente laboral.

1.3.2. Teoría de la multicausalidad en la patología laboral.

Leavell y Clark, 1953 citado en Noble, 1988 esta teoría se enfoca en la evolución del hombre a través de los años, en su adaptación y formas de sobrevivencia ante situaciones complejas de su entorno y medio ambiente además involucra la toma de conocimiento de todo lo que le rodea por ello esta teoría de la multicausalidad refiere que la salud es un resultado visible en las personas a causa del medio ambiente y factores de riesgo que lo aqueja en un determinado momento. La teoría expresa que una enfermedad puede tener factores, causas laborales o extra laborales desencadenada al mismo tiempo, sin embargo, no se enfoca en el origen de la enfermedad por ello que dificulta su diagnóstico y la prevención de enfermedades de esta manera al no tener un antecedente claro en cada caso se complica la salud no solo a nivel individual sino también grupal.

Asimismo, autor asevera que el trabajo es la base cambios que más ha producido en el ser humano.

1.3.3 Concepto de la Salud Ocupacional

De acuerdo a la OMS la salud ocupacional se define de la siguiente manera: "Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de enfermedad".

Procesos de la Salud Ocupacional

Servicios básicos de salud ocupacional se establecen en un marco de trabajo saludable y modelo se relacionan con el concepto de Básico Servicios de salud ocupacional que incluye todas las actividades descritas en este modelo, en términos de evaluar peligros, recomendar e implementar soluciones y promover la salud en el lugar de trabajo. Así mismo, se incluye los siguientes procesos sobre la elaboración de:

- Exámenes médicos de los trabajadores antes del empleo, a intervalos periódicos de tiempo o después regresar de una lesión o enfermedad.
- Vigilancia médica de los trabajadores para detectar exposiciones a agentes peligrosos.
- Mantenimiento de registros de salud de los trabajadores.
- Proporcionar primeros auxilios y capacitar a los trabajadores en ayuda.
- Atención médica general, curativa y servicios de rehabilitación.
- Inmunización de los empleados contra enfermedades endémicas o enfermedades infecciosas relacionadas con el trabajo.

Para hablar sobre el origen de la Salud Ocupacional en Perú, es necesario hacer referencia al Instituto de Salud Ocupacional, establecido por el Departamento Nacional de Higiene Industrial mediante un Decreto Supremo en 1940, que luego se convirtió en el Instituto de Salud Ocupacional. Su contribución más importante fue la creación de fondos para su operación a través de la promulgación de la Ley 10833.

Salud ocupacional en el Perú

El programa de Salud Ocupacional en Perú busca promover la salud del trabajador peruano según Gastañaga (2012), centrándose en mejorar el bienestar físico, a nivel

mental y social de los colaboradores en diferentes campos laborales: minería, manufactura y actividades agropecuarias.

Una de sus responsabilidades incluye llevar a cabo estudios de salud ocupacional y difundir los resultados, así como proporcionar capacitación en higiene industrial para profesionales de América Latina. Además, estas acciones buscan establecer criterios comunes para abordar los problemas de salud laboral.

La Salud Ocupacional en el Perú de acuerdo a la ley 29783 Seguridad y Salud en el trabajo tiene como objetivo velar por una adecuada atención de la salud de los trabajadores con el desarrollo de programas específicos de salud ocupacional, el fortalecimiento del cambio en la cultura empresarial dentro del país.

1.3.4. Teorías de la Satisfacción laboral

1.3.4.1. La teoría de los dos factores motivación – higiene.

Herzberg (1959), quien introduce los dos denominados factores de higiene y factores motivadores. Los factores de higiene son aquellos factores que son responsables de reducir los niveles de insatisfacción, pero que no necesariamente aumentan la satisfacción laboral.

Significa que estos factores fueron temporales para reducir la insatisfacción como salario, relaciones interpersonales con colegas de trabajo y supervisores, ambiente de trabajo, promoción, seguridad laboral, condición física y el factor motivador secundario incluye reconocimiento, responsabilidad y reconocimiento. importantes factores de motivación. Esta es la teoría más validada en la historia de la motivación por lo cual se presenta a mayor detalle en la siguiente sección.

Herzberg, hace hincapié en que la satisfacción o insatisfacción de las personas en su centro laboral es como consecuencia de la relación con su tipo de empleo y sus

actitudes demostradas frente al mismo e indican que la satisfacción y la insatisfacción no se pueden medir como variables iguales.

La conclusión principal es que el trabajador debe ser el principal protagonista de su labor, donde la satisfacción laboral se ve impulsada principalmente por la sensación de logro, progreso y reconocimiento. Otros aspectos como el rango salarial, la excesiva supervisión, las relaciones intra e interpersonales, las condiciones laborales y las políticas adoptadas son mayormente asociadas con experiencias negativas según León y Sepúlveda (1978). Por lo tanto, los investigadores sugieren la existencia de dos categorías de factores.

-) Factores Intrínsecos: Aquellos que pueden satisfacer las «necesidades de desarrollo Psicológico».
-) Factores Extrínsecos: En donde el deterioro de estos factores causa directamente la insatisfacción. (Atalaya, 1995).

Stoner & Freeman (1994) sugieren que para motivar a los trabajadores es crucial enfocarse en el logro, el reconocimiento, la tarea en sí misma y también prestar atención a los factores externos.

Por otro lado, Herzberg postula una relación entre la satisfacción y la productividad, aunque su enfoque no aborda directamente este último aspecto. En contraste, Shultz (1991) plantea que factores como el aumento salarial y el reconocimiento pueden cumplir una función motivadora al impulsar el reconocimiento del logro.

Por su parte, Nicolaidis (2012), investigó el efecto de estos factores y determinaron que los factores de higiene reducen temporalmente la insatisfacción laboral, mientras que los factores motivadores se encontraron lo suficientemente confiables como para mejorar la satisfacción durante mucho tiempo. Los factores de higiene fueron, entre

otros, el salario, los ascensos, la seguridad laboral, la relación con los compañeros y los supervisores, el entorno de trabajo y el trabajo en sí. Mientras que los factores motivadores fueron el reconocimiento, el logro, la responsabilidad y el modelado de roles positivos de los líderes.

1.3.4.1 . Teoría de las necesidades.

Maslow (1950) quien presentó su renombrada teoría de la motivación en la que discutió cinco etapas de la motivación e indica que el orden de las necesidades no es inflexible y puede basarse en circunstancias externas o variaciones individuales. También se demuestra que la mayoría de los comportamientos tienen múltiples motivaciones de tal manera asevera que la personalidad de las personas es incentivada por la satisfacción de sus necesidades. Además, afirma que existen una escala de cinco necesidades, son las siguientes:

-) Necesidades fisiológicas. Básico para la supervivencia del ser humano líquido, alimento, vestirse, sexo, respirar, refugio.
-) Necesidades de seguridad. Conformada por la psicológica, física, económica y vivienda.
-) Necesidades sociales. Implica en dar y recibir afecto en distintos grupos social como la familia, trabajo, pareja, amigos.
-) Necesidad de estima. Conformada por el autoconocimiento, independencia, seguridad, dignidad, metas financieras.
-) Autorrealización. Es la percepción de haber logrado el éxito personal.

1.3.4.2 Teoría de la discrepancia.

Locke (1976) define la satisfacción laboral como un estado mental y emocional agradable que surge de la evaluación de las experiencias laborales y de la percepción de la correspondencia entre las expectativas que uno tiene

y lo que se recibe en el trabajo. Además, indica que la satisfacción en el trabajo está influenciada por los valores laborales que la persona considera importantes y que adquiere en el entorno laboral de tal manera deben ser coherentes a las necesidades del individuo, existen tres elementos principales que aporta en la explicación del desarrollo de la discrepancia:

-) La satisfacción y dimensiones del trabajo. Es la evaluación afectiva que el empleado hace de cada una de las dimensiones relacionadas al trabajo.
-) Descripción de las dimensiones. La percepción del cómo ve el trabajador la faceta.
-) Relevancia de las dimensiones. El valor que se le aporta a la faceta o la importancia que las dimensiones del trabajo tienen para la persona.

Concepto de la satisfacción laboral

Muchos investigadores han estudiado la satisfacción laboral y dieron varias definiciones para comprenderla. Saari y Judge (2004), definieron la satisfacción laboral como la representación de las emociones se llama satisfacción laboral. Locke (1976), definió la satisfacción laboral como lo que uno quiere de un trabajo y lo que percibe.

Facetas de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral abarca diversos aspectos, incluyendo el salario, las oportunidades de promoción de posición, la seguridad en el empleo, compañerismo, supervisores, condiciones físicas, ambiente de trabajo (Luthans, 2005). De esta manera, Khan et al. (2018) demuestra que la satisfacción laboral puede variar significativamente entre diferentes aspectos del trabajo, lo que lo convierte en un fenómeno complejo. Los empleados pueden estar satisfechos con ciertos aspectos del trabajo, pero muy insatisfechos con otros. Esta complejidad tiene un impacto en diversas áreas, incluyendo

las intenciones de rotación, el compromiso de los empleados, su participación en el trabajo, la confianza en el liderazgo, la influencia en los compañeros de labor y el desempeño laboral, así como en el absentismo y la productividad.

En la etapa de este estudio, utilizaremos una encuesta de profesores de salud y educación física de escuelas en Pakistán, especialmente, en la provincia de Khyber Pakhtunkhwa como población objetivo. Los recursos humanos son un componente crítico para lograr una ventaja competitiva estratégica y la satisfacción laboral es esencial, como lo apoya Nicolaides (2008), quien indica que el capital humano es la base de un beneficio incomparable en una aldea global competitiva. Por tanto, la satisfacción laboral debe formar parte fundamental de las acciones centrales en la gestión de recursos humanos.

Salario

En cuanto al factor motivador del salario, Brainard (2005) demuestra que es evidente que la satisfacción laboral de los profesores, al igual que los empleados de los hoteles, se ve afectada por su salario. Se cree que la satisfacción laboral de los administrados se reducirá si hay variación en el salario de los empleados que tienen la misma calificación, experiencia y puesto. Los empleados comparan su salario y beneficios con los de sus compañeros de trabajo si no lo encuentran justo, reduce su satisfacción. Due et al. (2010) explicaron que mejores paquetes salariales y beneficios atractivos tienen efectos positivos sobre el desempeño, el compromiso y la lealtad de los empleados.

Promoción

Respecto al factor motivacional de la promoción Naval y Srivastav (2002), concluyen que este es también un aspectos más importante de la satisfacción laboral. El sector público tiene problemas en la promoción de los empleados y debe introducir

políticas de promoción flexibles para que se pueda retener una fuerza laboral competente y talentosa. Obtener una posición más alta con más responsabilidades se llama promoción. La promoción ayuda a las personas a elevar su estatus social, así como a obtener mayores ingresos, crecimiento en la carrera, desarrollo en las habilidades del personal y otros valores agregados, todos son beneficios de la promoción. Además, Tsiglis (2006), informó que los trabajadores promovidos sobre la base de su competencia y trabajo duro se encuentran más satisfechos en comparación con aquellos que obtienen la promoción basándose únicamente en su antigüedad.

Supervisor

Respecto al factor motivacional de la supervisión, Robbins et al. (2003), resumen que el puesto más importante que se juega en la organización es el de supervisor. Esta persona es responsable de motivar y orientar a los empleados en el lugar de trabajo; además, el supervisor debe brindar apoyo moral a sus empleados. Los estudios anteriores también informaron las preocupaciones de los empleados con respecto a las actitudes negativas del supervisor. La actitud positiva tiene un impacto considerable en la satisfacción y el desempeño en el trabajo, mientras que la actitud negativa tiene un impacto a menudo muy negativo en la satisfacción y el desempeño en el trabajo. Además, una buena actitud genera confianza entre los subordinados y aumenta los niveles de compromiso y desempeño, por un lado, y las disminuciones y la intención de irse, y el ausentismo, por otro, son cuestiones que requieren atención.

Según Naval & Srivastava (2002) citado en Nicolaidis (2012), los supervisores que tienen un estilo participativo o democrático tienen un personal más satisfecho y competente que está dispuesto a servir de una manera más comprometida. Un hotel que emana un clima ético reduce la rotación y aumenta la calidad del servicio prestado y la experiencia de los huéspedes. Es probable que las prácticas éticas, en cualquier forma

aumenten los niveles de productividad de los empleados de un hotel y generen mayores ganancias. Numerosos estudios validan una relación directa entre clima ético y satisfacción laboral

Ambiente de trabajo

Respecto al factor motivacional de ambiente de trabajo, Chughtai y Zafar (2006), indican que la apariencia física, nuevos equipos, mejores instalaciones, lugar de trabajo limpio son las instalaciones que toda persona desea en un lugar de trabajo. Debido a la escasez de fuentes / recursos, la falta de fondos y la infraestructura, las instituciones educativas en Pakistán no pueden proporcionar tales entornos de trabajo. Por esta razón, la educación de calidad no es posible y también falta la retención de empleados, lo que es un problema preocupante para las economías en desarrollo.

Compañerismo

Colegas, compañeros y compañero de trabajo son las mismas palabras que se usan indistintamente. Los compañeros de trabajo interactúan entre sí a diario, ya que sus actividades llevan a compartir información, ayudarse unos a otros a completar las tareas a tiempo, trabajar en equipo, que crean un fuerte vínculo entre los compañeros de trabajo. Pero a la vez este contacto diario lleva a problemas de agrupación, la falta de comunicación y la política que llevan a tener malas relaciones entre los compañeros (Rasheed et al., 2010)

Las relaciones entre compañeros de trabajo se pueden dar en 02 dimensiones: afán constructivo/destructivo y actividad/ pasividad, estas se pueden detectar a través de las señales siguientes en el comportamiento en el trabajo:

-) Abandono: Se percibe mediante la conducta orientada a irse, dentro del trabajo nace por la insatisfacción con las condiciones de trabajo, se percibe con acciones como la búsqueda de otro empleo o renuncia.

-) Expresión: Se percibe en los trabajadores que constantemente manifiestan en las reuniones sugerencias de mejoras, constantes análisis de los problemas, etc.
-) Lealtad: Se percibe con conductas de espera pasiva y regresiva y optimista para que la situación se resuelva.
-) Negligencia: Se percibe con actitudes pasivas ante un problema, es la no resolución de actividades o incluso conlleva a una situación peor, se refleja en el constante ausentismo y tardanzas, mermas y aumento de errores.

Causas de la satisfacción laboral

Tomando en cuenta Brunette (2003), existen variables que influyen de manera negativa en la satisfacción del trabajador:

-) Horario de trabajo no adecuado.
-) Trato inadecuado de supervisores y jefes inmediatos.
-) Incompatibilidad para cumplir con otras obligaciones familiares y sociales.
-) Ingreso económico bajo.
-) Poca limpieza y aseo los lugares de uso común.
-) Ambiente de trabajo inseguro.
-) El trabajo poco repetitivo y poco interesante.
-) Maltratos e intimidaciones.

Maslach et al. (2001), en su trabajo relacionado con el burnout y el *engagement* conceptualizaron un modelo y considera el *engagement* como una variable importante y mediadora de la relación entre las seis condiciones de trabajo y varios resultados relacionados con el trabajo, como mayor retraining, menor desempeño, compromiso y

satisfacción laboral. En este estudio también se halló que el compromiso de los empleados estaba relacionado con la satisfacción laboral.

Durante el estudio de Harter et. Alabama (2002), encontraron la asociación entre la satisfacción general y el compromiso con el desempeño compuesto. Los análisis de regresión indicaron que el compromiso de los colaboradores explica el equilibrio o desequilibrio en el desempeño compuesto, explicado por la satisfacción general.

Sakes (2006), probó un modelo de antecedentes y consecuencias del compromiso de los empleados y encontró el compromiso laboral y de la organización como parte del compromiso de los empleados. También encontraron que el trabajo y la participación de la organización median las relaciones entre los antecedentes y los resultados, como la satisfacción laboral, las intenciones de dejar de fumar, el compromiso organizacional y el comportamiento cívico de la organización.

El estudio también concluyó que el compromiso con el trabajo y la organización se relacionó significativamente de manera positiva con la satisfacción en el trabajo, y también predijo la satisfacción en el trabajo. Andrew y Sofian (2012), en su estudio encontraron que ambos compromisos, es decir, el trabajo y la organización juntos, predicen la satisfacción laboral, la intención de renunciar y el compromiso de la organización.

Por último, la referencia de Ugwu et al (2014), indican que el compromiso de los empleados se asocia con muchos resultados laborales positivos, como la satisfacción y el desempeño laboral.

Consecuencias de la satisfacción laboral

Según Johnson (2000), los esfuerzos de una organización hacia la responsabilidad corporativa aumentan la satisfacción general y se encuentra entre los diez principales impulsores del compromiso de los empleados. Macey et al (2011), encontraron que

muchos impulsores del índice de participación son la satisfacción de diversas prácticas organizacionales, como la seguridad laboral, los beneficios y las oportunidades de promoción. En este estudio también se ha considerado la satisfacción de las cuestiones relacionadas con el trabajo como los impulsores del compromiso.

De la misma manera, el informe de Blessing White (2011), sobre el compromiso en India durante 2010, el 37% de los empleados se encontró comprometido. Los niveles de participación varían según las organizaciones, el tamaño de la organización, la estructura del lugar de trabajo, el género y las funciones. Según el mismo informe, tres factores destacados de satisfacción laboral, como la naturaleza desafiante del trabajo, la capacitación y el desarrollo profesional de oportunidades, las oportunidades para hacer lo que uno hace mejor se encontraron como impulsores del compromiso. Se puede concluir que el informe también respalda la satisfacción laboral como uno de los impulsores del compromiso.

Abraham (2012), hizo una investigación sobre una compañía de seguros y descubrió que una naturaleza desafiante del trabajo puede hacer uso del posible talento no utilizado de los empleados y puede resultar en una sensación de satisfacción entre los empleados que conducirá aún más al compromiso de los empleados. También concluyeron que la satisfacción laboral tiene un impacto considerado moderado en el compromiso de los empleados.

Por último, Garg & Kumar (2012), concluyeron en su trabajo que la satisfacción laboral es un impulso importante del compromiso de los empleados. También concluyeron que la satisfacción laboral y la compensación son los dos impulsores clave importantes del compromiso de los empleados en una organización.

Salud ocupacional y satisfacción laboral

En línea con esto, Rhoades & Eisenberger (2002), en su artículo “*Perceived organisational support*” encontraron consistentemente relaciones fuertes y positivas entre la satisfacción laboral y los comportamientos productivos de la organización, como el apoyo organizativo percibido, comportamientos de ciudadanía organizacional y percepción de equidad. Adicionalmente, los informes de investigación de Baring, Kelloway & Iverson (2003), en su estudio denominado “*High quality work, job satisfaction, and occupational injuries*” trabajan sobre el vínculo de satisfacción laboral y salud laboral han indicado que los trabajadores satisfechos, más que sus contrapartes insatisfechas, están motivados a comportamientos laborales seguros y se registran tasas de accidentes relativamente más bajas.

Salinas (2005), relaciona la ejecución de cualquier actividad laboral con el cuidado y protección de la integridad física y mental para lo cual se tiene que tener mapeados los riesgos físicos y psicológicos de cada actividad. Para esto se debe tener consideración:

- J Condiciones ambientales, como la iluminación del sitio de trabajo, donde la precaria iluminación puede ser un factor decisivo que puede afectar la vista. El ruido, que puede afectar la audición por una exposición intensa o constante.
- J Medio ambiente humano y físico, la interacción diría con las máquinas y herramientas que se utilizan y con la propia actividad.
- J Condiciones físicas, que incluye los espacios o ambientes, la ubicación de las personas y los utensilios que se sitúan.

Trabajo social y salud ocupacional

El trabajo saludable toma en cuenta el cumplimiento condiciones en el lugar de trabajo:

- Como la ausencia física, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad física (OMS, 1998)
- Viene de una organización saludable donde el buen funcionamiento y el logro de objetivos están estrechamente vinculados. La salud de los empleados y la salud de la empresa están íntimamente relacionadas.
- Además, debe incluir protección y promoción de la salud.

De acuerdo a lo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para crear un lugar de trabajo que proteja, promueva y respalde el bienestar tanto físico, como mental y social completo de los trabajadores, una empresa debe considerar cuatro "vías de influencia" para incidir en el estado de salud no solo de los empleados en términos de eficiencia, eficacia, productividad y competitividad; los cuales son:

-) El entorno de trabajo físico
-) El entorno de trabajo psicosocial
-) Recursos de salud personal en el entorno de trabajo
-) Participación de la comunidad empresarial

El impacto del trabajo social en el campo de la salud ocupacional está dirigido a alcanzar el bienestar individual y a mejorar la eficiencia en el uso del tiempo y los recursos. Esto, en gran medida, está asociado con la percepción de la calidad del trabajo realizado.

El Trabajador Social participa por ello, en la ejecución de programas de reducción de los factores vinculados al riesgos y enfermedades profesionales, intervención social alineada a un enfoque funcionalista en donde el trabajador social tiene como tarea dar las

condiciones para que los empleados desempeñen sus funciones de manera efectiva en el entorno laboral, lo que a su vez contribuye a la productividad y la estabilidad laboral. Además, busca coadyubar una cultura de prevención en relación con la salud y el bienestar de los empleados.

Para lograr un equilibrio laboral natural en la organización, el trabajador social debe desarrollar competencias como empatía con los demás, escucha activa y comunicación asertiva, responsabilidad social, resolución de conflictos y habilidades de comunicación oral. (Naranjo & Castillo, 2014, p. 11).

El trabajo social está tomando un papel cada vez más crucial en la intervención para la salud ocupacional, enfocado en mejorar el bienestar social en el trabajo. Esto implica ofrecer planes, programas y proyectos, así como desarrollar políticas sociales dirigidas al crecimiento del talento humano y sus familias. Además, incluye iniciativas de responsabilidad social que benefician al entorno social, comunitario y ambiental.

En resumen, el trabajador social se dedica a mejorar y fortalecer la calidad de vida de los colaboradores, protegiendo su salud en el entorno laboral. Esto se logra mediante la creación y aplicación de planes, programas y políticas de salud ocupacional.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero -Lima año 2023?

1.5. Justificación e importancia del estudio

El presente trabajo es relevante porque investiga el tema de salud ocupacional, fortalecerá los programas de salud y mejorará las condiciones de trabajo que el empleado viene recibiendo; ello servirá como herramienta de inversión para optimizar la

productividad y rentabilidad de la empresa. Asimismo, se estudia la satisfacción laboral de un enfoque que nos permita entender la actitud de los trabajadores que repercuten en el desempeño laboral.

En la investigación se emplean técnicas de validación como el cuestionario, que en este caso serán dos los utilizados o desarrollados empleados como instrumentos para lograr los objetivos de la investigación, además de su procesamiento con software para medir la relación entre las dos variables salud ocupacional y satisfacción del personal de la empresa.

El Trabajador Social tiene el rol de mediador y educador entre las partes; de trabajadores y organización con el objetivo de buscar el beneficio común y equitativo de los mencionados. De igual manera tenemos una especial participación de los trabajadores pues los resultados del estudio ayudarán a conocer su situación real para que el empleador frente a una problemática esté capacitado y apto en asesorarlos y ser el soporte adecuado.

1.6.Hipótesis

Hipótesis general

A mayor relación de nivel de salud ocupacional, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero – Lima año 2023.

A menor relación de nivel de salud ocupacional, menor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero – Lima año 2023.

Hipótesis específicas

Variable 1: Salud ocupacional

H1: A mayor relación de la promoción de salud, protección, prevención, control de la salud, seguridad, condiciones de trabajo, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

H2: A menor relación de la promoción de salud, protección, prevención, control de la salud, seguridad, condiciones de trabajo, menor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero-Lima año 2023.

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Analizar la relación que existe entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero, Lima año 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

) Examinar si existe relación significativa entre la dimensión promoción de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

) Determinar si existe relación significativa entre la dimensión protección de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

Establecer si existe relación significativa entre la dimensión prevención y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

Identificar si existe relación significativa entre la dimensión control de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

Descubrir si existe relación significativa entre la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

Conocer si existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

II. MATERIALES Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Desde la perspectiva de las exigencias sociales y de las motivaciones del investigador, la presente investigación seguirá un tipo de investigación de tipo descriptivo ya que describe y analiza el conocimiento de la realidad tal como se presenta (Rojas, 2015); además contará con un enfoque tipo cuantitativo, puesto que las variables pueden ser medidas en escala o con valor numérico las cuales buscan explicar y predecir fenómenos a través de un enfoque cuantitativo de obtención de datos numéricos (Pelekais, 2000).

El nivel de la investigación corresponde a una investigación pura de acuerdo a los lineamientos de Padrón (2006), ya que se ocupa del objeto de estudio sin tomar en consideración una aplicación inmediata, pero que aporta a nuevos productos y avances científicos.

El diseño será no experimental, pues los datos serán usados para examinar asociaciones, no existen grupos control, o manipulación de ninguna variable, fundamentado en la observación de acuerdo a lo definido por Nuñez (2014), además de ser de tipo transversal porque se medirán una sola vez las variables de la investigación y se recolectan los datos en un solo momento, sin pretender evaluar la evolución de esas unidades.

De acuerdo a Sánchez Reyes & Mejía (2018), la finalidad del diseño correlacional es describir variables y analizar su asociación en un momento del tiempo dado. Es por ello que el diseño será correlacional, porque analizará el efecto de la salud ocupacional sobre satisfacción laboral en la empresa bajo estudio.

El muestreo es no probabilístico por conveniencia pues se fundamenta en el criterio que el investigador pueda adoptar, ya que las unidades del muestreo no se seleccionan al azar. Bajo el cual usan los criterios de inclusión y exclusión de acuerdo a la definición de Sánchez Reyes & Mejía (2018).

2.2.Población y muestra

Población: La población de estudio está conformada por los trabajadores de la empresa Formamos Acero, de ambos sexos, en los rangos de edades de 22 a 50 años en los diversos puestos de la empresa.

Muestra: El tipo de muestreo es no probabilístico estratificado de acuerdo a sus puestos de los trabajadores de la empresa Formamos Acero, considerando todos los puestos de trabajo de los trabajadores entre 22 y 50 años de edad.

Criterios de decisión: Para evaluar las variables seleccionadas, se utilizarán dos cuestionarios, como se detalla en la tabla siguiente. Los datos recopilados serán analizados mediante regresión múltiple y estadísticas descriptivas, como frecuencias, tablas, cuadros y gráficos. Para probar las hipótesis en todos los objetivos, se empleará la correlación de Pearson y el análisis de regresión.

2.3.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

-) Variable 1: Salud ocupacional
-) Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 1

Operacionabilidad de las variables la satisfacción laboral y la salud ocupacional

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos	
<p>Variable independiente Salud ocupacional Es una actividad dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud ocupacional</p>	1. Promoción	1.1 Campañas de promoción de la salud	1.1.1 ¿La empresa realiza campañas de promoción de su salud?	Encuesta con el instrumento del Cuestionario.	
		1.2 Comunicaciones	1.2.1 ¿Se le comunica con suficiente tiempo de antelación las campañas de salud que realiza la empresa?		
		1.3 Fortalecimiento de habilidades y capacidades	1.3.1 ¿La empresa muestra preocupación por fortalecer las habilidades y capacidades de los trabajadores para mejorar su salud?		
	2. Protección de la salud	2.1 Conjunto de prestaciones y servicios de salud	2.1.1 ¿Cuándo está enfermo(a) se atiende en ESSALUD?		2.1.2 ¿Cuándo está enfermo(a) se atiende con EPS (entidad prestadora de salud) o seguro privado? 2.1.3 ¿La empresa le da información sobre los beneficios de su seguro “Vida Ley”? 2.1.4 ¿La empresa le da información de los beneficios de su Seguro Contra Accidentes Laborales SCTR?
			2.2 Cobertura		

		2.3 Calidad	2.3.1 ¿La calidad del servicio de salud urgencia, emergencia, ambulatoria, externa y hospitalaria podría calificarse como satisfactoria?	
3. Prevención		3.1 Uso de equipo de protección personal	3.1.1 ¿Considera que tiene un adecuado equipo de protección personal (EPP)?	
		3.2 Reducción de factores de riesgo	3.2.1 ¿Considera que los accidentes van disminuyendo dentro de la empresa?	
4. Control		4.1 Control al año	4.1.1 ¿La empresa tiene un control de los accidentes y/o enfermedades?	
		4.2 Medición de los eventos de capacitación	4.2.1 ¿Después de una capacitación de salud la empresa nos evalúa?	
5. Seguridad		5.1 N° Accidentes / año	5.1.1 ¿Qué tan frecuente se produce un accidente en su trabajo? 5.1.2 ¿Qué tan frecuente se produce una enfermedad por motivo laboral en su trabajo?	
		5.2 Índice de ausentismo laboral por enfermedad común y/o accidente	5.2.1 ¿Considera que las inasistencias al trabajo ocurren en gran parte por accidentes y/o enfermedades laborales?	
6. Condiciones de trabajo		6.1 Índice de ergonomía	6.1.1 ¿Está satisfecho con las condiciones ambientales (espacio, ruido, ventilación) en las cuales trabaja? 6.1.2 ¿Considera que su puesto de trabajo es un riesgo para su salud?	

<p>Variable Dependiente Satisfacción laboral Estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales de uno y como una función de la relación percibida entre lo que uno quiere del trabajo y lo que uno lo percibe como una ofrenda</p>	7. Promoción laboral	7.1 Tiempo desde el último ascenso	7.1.1 ¿Está satisfecho con el tiempo transcurrido desde su último ascenso?
		7.2 Nivel de salario	7.2.1 ¿Está satisfecho con su nivel salarial?
		7.3 Motivación	7.3.1 ¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?
	8. Ambiente de trabajo.	8.1 Quejas	8.1.1 ¿Piensa que la empresa responde adecuadamente a las quejas presentadas? 8.1.2 ¿En el trabajo se siente agobiado? 8.1.3 ¿Piensa que sus compañeros de trabajo se sienten agobiados?
		8.2 Liderazgo	8.2.1 ¿Está satisfecho con el liderazgo que maneja la empresa?
	9. Compañerismo.	9.1 Relaciones interpersonales	9.1.1 ¿Establece lazos de amistad en el trabajo?
		9.2 Colaboración	9.2.1 ¿Piensa que desde su puesto de trabajo puede ayudar a otro compañero?
	10. Supervisor.	10.1 Cantidad de personas a cargo	10.1.1 ¿Está satisfecho con la persona a cargo de su área?

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Variables: Salud ocupacional y Satisfacción Laboral

Técnicas: Encuestas

Conforme a las técnicas que se utilizaron para el recojo de información de la muestra se menciona que la aplicación de las encuestas para aplicar el cuestionario a los colaboradores de la empresa fue vía virtual mediante la aplicación de encuestas en la plataforma Google Forms.

Población directa: hombres y mujeres, trabajadores de la empresa con una antigüedad de más 6 meses con acceso a correo electrónico empresarial al cual fue enviado el cuestionario aplicado.

Actores sociales: Se incluye al jefe de recursos humanos de la entidad, quien autorizó la aplicación del cuestionario al grupo seleccionado de trabajadores. Esta autorización permitió recopilar información para cumplir con el objetivo principal de analizar la seguridad ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Encuesta: Los datos se recopilan a través del cuestionario, el cual se aplica de forma virtual a la población objetivo.

Instrumentos: Cuestionario

Muñoz (2003), indica que el uso del cuestionario como instrumento Facilita obtener información sistemática y organizada sobre la población en estudio y las variables de investigación.

De esta manera, para la presente investigación se aplica un cuestionario para salud ocupacional y otro para la variable satisfacción laboral con el fin de conocer la percepción sobre el tratamiento de la salud ocupacional dentro de la empresa y el estado de satisfacción laboral de los trabajadores, lo permite alcanzar los objetivos de la investigación.

Validez y confiabilidad:

Para la validez del cuestionario propuesto se usa el juicio de expertos que de acuerdo a Escobar y Cuervo (2008) es un método de validación imprescindible para verificar y corroborar la fiabilidad de una investigación que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones”. Tomando en cuenta esta definición se realiza la validación con juicio de expertos de dos profesionales de las Ciencias Sociales, que consta de evaluaciones de los ítems usando la escala de Likert, que de acuerdo con Botero (2005) “es una escala de actitud de intervalos aparentemente iguales, que usa una serie de afirmaciones o ítems sobre los cuales se obtiene una respuesta por parte del sujeto”.

Para la determinación de la fiabilidad se usa el cálculo del alfa de Cronbach, que para Tuapanta (2017), determina la correlación que existe entre dos variables y demuestra la homogeneidad de la misma.

Tabla 2. Resultados del juicio de expertos

Confiabilidad de la variable 01:	
Salud Ocupacional	
Experto 1	MUY ALTA (81-100%), resultado al 89%,
Experto 2	MUY ALTA (81-100%), resultado al 97%,
Experto 3	MUY ALTA (81-100%), resultado al 97%,
Confiabilidad de la variable 02:	
Satisfacción laboral	
Experto 4	MUY ALTA (81-100%), resultado al 90%,

En la tabla 2 se muestran los resultados de validación del juicio de expertos de las 2 variables, en donde la variable 1: salud ocupacional tiene una confiabilidad del 94%, y la variable 2: Satisfacción laboral tiene una confiabilidad de 90%.

2.5.Procedimientos de análisis de datos

Los datos serán obtenidos mediante los cuestionarios elaborados a base de la escala de Likert, mediante el uso de los instrumentos ya mencionados que definen la relación entre las variables de salud laboral y la satisfacción laboral.

Se emplea el método estadístico para procesar y analizar los datos, lo que implica realizar un análisis descriptivo de la población de trabajadores de la empresa utilizando el software SPSS para tabular respuestas. Además, se utilizan gráficos y tablas para analizar los resultados y contrastar las diferentes percepciones sobre la salud laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Para la obtención de datos se realizarán las encuestas usando la herramienta *Google Forms* para el envío vía email a la muestra de trabajadores, se realizará con previa coordinación con el área de recursos humanos, posteriormente los datos obtenidos serán analizados con el programa SPSS versión 22 para la obtención de la significancia estadística del instrumento.

Finalmente, con esta información se podrá concluir sobre la comprobación de hipótesis, para lo cual con el programa SPSS se calcularán estadísticos inferenciales paramétricos y no paramétricos especializados en la correlación entre las dimensiones de cada constructo.

Para el análisis cuantitativo de los datos se procede a tabular y estructurar la información y transferirla a una base de datos computarizada en Excel dentro del programa IBM SPSS versión 22, en el cual se determina la distribución de las frecuencias y se aplican las técnicas estadísticas de valor máximo y mínimo media aritmética.

2.6. Criterios éticos

Como investigación científica, el presente trabajo es conducido con criterios éticos de respeto a las personas, a la justicia y verdad, de esta manera la información proporcionada por los colaboradores encuestados son los siguientes:

-) Consentimiento, la investigación es desarrollada bajo el consentimiento del jefe y gerente de recursos humanos de la empresa Formado Acero; además se garantiza que los trabajadores estuvieron de acuerdo con su participación dentro de la encuesta.
-) Confidencialidad, los resultados no serán publicados con los nombres de los participantes, serán encuestas dirigidas anónimas para no perjudicar la integridad de ningún trabajador.
-) Observación del participante, para recoger la información real del participante se realiza una inspección del método de recolección en todo el proceso.

2.7. Criterios de rigor científico

Se definen como criterios de rigor científico, las actividades que confirman la investigación, de las cuales se tomarán en cuenta las siguientes:

-) Autenticidad: Para garantizar que los resultados del fenómeno observado se aproximen a la realidad se usará como técnica el hecho de que los resultados sean “reconocidos verdaderos” por los participantes y una observación continua durante la recogida de datos.
-) Transferibilidad y aplicabilidad, para coadyubar a que los resultados de la investigación sean transferibles a procesos similares se usará como técnica la descripción de la realidad y de los participantes.

-) Consistencia o re flexibilidad, para reducir el efecto de la complejidad de la investigación cualitativa en el manejo de los datos se usa como técnica el muestreo teórico y la recogida exhaustiva de datos.
-) Se enfatiza la objetividad para aumentar la replicabilidad del estudio, lo que se logra mediante una descripción detallada de la recolección, análisis e interpretación de los datos.
-) Se busca mantener neutralidad en la evaluación de los objetivos planteados y en la comprensión del fenómeno estudiado. Para lograrlo, se contrastan los resultados con la literatura existente y se identifican y describen las limitaciones y alcances de la investigación.

Figura 1. Fórmula –universo

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} = \frac{7 * (0.9)^2 * (0.4) * (0.5)}{(0.2)^2 * (7 - 1) + (0.4)^2 * (0.4) * (0.5)} = 35.8 =$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de población

Z= Parámetro estadístico (nivel de confianza)

e = Error de estimación

p = Probabilidad de ocurrencia

q = (1- p) = Probabilidad de no ocurrencia

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Análisis de confiabilidad del instrumento

Al aplicar un instrumento de medición este debe de ser confiable por lo cual el instrumento propuesto se emplea el estadístico Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los ítems, asegurando que midan el mismo constructo y estén correlacionados. La interpretación de este coeficiente se presenta en la tabla adjunta.:

Tabla 3

Escala de valores de Coeficiente de Alfa Cronbach

Valor	Significado
>0.9	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
<0.5	Inaceptable

Nota: George y Mallery (2016)

Tabla 4

Resultados de fiabilidad del cuestionario de Salud Ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,897	18

Interpretación: Al analizar la confiabilidad del instrumento, se observa un coeficiente de confiabilidad de 0,897, lo que indica que el instrumento tiene una fiabilidad buena.

Tabla 5*Estadísticas de fiabilidad – Satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,942	10

Interpretación: Al examinar la confiabilidad del instrumento, se observa que se ha obtenido un coeficiente de confiabilidad de 0,942, lo que sugiere que este instrumento posee una fiabilidad excelente. La descripción demográfica de la muestra se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 6*Estadísticos de la muestra*

	Sexo	Edad
N	Válido	45
	Perdidos	0
Media		33,52
Mediana		34,00
Moda		24 ^a
Mínimo		21
Máximo		56

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Tabla 7

Sexo de trabajadores, cuestionario aplicado sobre “Salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero- Lima año 2023”

SEXO	N° de trabajadores	Porcentaje %
MUJER	19	42%
HOMBRE	26	58%
TOTAL	45	100%

Fuente: Tomado el 25 de noviembre al 05 de diciembre del 2023.

Interpretación: La muestra está conformado en un 42% por personas del sexo femenino y en un 58% por personas de sexo masculino.

Análisis descriptivo de la variable 1: Salud ocupacional

A continuación, se muestran las medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de salud ocupacional.

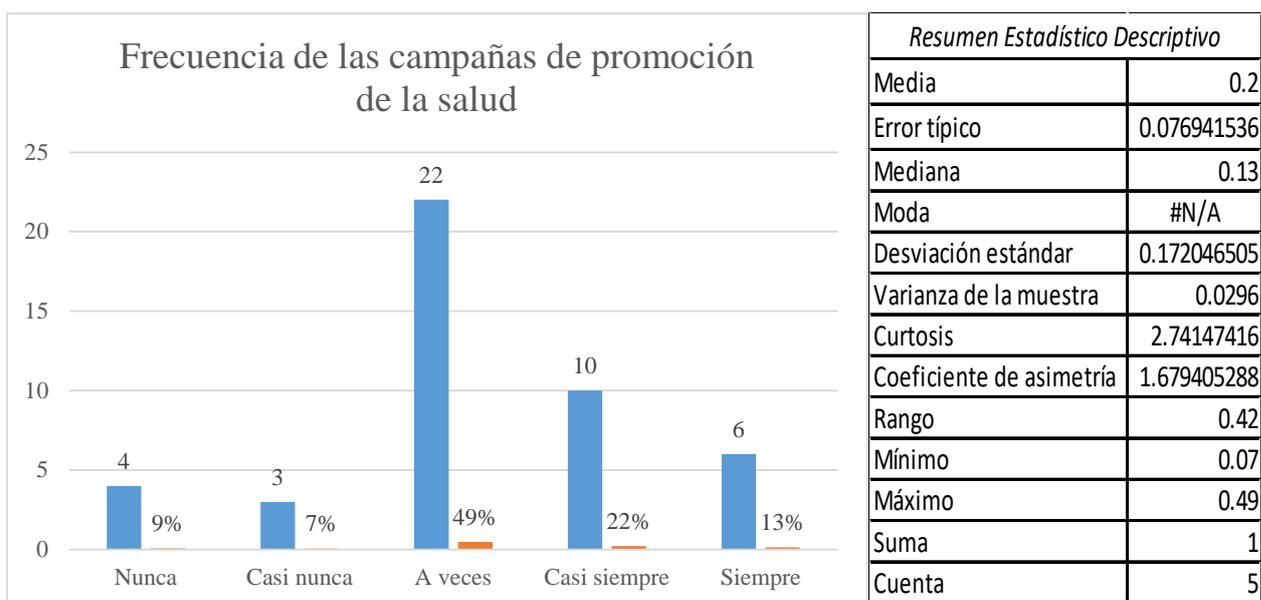
Tabla 8

La empresa realiza campañas de promoción de la salud

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	4	9%
Casi nunca	3	7%
A veces	22	49%
Casi siempre	10	22%
Siempre	6	13%
Total	45	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 1



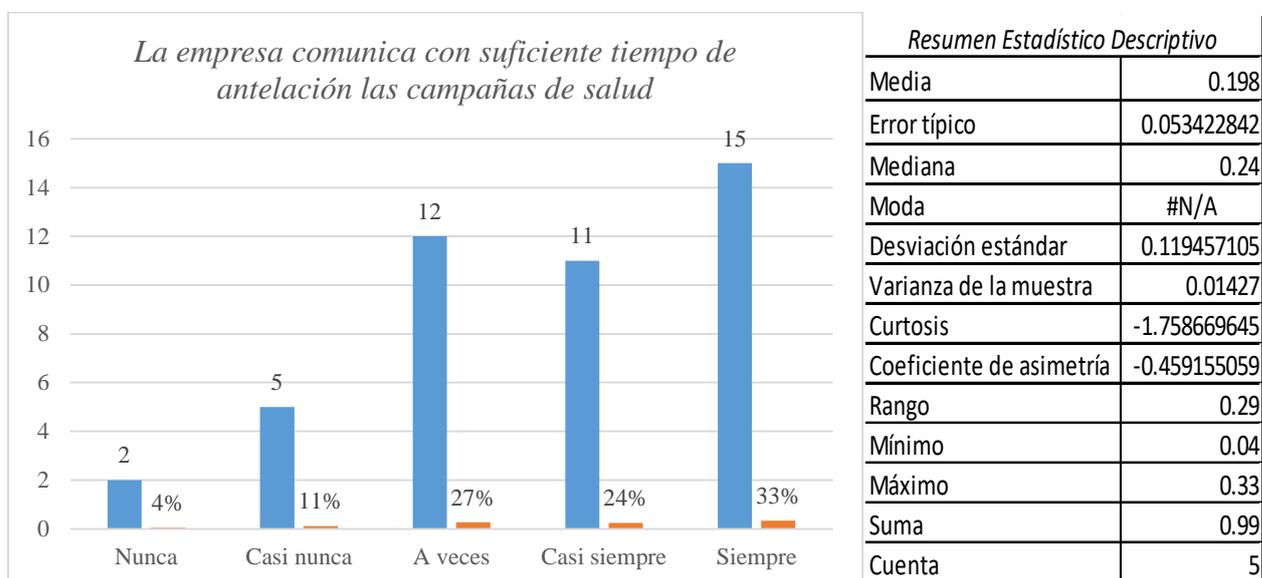
Nota: Comparativo en atención en EsSALUD.

De acuerdo a la Tabla y Figura 1, un 49% de trabajadores indica que la empresa a veces realiza campañas de promoción de la salud y solo un 13% afirma que siempre se lleva a cabo esta actividad; a diferencia del 9% de trabajadores que manifiesta nunca haber tenido.

Tabla 9*La empresa comunica con suficiente tiempo de antelación las campañas de salud*

Niveles	Nº trabajadores	Porcentaje %
Nunca	2	4%
Casi nunca	5	11%
A veces	12	27%
Casi siempre	11	24%
Siempre	15	33%
Total	45	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 2

Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 2, se demuestra que el 33% de trabajadores en la empresa Formamos Acero casi siempre avisan con antelación la realización de las campañas de salud y solo el 4% de trabajadores niega conocer a tiempo las actividades realizadas dentro de la empresa.

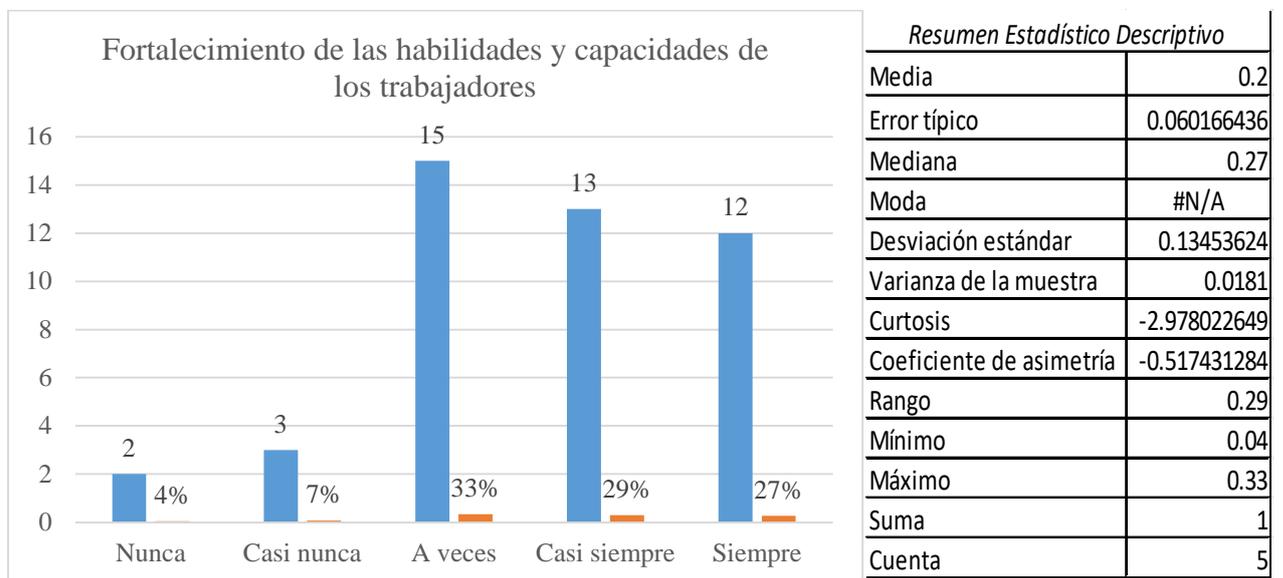
Tabla 10

La empresa fortalece las habilidades y capacidades de los trabajadores

Niveles	Nº trabajadores	Porcentaje %
Nunca	2	4%
Casi nunca	3	7%
A veces	15	33%
Casi siempre	13	29%
Siempre	12	27%
Total	45	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 3



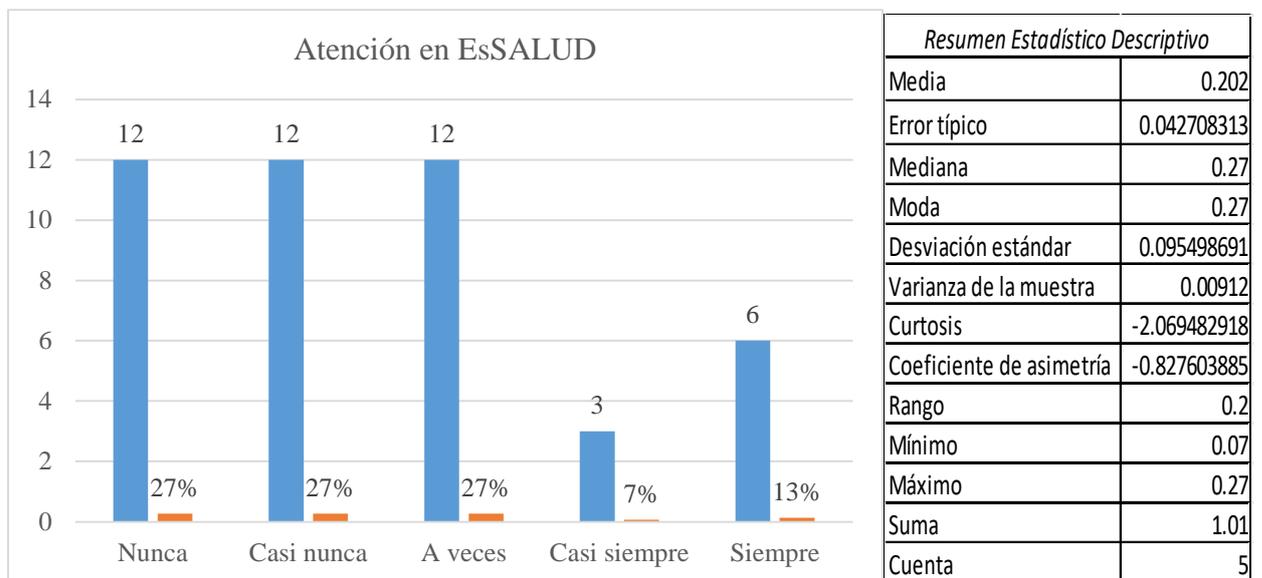
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 3, un 27% de trabajadores asegura que la empresa siempre fortalece las habilidades y capacidades de los empleados; sin embargo, un 33% reconoce tenerlo solo a veces.

Tabla 11*Frecuencia de Atención en ESSALUD*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	12	27%
Casi nunca	12	27%
A veces	12	27%
Casi siempre	3	7%
Siempre	6	13%
Total	45	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

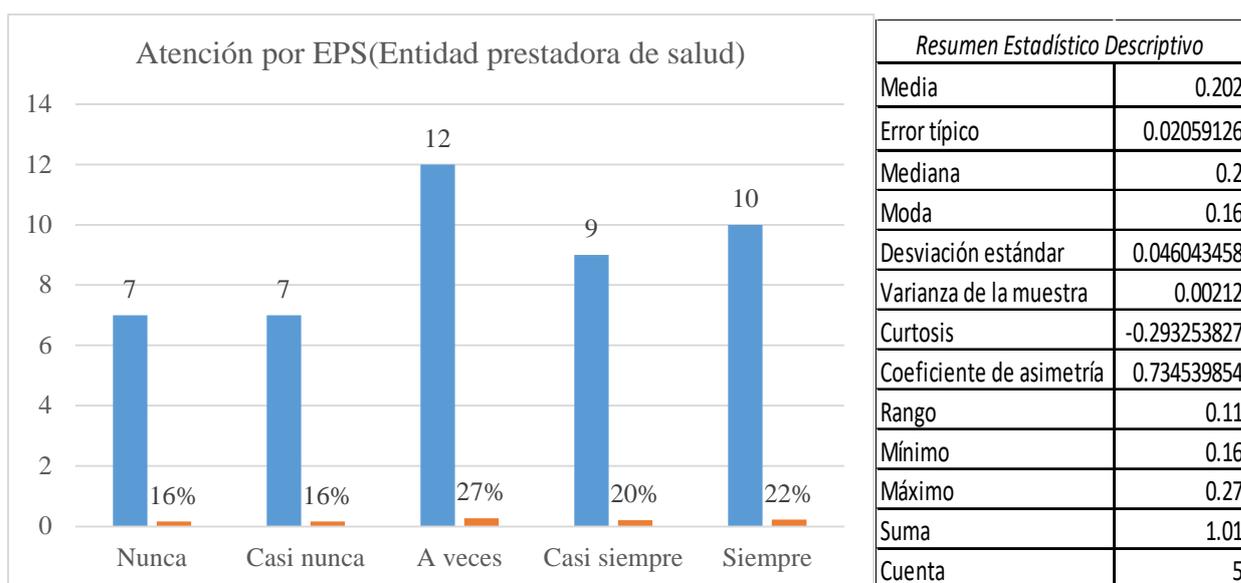
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 4, se comprueba que un 27% de trabajadores nunca se atienden por la organización gratuita que emite el estado a través de EsSalud y el 27% casi nunca lo hace; a diferencia del 13% de trabajadores que siempre requiere y usa el servicio.

Tabla 12*Frecuencia de Atención en la EPS*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	7	16%
Casi nunca	7	16%
A veces	12	27%
Casi siempre	9	20%
Siempre	10	22%
Total	45	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

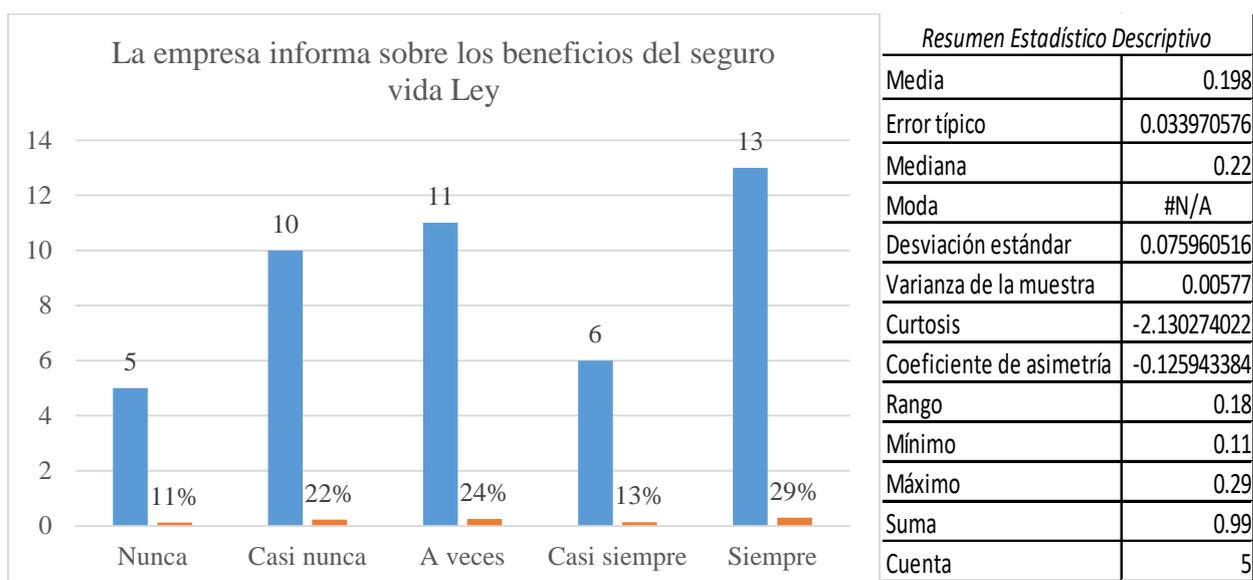
Nota: Atención por EPS

De acuerdo a la Tabla y Figura 5, se encontró que un 16% de la población nunca usa el seguro privado y que el 27% a veces usa el servicio; a diferencia del 22% de trabajadores que siempre es atendida por la EPS.

Tabla 13*La empresa informa sobre los beneficios del seguro vida Ley*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	5	11%
Casi nunca	10	22%
A veces	11	24%
Casi siempre	6	13%
Siempre	13	29%
Total	45	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

Nota: Información de beneficios del seguro vida Ley.

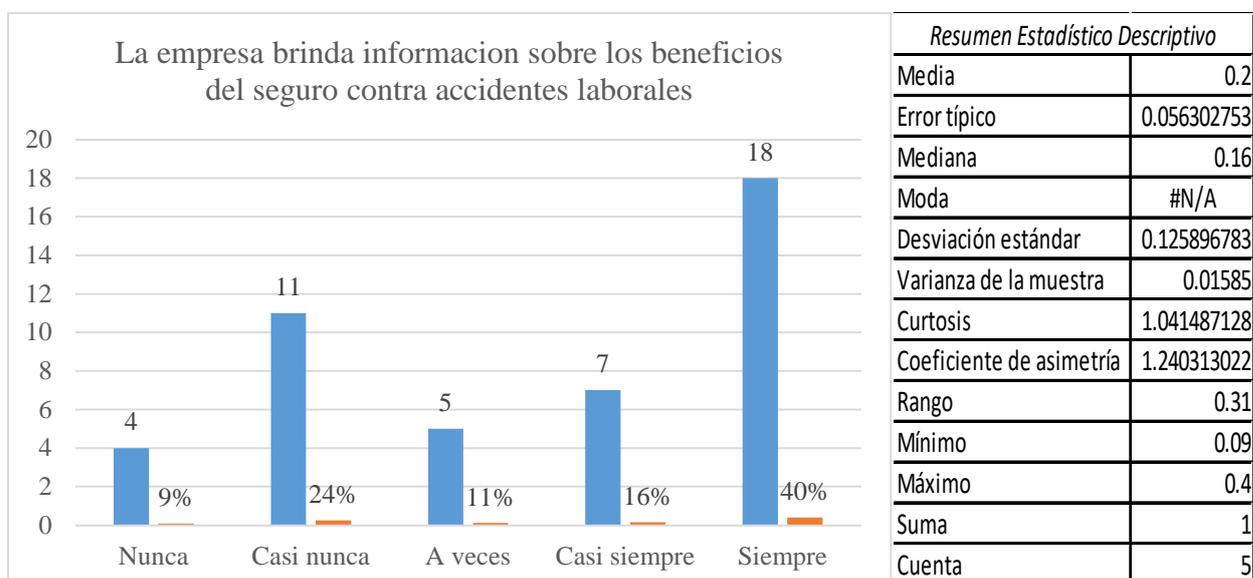
De acuerdo a la Tabla y Figura 6, se aprecia que un 29% de la población en relación a la comunicación de los beneficios del seguro vida Ley si tiene conocimiento; sin embargo, el 11% no sabe de lo que trata y tampoco maneja la información.

Tabla 14

La empresa brinda información sobre los beneficios del seguro contra accidentes laborales

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	4	9%
Casi nunca	11	24%
A veces	5	11%
Casi siempre	7	16%
Siempre	18	40%
Total	45	100%

Nota: Adaptado por escalas.

Figura 7

Nota: Elaboración propia en base a resultados estadísticos derivados de SPSS.

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la Tabla, así como en la Figura 7, se observa que, en relación a la información sobre los beneficios del seguro contra accidentes laborales, el 9% nunca recibe información sobre el seguro sin embargo el 40%

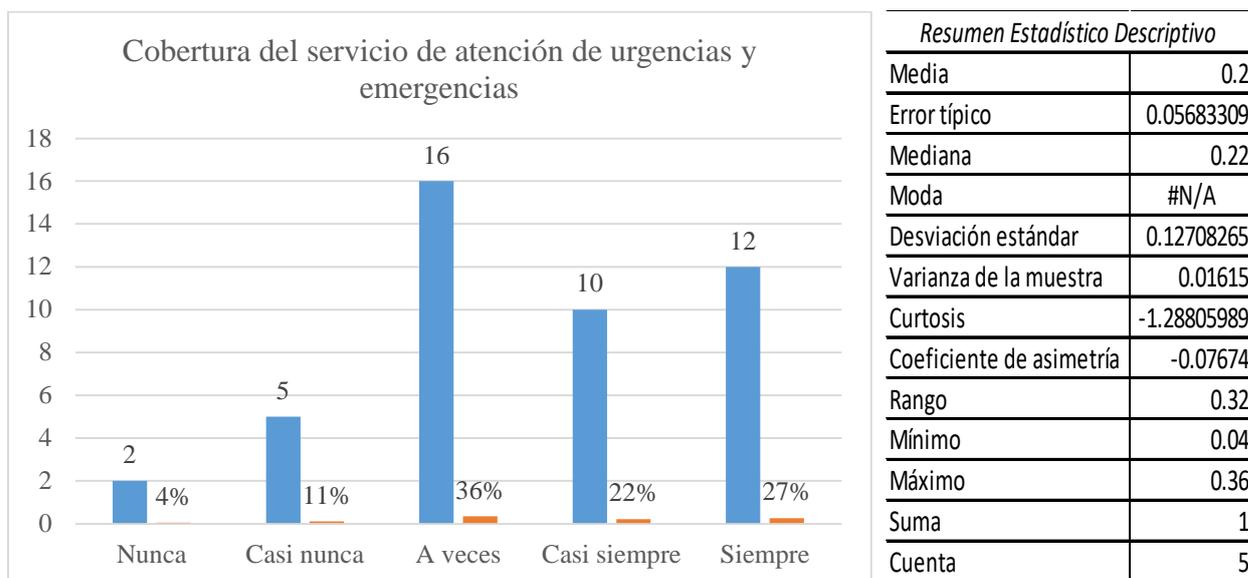
de los trabajadores si maneja la información y saben del beneficio que le da la empresa a diferencia del 24% que no está enterado del seguro.

Tabla 15

Califica como satisfactoria la cobertura del servicio de atención de urgencias y emergencias

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	2	4%
Casi nunca	5	11%
A veces	16	36%
Casi siempre	10	22%
Siempre	12	27%
Total	45	100%

Figura 8



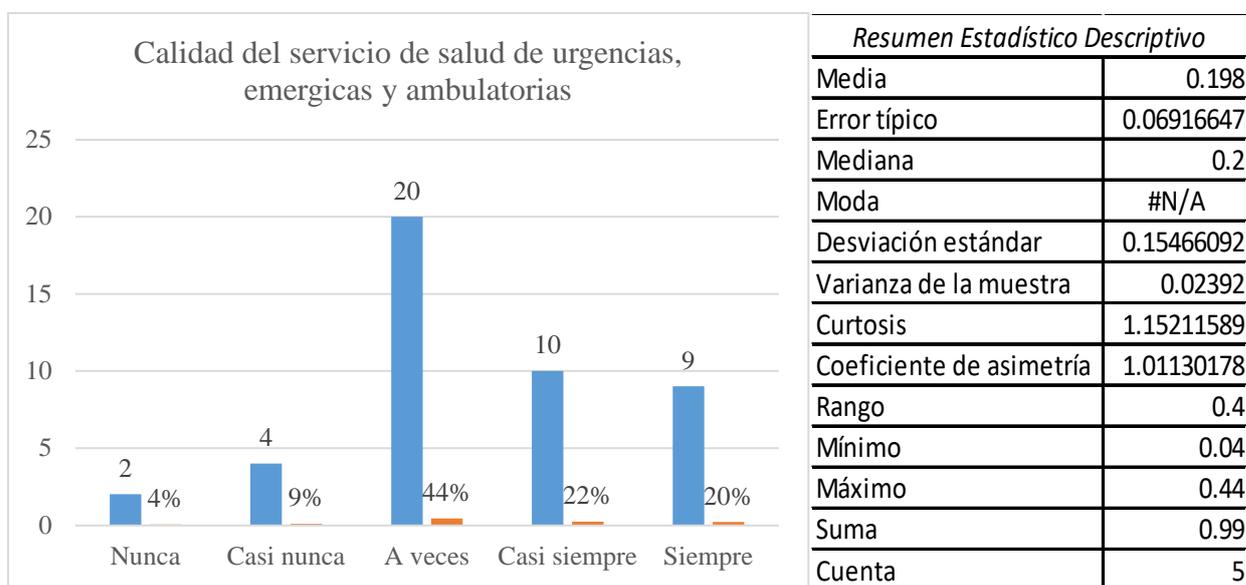
Nota: Descripción estadística de cobertura de atención de urgencias.

De acuerdo a la Tabla y Figura 8, se manifiestan que de los trabajadores un 11% casi nunca califican como satisfactoria la cobertura de su centro de atención de salud y un 4% califica nunca haber tenido una atención con adecuada cobertura por lo que están insatisfechos con este servicio.

Tabla 16*Problemas de calidad del servicio de salud de urgencias, emergencias y ambulatorias*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	2	4%
Casi nunca	4	9%
A veces	20	44%
Casi siempre	10	22%
Siempre	9	20%
Total	45	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 9

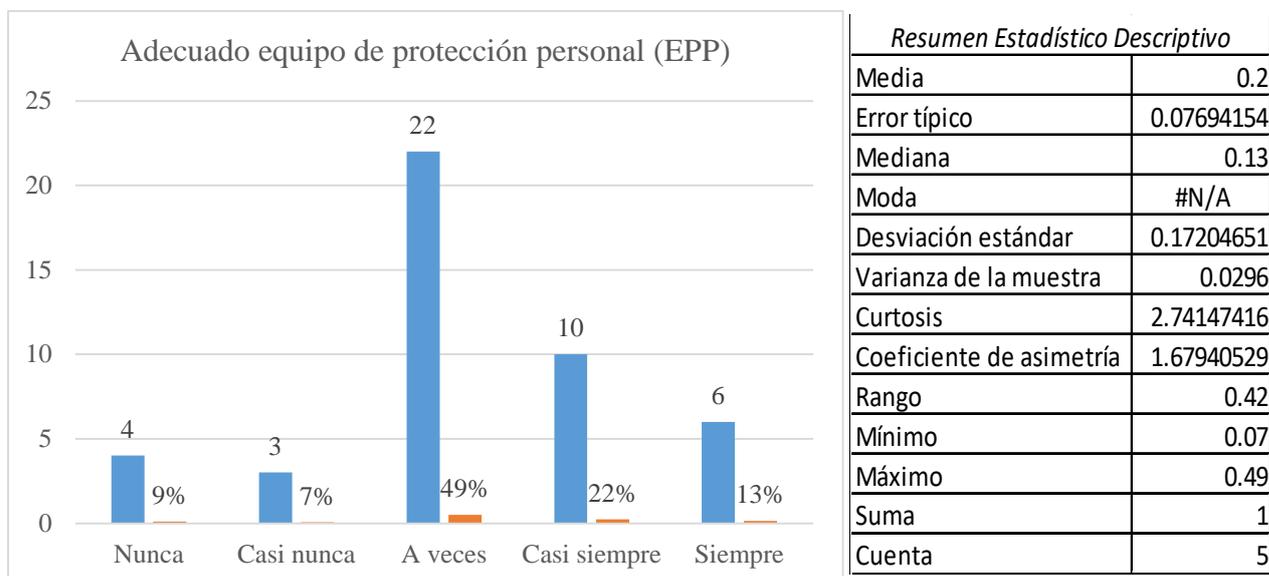
Nota: Resumen gráfico y estadístico calidad de servicio de salud.

De acuerdo a la Tabla y Figura 9, en relación a la calidad del servicio de salud de urgencias, emergencias y ambulatorias, los trabajadores indican en un 9% que casi nunca están satisfechos con la calidad mientras el 20% siempre lo está, a diferencia del 4% que nunca percibe calidad del servicio.

Tabla 17*La empresa proporciona un adecuado equipo de protección personal (EPP)*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	4	9%
Casi nunca	3	7%
A veces	22	49%
Casi siempre	10	22%
Siempre	6	13%
Total	45	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 10

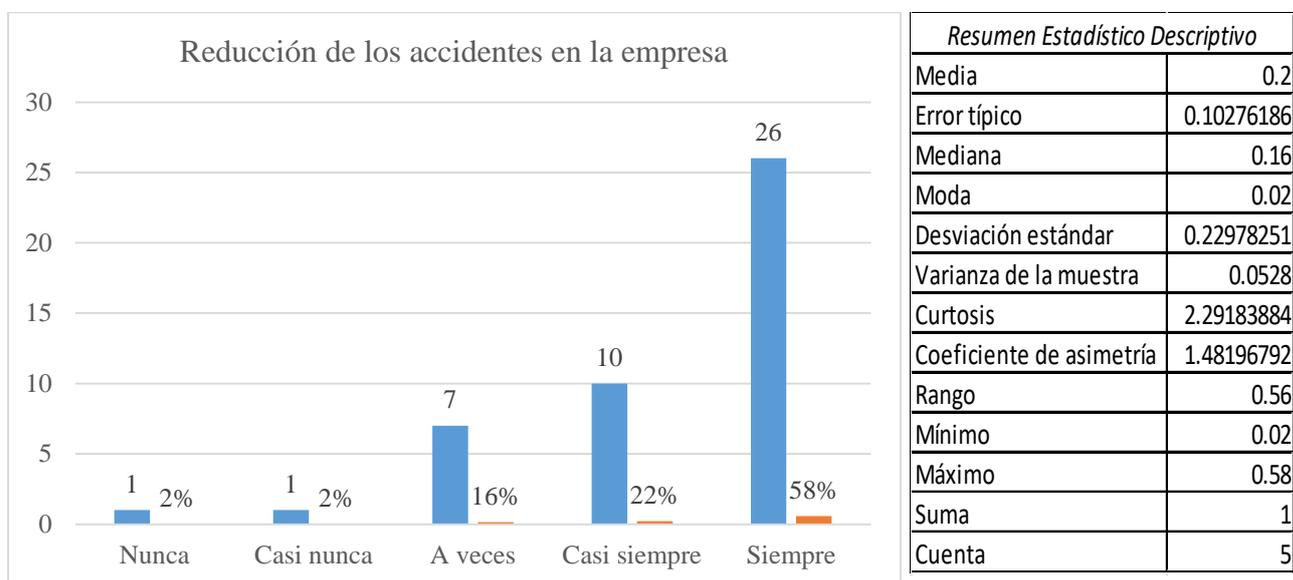
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 10, en relación al uso de un adecuado equipo de protección personal (EPP), se observa que el 9% de trabajadores nunca han tenido un adecuado EPP mientras que un 49% solo lo ha tenido a veces; sin embargo, el 13% siempre recibe un correcto EPP.

Tabla 18*La empresa comunica la reducción de los accidentes*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	1	2%
Casi nunca	1	2%
A veces	7	16%
Casi siempre	10	22%
Siempre	26	58%
Total	45	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 11

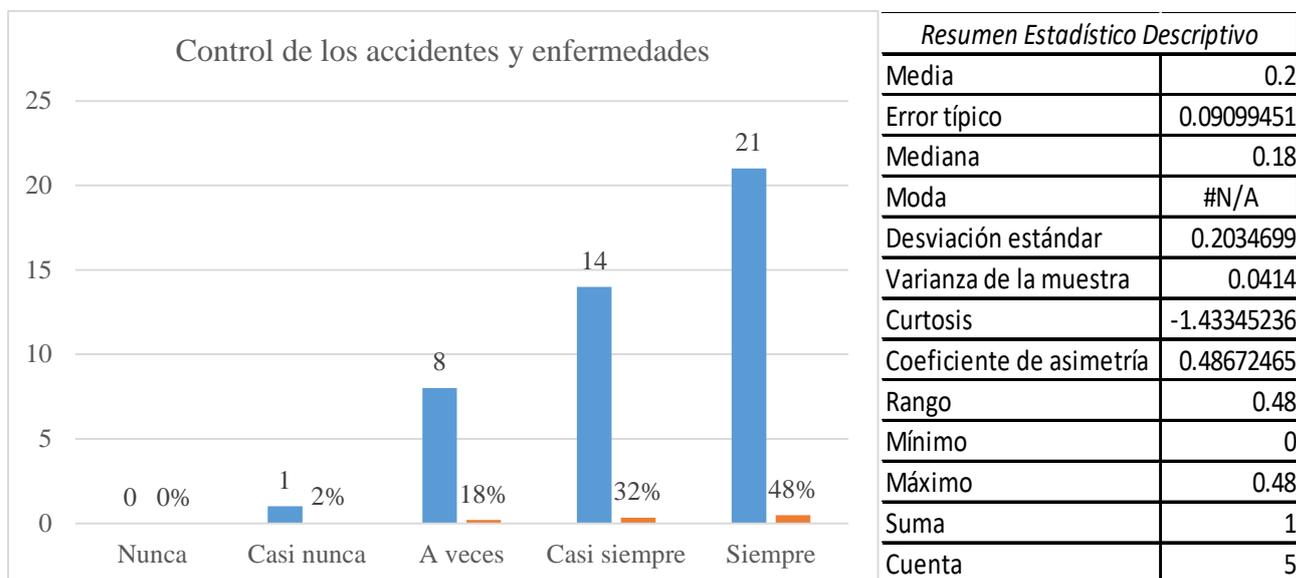
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 11, en relación a la reducción de accidentes, el 2% de trabajadores manifiestan nunca percibir la reducción en la empresa mientras el 58% de trabajadores indican que siempre reduce la cantidad de accidentes en el trabajo.

Tabla 19*La empresa comunica sus medidas de control de accidentes y enfermedades*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	2%
A veces	8	18%
Casi siempre	14	32%
Siempre	21	48%
Total	44	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 12

Nota: Elaboración propia.

Se manifiesta en la Tabla y Figura 12, en relación a la comunicación del control de accidentes y enfermedades, los trabajadores indican en un 2% que casi nunca se

realizan y un 48% de trabajadores aseguran que siempre se lleva a cabo el control de accidentes y enfermedades.

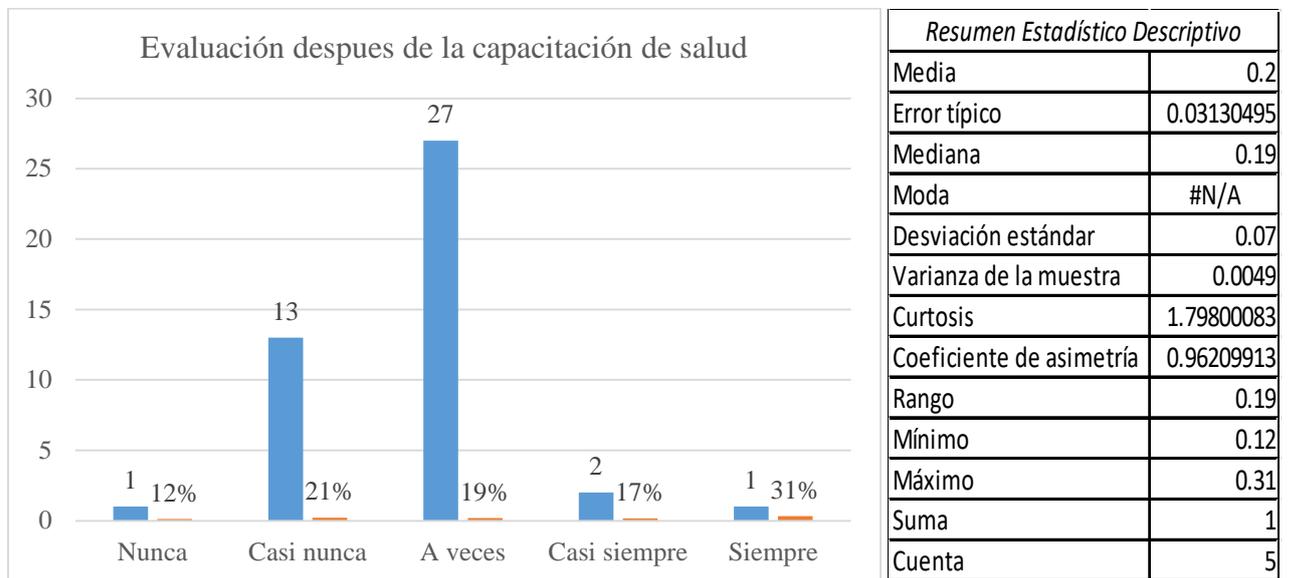
Tabla 20

La empresa realiza una evaluación después de la capacitación de salud

Niveles	Nº trabajadores	Porcentaje %
Nunca	5	12%
Casi nunca	9	21%
A veces	8	19%
Casi siempre	7	17%
Siempre	13	31%
Total	42	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 13



Nota: Elaboración propia.

Se demuestra en la Tabla y Figura 13, en relación a los trabajadores un 19% a veces es evaluado después de la capacitación de salud, pero el 12% asegura nunca haber

tenido una evaluación a diferencia del 31 % de trabajadores que siempre es evaluado después de una capacitación.

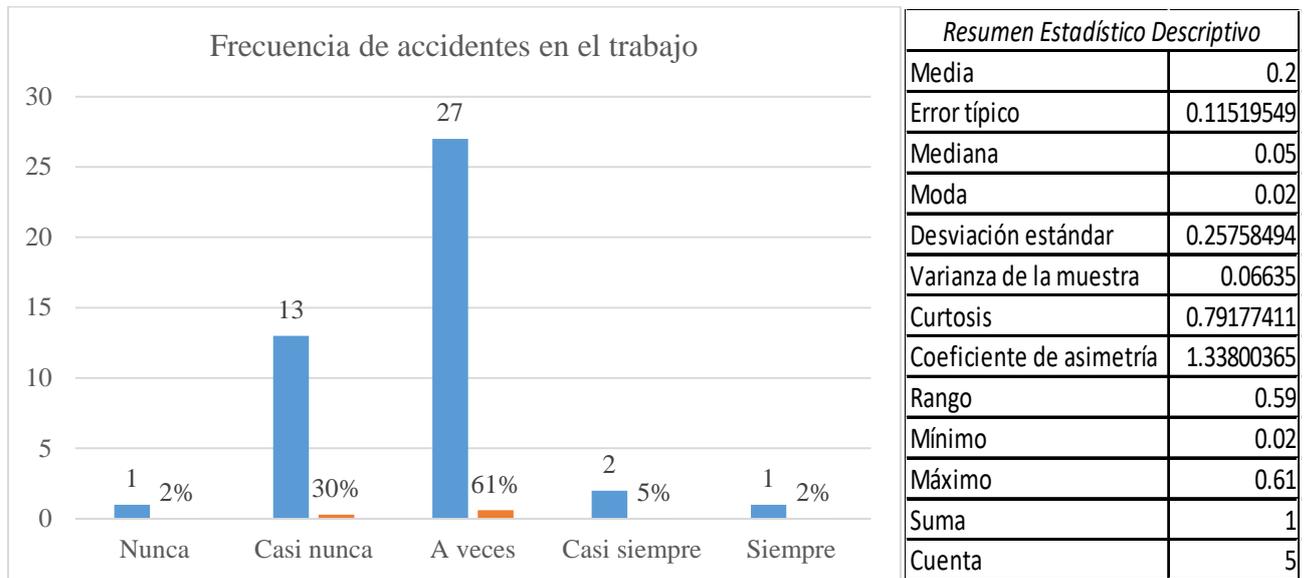
Tabla 21

La empresa comunica sobre la frecuencia de accidentes en el trabajo

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	1	2%
Casi nunca	13	30%
A veces	27	61%
Casi siempre	2	5%
Siempre	1	2%
Total	44	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 14



Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 14, referente a la comunicación sobre la frecuencia de accidentes en el trabajo, los empleados indican solo en un 2% que casi siempre están informados sobre ello y el 61% que a veces están informados cuando ocurre un accidente.

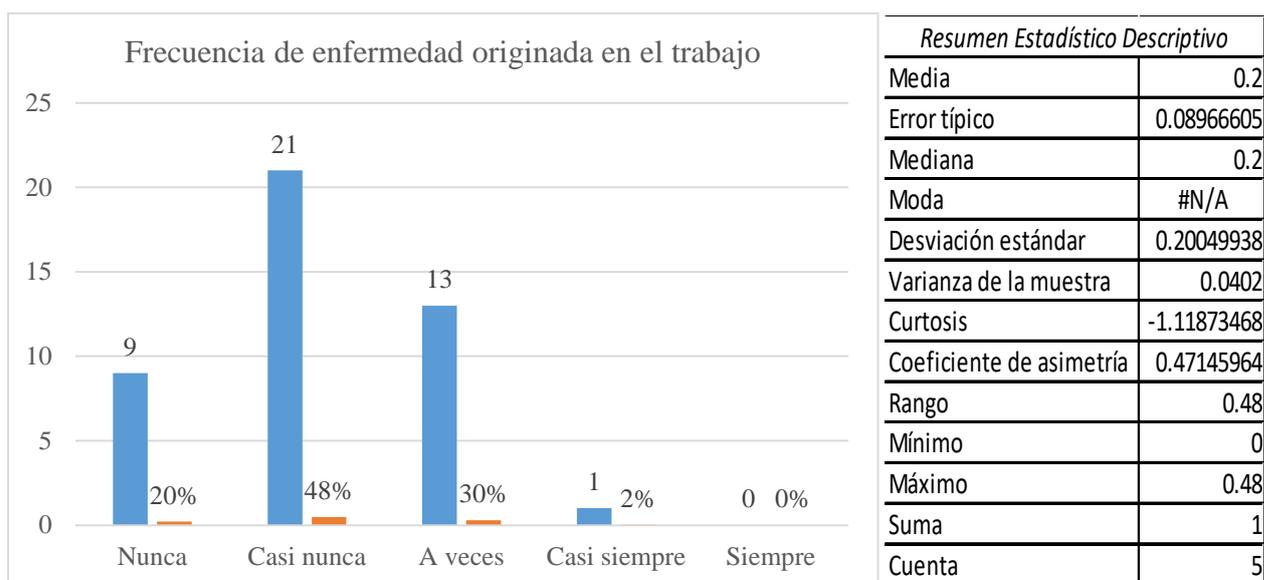
Tabla 22

Se producen enfermedades originadas en el trabajo

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	9	20%
Casi nunca	21	48%
A veces	13	30%
Casi siempre	1	2%
Siempre	0	0%
Total	44	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 15



Nota: Elaboración propia.

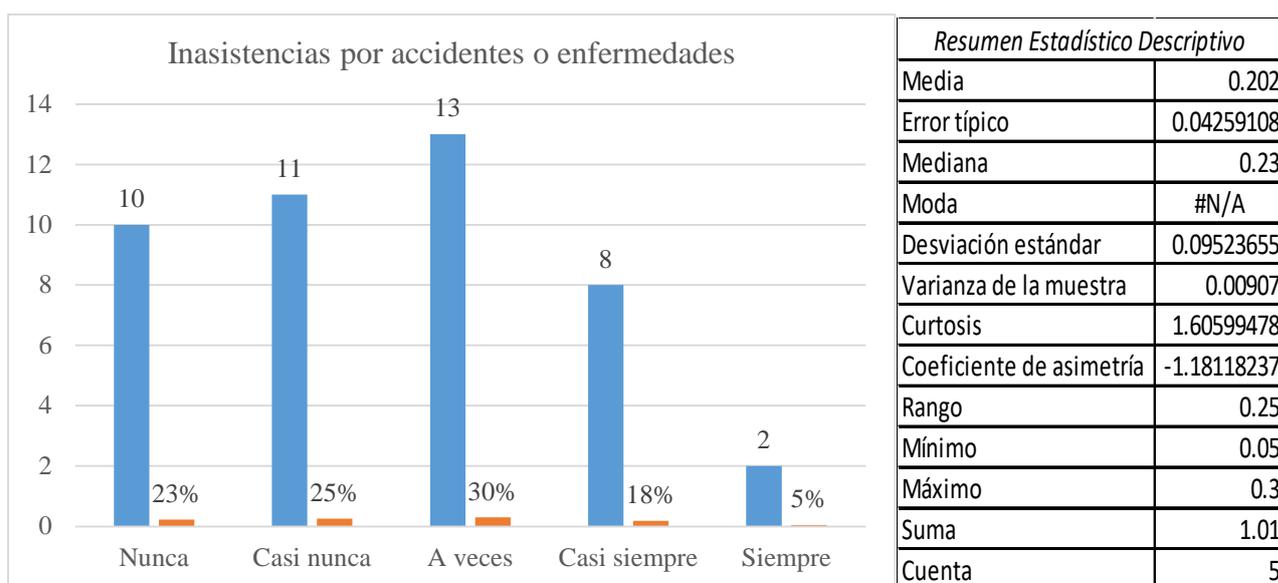
Se demuestra en la Tabla y Figura 15, en relación a la aparición de enfermedades originadas en el trabajo, se aprecia en un 20% que nunca aparecen a diferencia del 30% de trabajadores que aseguran que a veces suelen suceder enfermedades originadas en la empresa.

Tabla 23

Se producen inasistencias al trabajo por accidentes y/o enfermedades laborales

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	10	23%
Casi nunca	11	25%
A veces	13	30%
Casi siempre	8	18%
Siempre	2	5%
Total	44	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 16

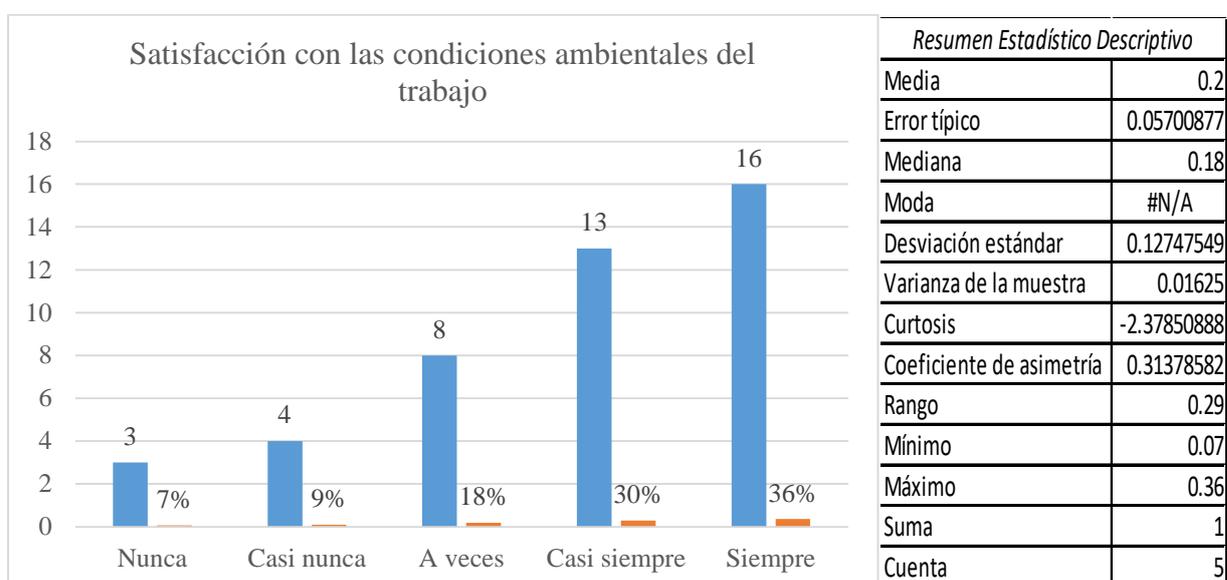
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 16, en relación con las inasistencias al trabajo por accidentes y/o enfermedades laborales se aprecia que los trabajadores indican en un 23% que nunca suceden y que solo un 5% siempre suelen tener inasistencias por este tipo de contingencia.

Tabla 24*Satisfacción con las condiciones ambientales del trabajo*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	3	7%
Casi nunca	4	9%
A veces	8	18%
Casi siempre	13	30%
Siempre	16	36%
Total	44	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 17

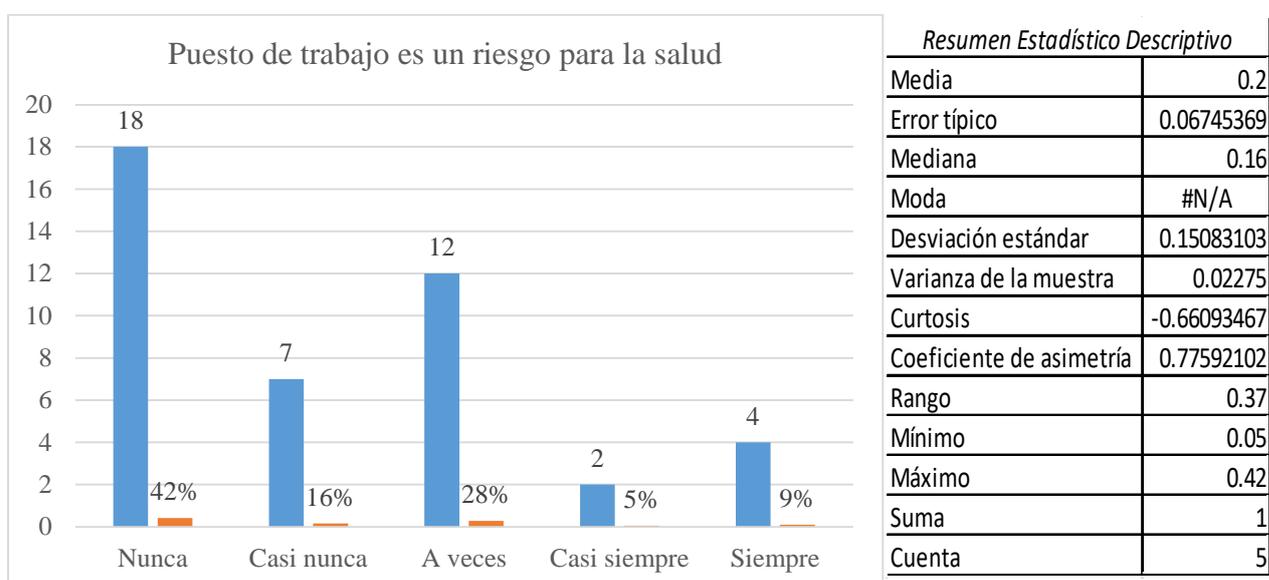
Nota: Síntesis de satisfacción y condiciones ambientales.

Se muestra en la Tabla y Figura 17, respecto a la satisfacción y las condiciones ambientales del trabajo, se aprecia que los trabajadores indican en un 7% nunca estar satisfechos, pero positivamente un 36% siempre están satisfechos con las condiciones de trabajo que la empresa les brinda.

Tabla 25*Considera que el puesto de trabajo es un riesgo para la salud*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	18	42%
Casi nunca	7	16%
A veces	12	28%
Casi siempre	2	5%
Siempre	4	9%
Total	43	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 18

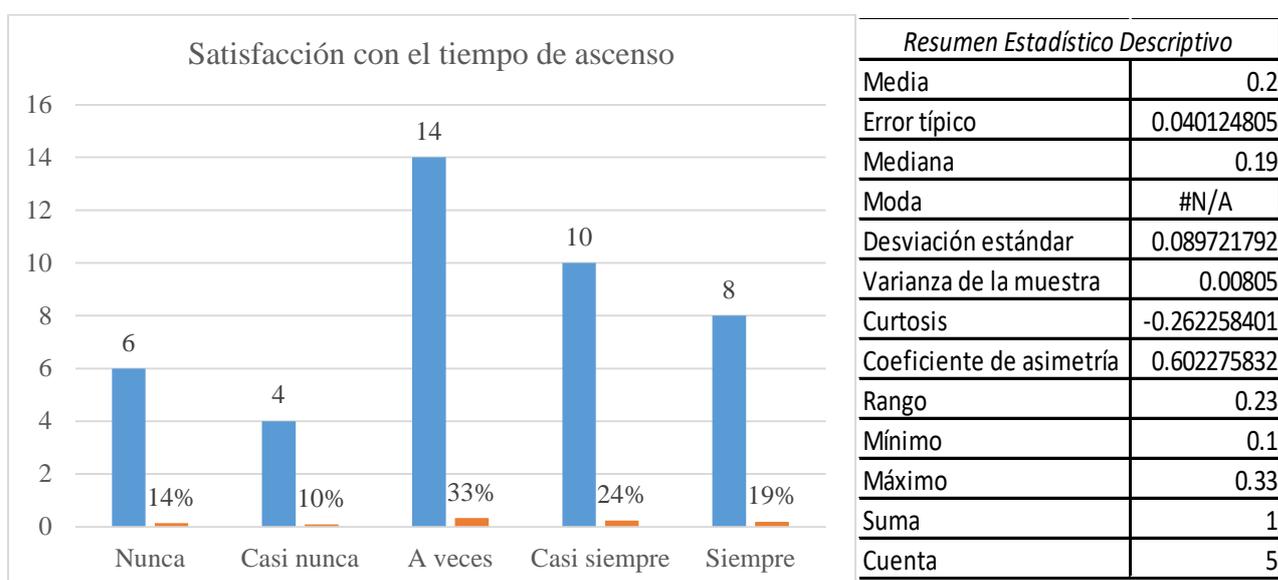
Nota: Sinopsis gráfico y estadístico puesto de trabajo y riesgo.

De acuerdo a la Tabla y Figura 18, se demuestra que el 42% de empleados nunca considera que el puesto de trabajo es un riesgo para su salud, aunque hay una población del 9% que manifiesta siempre percibir el riesgo.

Tabla 26*Satisfacción con el tiempo de ascenso*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	6	14%
Casi nunca	4	10%
A veces	14	33%
Casi siempre	10	24%
Siempre	8	19%
Total	42	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 19

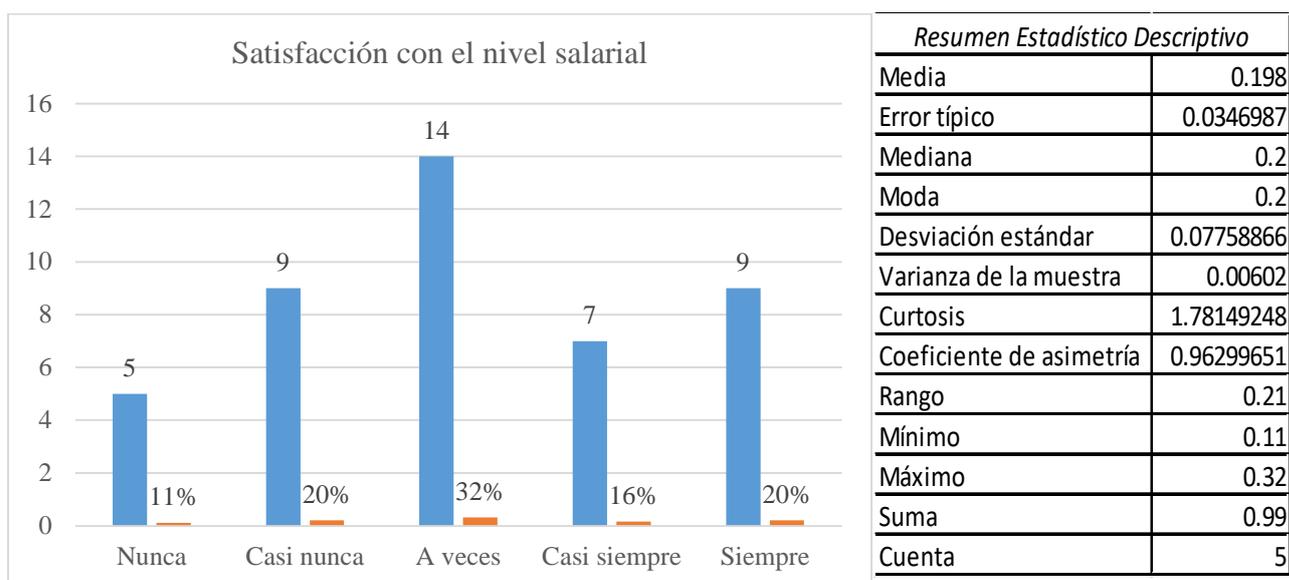
Nota: Resumen gráfico y estadístico satisfacción con tiempo de ascenso.

De acuerdo a la Tabla y Figura 19, en relación con el tiempo de ascenso se evidencia que los trabajadores indican en un 14% nunca estar satisfechos a diferencia de un 19% que siempre se muestran conformes con el tiempo de ascenso manejada por la empresa.

Tabla 27*Satisfacción con el nivel salarial*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	5	11%
Casi nunca	9	20%
A veces	14	32%
Casi siempre	7	16%
Siempre	9	20%
Total	44	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 20

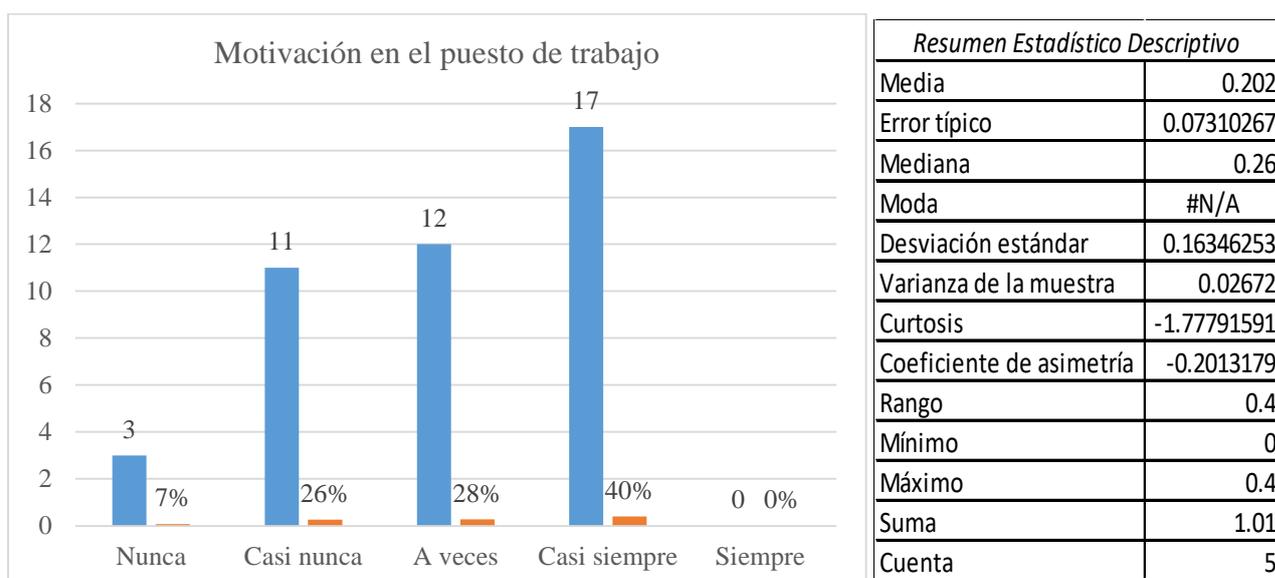
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 20, se aprecia en relación a la satisfacción del nivel salarial, los trabajadores indican en un 11% que nunca están satisfechos, un 20% que casi nunca lo están sin embargo hay un gran número de la población del 20% que siempre está de acuerdo con el salario.

Tabla 28*Motivación en el puesto de trabajo*

Niveles	Nº trabajadores	Porcentaje %
Nunca	3	7%
Casi nunca	11	26%
A veces	12	28%
Casi siempre	17	40%
Siempre	0	0%
Total	43	100%

Nota: Establecido por niveles.

Figura 21

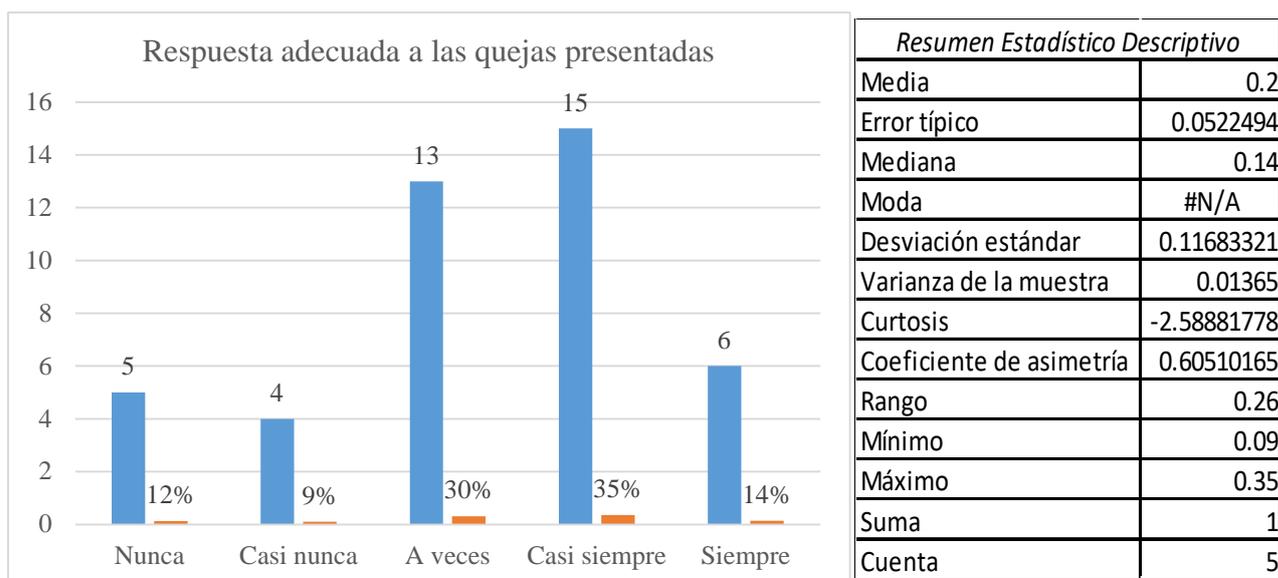
Nota: Síntesis motivación en el puesto de trabajo.

De acuerdo a la Tabla y Figura 21, se demuestra un alto índice de empleados del 40% que casi siempre está motivado en el puesto de trabajo y un 28% a veces lo está, pero hay una opinión de bajo índice de un 7% que nunca está motivado.

Tabla 29*La empresa brinda respuestas adecuadas a las quejas presentadas*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	5	12%
Casi nunca	4	9%
A veces	13	30%
Casi siempre	15	35%
Siempre	6	14%
Total	43	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 22

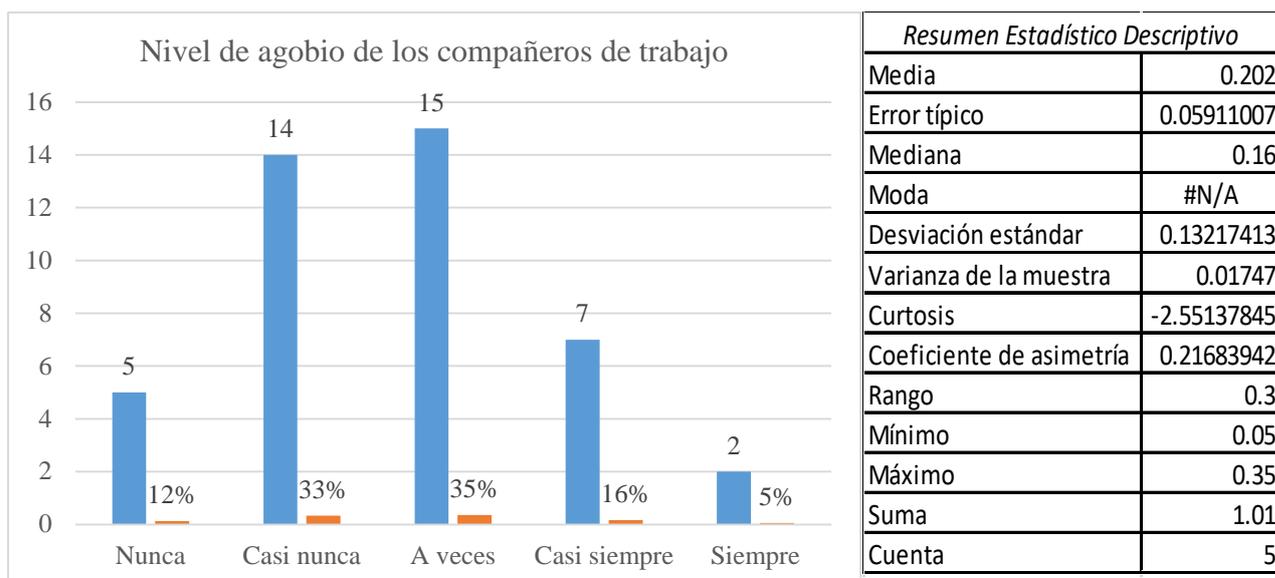
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 22, en relación a las respuestas adecuadas a las quejas presentadas, los trabajadores indican en un 12% que nunca se generan, un 9% que casi nunca, y el resultado de alto índice arroja un 35% casi siempre. Solo el 14% opina que sus quejas siempre reciben respuestas.

Tabla 30*Nivel de agobio de los compañeros de trabajo*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	5	12%
Casi nunca	14	33%
A veces	15	35%
Casi siempre	7	16%
Siempre	2	5%
Total	43	100%

Nota: establecido por niveles..

Figura 23

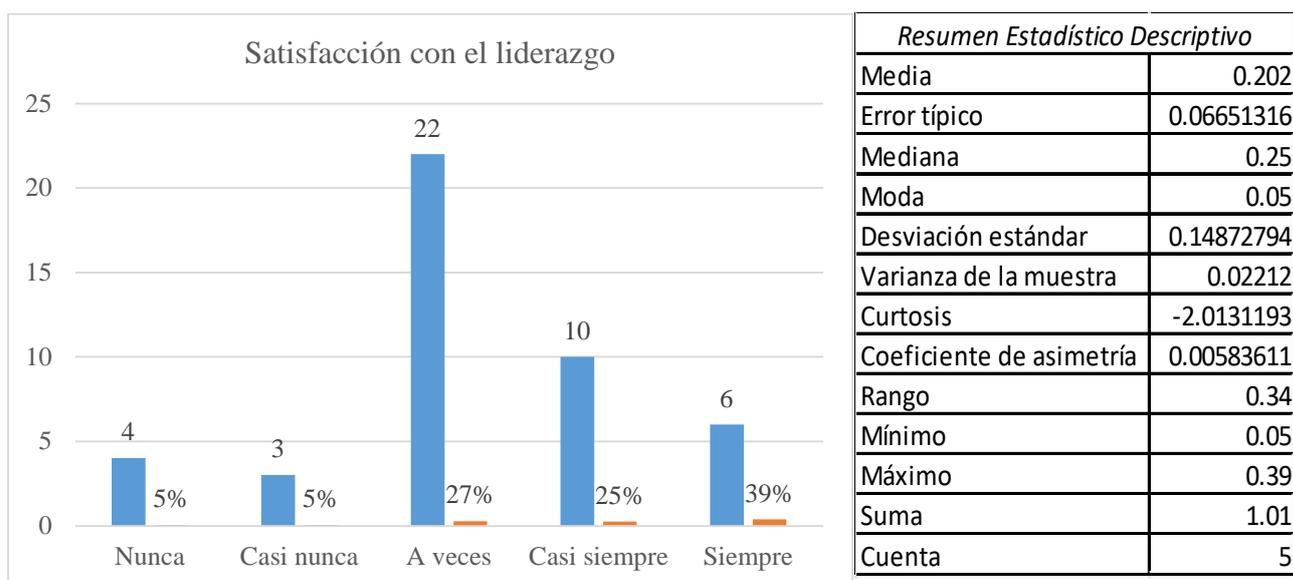
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 23, en relación con el nivel de agobio de los compañeros de trabajo, los trabajadores indican en un 12% que nunca lo han percibido y hay un alto nivel de 35% que a veces percibieron situación de agobio.

Tabla 31*Satisfacción con el liderazgo*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	2	5%
Casi nunca	2	5%
A veces	12	27%
Casi siempre	11	25%
Siempre	17	39%
Total	44	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 24

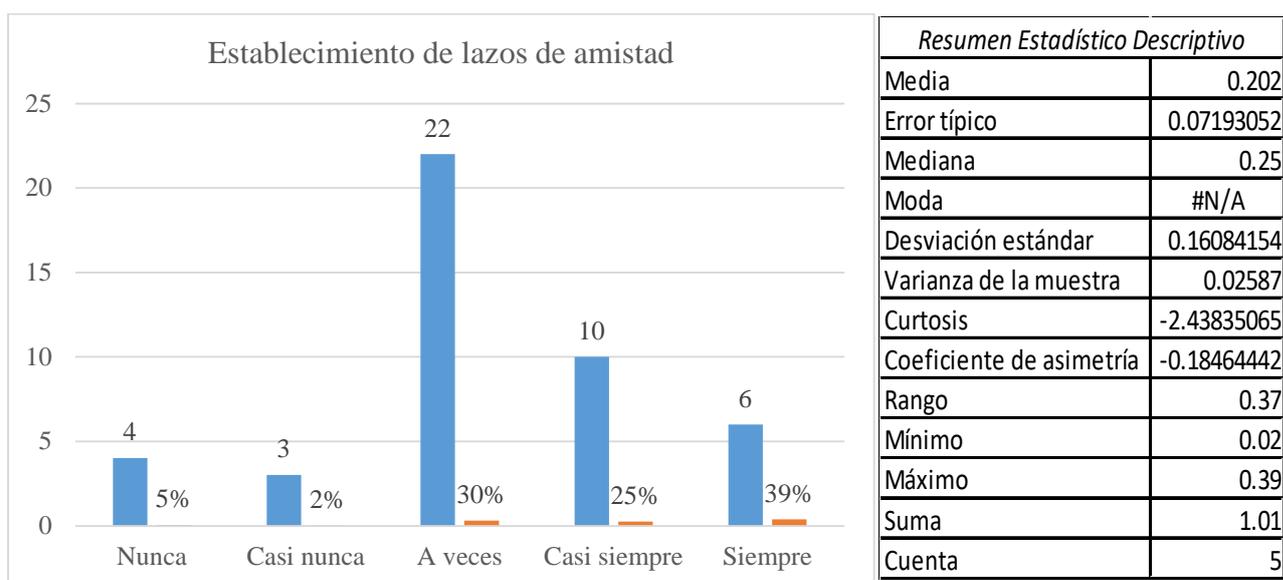
Nota: Elaboración propia.

Se comprueba en la Tabla y Figura 24, en relación con la satisfacción del liderazgo, los trabajadores indican en un 5% que nunca están satisfechos a diferencia del 39% que siempre están satisfechos con el liderazgo que maneja la empresa.

Tabla 32*La empresa promueve el establecimiento de lazos de amistad*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	2	5%
Casi nunca	1	2%
A veces	13	30%
Casi siempre	11	25%
Siempre	17	39%
Total	44	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 25

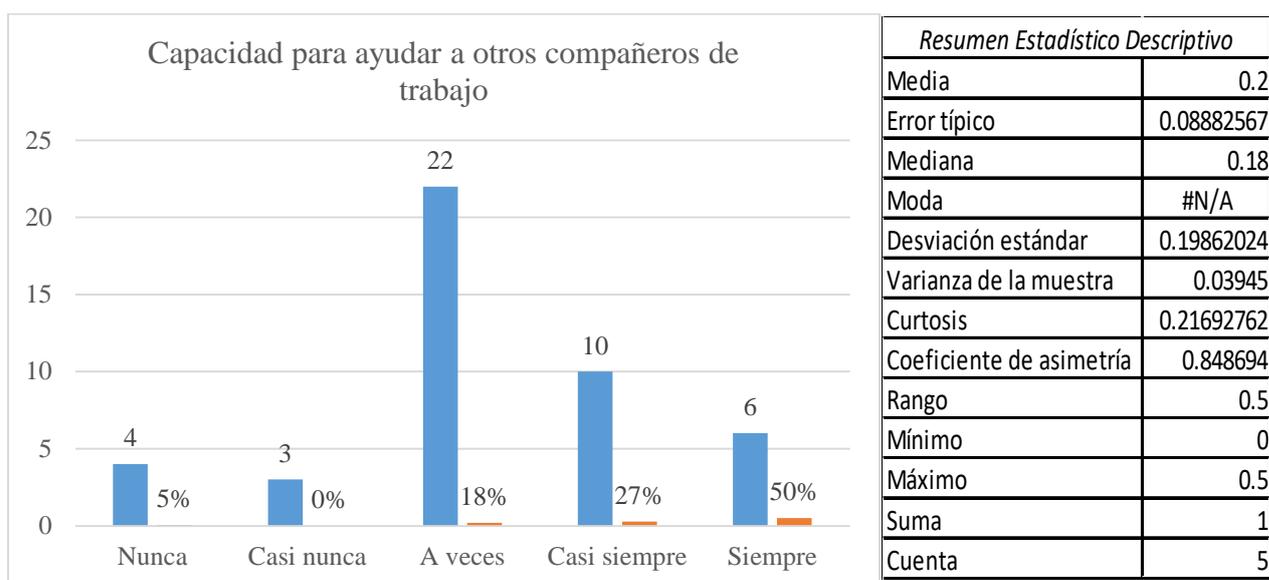
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 25, en relación con el establecimiento de lazos de amistad, los trabajadores indican en un 5% que nunca la han establecido por lo contrario hay un 39% de colaboradores que siempre establece lazos de amistad dentro de la empresa.

Tabla 33*Capacidad para ayudar a otros compañeros de trabajo*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	2	5%
Casi nunca	0	0%
A veces	8	18%
Casi siempre	12	27%
Siempre	22	50%
Total	44	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 26

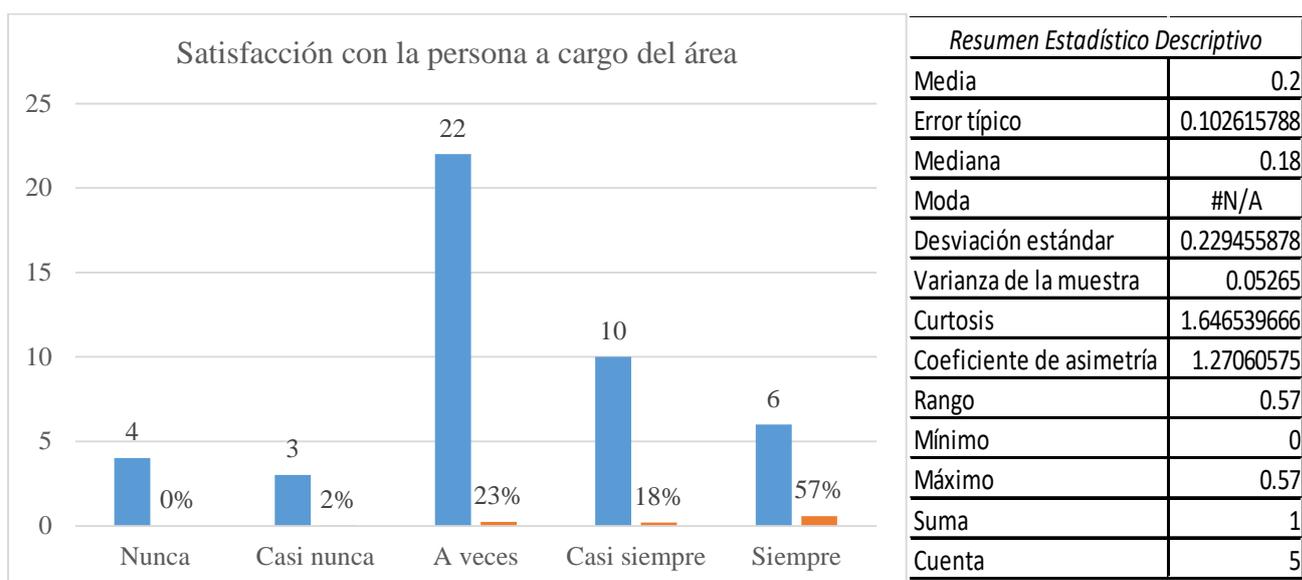
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 26, en relación a la capacidad para ayudar a otros compañeros de trabajo, los empleados indican en un 5% que nunca tienen esa capacidad a diferencia de un 50% de trabajadores que manifiestan siempre estar en capacidad de ayudar.

Tabla 34*Satisfacción con la persona a cargo del área*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	2%
A veces	10	23%
Casi siempre	8	18%
Siempre	25	57%
Total	44	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 27

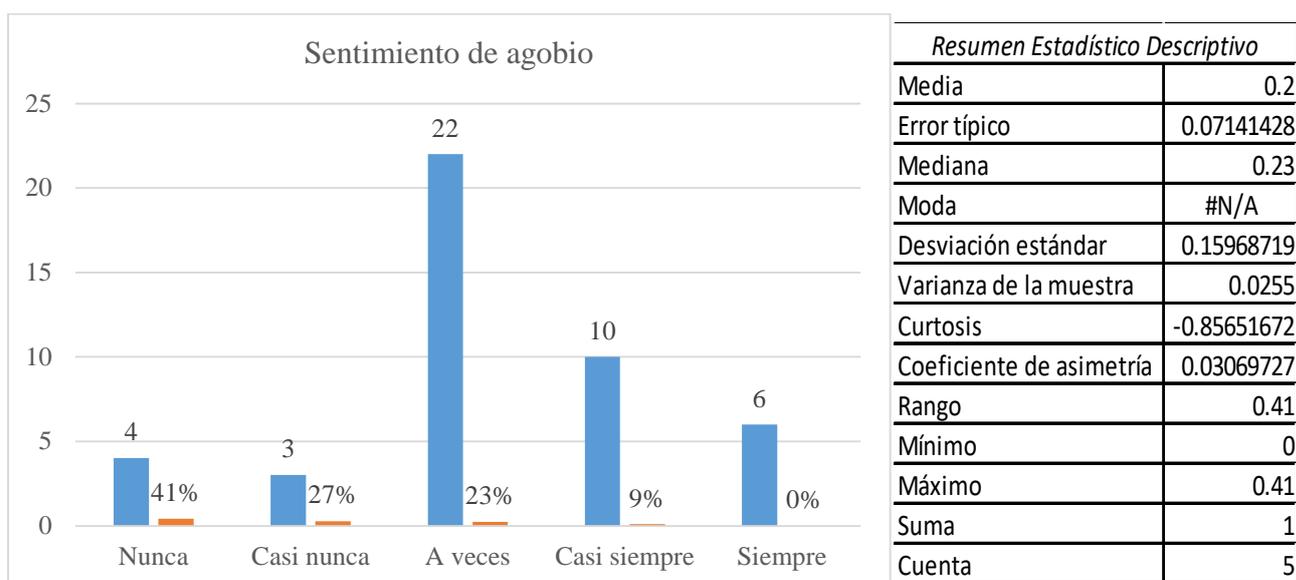
Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 27, en relación a la satisfacción con la persona a cargo del área, los trabajadores indican en un 0% nunca estar satisfechos a diferencia de un resultado positivo del 57% de trabajadores siempre estar satisfechos y conforme con la persona encargada de su área.

Tabla 35*Sentimiento de agobio*

Niveles	N° trabajadores	Porcentaje %
Nunca	18	41%
Casi nunca	12	27%
A veces	10	23%
Casi siempre	4	9%
Siempre	0	0%
Total	44	100%

Nota: determinado por nivel de agobio.

Figura 28

Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 28, en relación con el sentimiento de agobio se evidencia que los trabajadores indican en un 41% que nunca lo han sentido a diferencia del 23% de trabajadores evidenciaron que a veces perciben el sentimiento de agobio.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H1: A mayor relación de nivel de salud ocupacional, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero- Lima año 2023.

H0: A menor relación de nivel de salud ocupacional, menor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

Tabla 7

Salud ocupacional y satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral				
			Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo en desacuerdo	de ni De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Seguridad Ocupacional	En desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,1	,6	,3	1,0
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	3	16	5	24
		Recuento esperado	,8	2,3	14,3	6,8	24,0
		% del total	0,0%	9,4%	50,0%	15,6%	75,0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	3	1	4
		Recuento esperado	,1	,4	2,4	1,1	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	9,4%	3,1%	12,5%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	3	3
		Recuento esperado	,1	,3	1,8	,8	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	9,4%	9,4%
Total	Recuento	1	3	19	9	32	
	Recuento esperado	1,0	3,0	19,0	9,0	32,0	
	% del total	3,1%	9,4%	59,4%	28,1%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.

Tabla 8

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor glSig. asintótica (2 caras)	
Chi-cuadrado de Pearson	41,014 ^a	9,000

Razón de verosimilitud	18,140 9	,034
Asociación lineal por lineal	8,670 1	,003
N de casos válidos	32	

Interpretación: Los resultados muestran un valor de Sig de 0,000 (valor crítico observado) como es $< 0,05$ se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: A mayor relación de nivel de promoción de la salud, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023

H0: A menor relación de nivel de promoción de la salud, menor nivel de satisfacción laboral de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023

Tabla 9

Tabulación cruzada dimensión promoción de la salud y la satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral					
		Ni de		De			
		Totalmente	acuerdo ni	De	Totalmente		Total
		en	en	acuerdo	de acuerdo		
		desacuerdo	desacuerdo				
Promoción de la salud	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	0	3	3	6
		Recuento esperado	,2	,6	3,6	1,7	6,0
		% del total	0,0%	0,0%	9,4%	9,4%	18,8%
	En desacuerdo	Recuento	0	1	11	0	12
	Recuento esperado	,4	1,1	7,1	3,4	12,0	
	% del total	0,0%	3,1%	34,4%	0,0%	37,5%	

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	2	3	2	7
	Recuento esperado	,2	,7	4,2	2,0	7,0
	% del total	0,0%	6,3%	9,4%	6,3%	21,9%
De acuerdo	Recuento	0	0	2	1	3
	Recuento esperado	,1	,3	1,8	,8	3,0
	% del total	0,0%	0,0%	6,3%	3,1%	9,4%
Totalmente de acuerdo	Recuento	1	0	0	3	4
	Recuento esperado	,1	,4	2,4	1,1	4,0
	% del total	3,1%	0,0%	0,0%	9,4%	12,5%
Total	Recuento	1	3	19	9	32
	Recuento esperado	1,0	3,0	19,0	9,0	32,0
	% del total	3,1%	9,4%	59,4%	28,1%	100,0%

Tabla 10

Pruebas de chi-cuadrado dimensión promoción de la salud y la satisfacción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	23,454^a	12	,024
Razón de verosimilitud	25,151	12	,014
Asociación lineal por lineal	,233	1	,629
N de casos válidos	32		

Interpretación: Los resultados muestran un valor de Sig de 0,024 (valor crítico observado) como es $< 0,05$, por ende se procede a rechazar la hipótesis nula y se da como aceptada la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión promoción de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: A mayor relación de nivel de protección de la salud, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

H0: A menor relación de nivel de protección de la salud, menor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023

Tabla 11

Tabulación cruzada de la dimensión de protección de la salud y la satisfacción laboral

Protección de la salud	Totalmente en desacuerdo	en	Satisfacción Laboral				Total
			Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Protección de la salud	Totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,1	,6	,3	1,0
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
	Ni de acuerdo en desacuerdo	Recuento	0	2	3	2	7
		Recuento esperado	,2	,7	4,2	2,0	7,0
		% del total	0,0%	6,3%	9,4%	6,3%	21,9%
	De acuerdo	Recuento	0	1	12	1	14
		Recuento esperado	,4	1,3	8,3	3,9	14,0
		% del total	0,0%	3,1%	37,5%	3,1%	43,8%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	4	6	10
		Recuento esperado	,3	,9	5,9	2,8	10,0
		% del total	0,0%	0,0%	12,5%	18,8%	31,3%
Total	Recuento	1	3	19	9	32	
	Recuento esperado	1,0	3,0	19,0	9,0	32,0	
	% del total	3,1%	9,4%	59,4%	28,1%	100,0%	

Tabla 12

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión de protección de la salud y la satisfacción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	44,126 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	20,955	9	,013
Asociación lineal por lineal	12,948	1	,000
N de casos válidos	32		

Interpretación: Los resultados indican un valor de significancia (Sig) de 0,000, lo que está por debajo del umbral crítico de 0,05. Se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que sugiere que hay una relación significativa entre la dimensión de protección de la salud y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Formamos Acero en Lima en el año 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: A mayor relación de nivel prevención, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

H0: A menor relación de nivel prevención, menor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

Tabla 13

Tabulación cruzada entre la dimensión prevención y la satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral			Totalmente de acuerdo	Total
			Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo		
Prevención	Totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,1	,6	,3	1,0
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	3	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,3	1,8	,8	3,0
		% del total	0,0%	9,4%	0,0%	0,0%	9,4%
De acuerdo	Recuento	0	0	19	0	19	

	Recuento esperado	,6	1,8	11,3	5,3	19,0
	% del total	0,0%	0,0%	59,4%	0,0%	59,4%
	Recuento	0	0	0	9	9
Totalmente de acuerdo	Recuento esperado	,3	,8	5,3	2,5	9,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	28,1%	28,1%
	Recuento	1	3	19	9	32
Total	Recuento esperado	1,0	3,0	19,0	9,0	32,0
	% del total	3,1%	9,4%	59,4%	28,1%	100,0%

Tabla 14

Pruebas de chi-cuadrado entre la dimensión prevención y la satisfacción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	96,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	63,777	9	,000
Asociación lineal por lineal	31,000	1	,000
N de casos válidos	32		

Interpretación: Los resultados revelan un valor de significancia (Sig) de 0,000, que es inferior al umbral crítico de 0,05. En tanto, se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alternativa, indicando así una relación significativa entre la dimensión de prevención y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Formamos Acero en Lima durante el año 2023.

Prueba de hipótesis específica 4

H1: A mayor relación de nivel control de la salud, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

H0: A menor relación de nivel control de la salud, menor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

Tabla 15

Tabulación cruzada entre la dimensión control de la salud y la satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral				
			Ni de		De		
			Totalmente	acuerdo ni	De	Totalmente	Total
			en	en	De	de acuerdo	
			desacuerdo	desacuerdo	acuerdo	de acuerdo	
Control de la salud	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	0	3	3	6
		Recuento esperado	,2	,6	3,6	1,7	6,0
		% del total	0,0%	0,0%	9,4%	9,4%	18,8%
	En desacuerdo	Recuento	0	1	11	0	12
		Recuento esperado	,4	1,1	7,1	3,4	12,0
		% del total	0,0%	3,1%	34,4%	0,0%	37,5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	2	3	2	7
		Recuento esperado	,2	,7	4,2	2,0	7,0
		% del total	0,0%	6,3%	9,4%	6,3%	21,9%
	De acuerdo	Recuento	0	0	2	1	3
		Recuento esperado	,1	,3	1,8	,8	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	3,1%	9,4%
Totalmente de acuerdo	Recuento	1	0	0	3	4	
	Recuento esperado	,1	,4	2,4	1,1	4,0	
	% del total	3,1%	0,0%	0,0%	9,4%	12,5%	
Total	Recuento	1	3	19	9	32	
	Recuento esperado	1,0	3,0	19,0	9,0	32,0	
	% del total	3,1%	9,4%	59,4%	28,1%	100,0%	

Tabla 16

Pruebas de chi-cuadrado entre la dimensión control de la salud y la satisfacción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	23,454^a	12	,024
Razón de verosimilitud	25,151	12	,014
Asociación lineal por lineal	,233	1	,629
N de casos válidos	32		

Interpretación: Los resultados indican un valor de significancia (Sig) de 0,024, que es menor que el umbral crítico de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto sugiere una relación significativa entre la dimensión de control de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero en Lima durante el año 2023.

Prueba de hipótesis específica 5

H1: A mayor relación de nivel de la seguridad, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

H0: A menor relación de nivel de la seguridad, menor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.

Tabla 17

Tabulación cruzada entre la dimensión seguridad y la satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral				
			Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Seguridad	Totalmente en desacuerdo	en Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,1	,6	,3	1,0
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
	Ni de acuerdo en desacuerdo	en Recuento	0	2	3	2	7
		Recuento esperado	,2	,7	4,2	2,0	7,0
		% del total	0,0%	6,3%	9,4%	6,3%	21,9%
	De acuerdo	en Recuento	0	1	12	1	14
		Recuento esperado	,4	1,3	8,3	3,9	14,0
		% del total	0,0%	3,1%	37,5%	3,1%	43,8%
	Totalmente de acuerdo	en Recuento	0	0	4	6	10
		Recuento esperado	,3	,9	5,9	2,8	10,0
		% del total	0,0%	0,0%	12,5%	18,8%	31,3%
Total	en Recuento	1	3	19	9	32	
	Recuento esperado	1,0	3,0	19,0	9,0	32,0	
	% del total	3,1%	9,4%	59,4%	28,1%	100,0%	

Tabla 18*Pruebas de chi-cuadrado entre la dimensión seguridad y la satisfacción laboral*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	44,126 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	20,955	9	,013
Asociación lineal por lineal	12,948	1	,000
N de casos válidos	32		

Interpretación: Los resultados revelan un valor de significancia (Sig) de 0,000, que está por debajo del umbral crítico de 0,05. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa. En consecuencia, se confirma la existencia de una relación significativa entre la dimensión de seguridad y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Formamos Acero en Lima en el año 2023.

Prueba de hipótesis específica 6

H1: A mayor relación de nivel condiciones de trabajo, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023

H0: A menor relación de nivel condiciones de trabajo, menor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023

Tabla 19

Tabulación cruzada entre la dimensión de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral

	Satisfacción Laboral		Totalmente de acuerdo	Total
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo		
Totalmente en desacuerdo				

Condiciones de trabajo	Totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,1	,6	,3	1,0
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	3	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,3	1,8	,8	3,0
		% del total	0,0%	9,4%	0,0%	0,0%	9,4%
	De acuerdo	Recuento	0	0	19	0	19
		Recuento esperado	,6	1,8	11,3	5,3	19,0
		% del total	0,0%	0,0%	59,4%	0,0%	59,4%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	9	9
		Recuento esperado	,3	,8	5,3	2,5	9,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	28,1%	28,1%
Total	Recuento	1	3	19	9	32	
	Recuento esperado	1,0	3,0	19,0	9,0	32,0	
	% del total	3,1%	9,4%	59,4%	28,1%	100,0%	

Tabla 20

Pruebas de chi-cuadrado entre la dimensión de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	96,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	63,777	9	,000
Asociación lineal por lineal	31,000	1	,000
N de casos válidos	32		

Interpretación: Los resultados arrojan un valor de significancia (Sig) de 0,000, el cual es menor que el umbral crítico de 0,05. Por ende, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa. En conclusión, se establece una relación significativa

entre la dimensión de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Formamos Acero en Lima durante el año 2023.

3.2. Discusión de resultados

La satisfacción laboral depende de muchos factores dentro del ambiente y lugar de trabajo de las empresa e instituciones, dentro de estos el tema de salud laboral ha cobrado principal relevancia en la última década debido a la publicación de la ley de salud en el trabajo y la concientización de los trabajadores sobre el impacto del trabajo en su salud física y mental. En el trabajo de investigación se analiza si existe relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero en Lima en el año 2023, en donde los resultados muestran un valor de Sig de 0,000 (valor crítico observado) como es $< 0,05$ en la prueba de hipótesis indicando que se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero en Lima en el año 2023.

Además, se pretende analizar la relación entre la satisfacción laboral y seis aspectos clave de la salud ocupacional: promoción de la salud, protección de la salud, prevención, control de la salud, seguridad y condiciones laborales.

Los resultados comprueban la relación entre la satisfacción laboral y la promoción de la salud. Esto coincide con Soo et al (2011) sobre la relación positiva entre la disponibilidad de políticas de control de horarios y conciliación, por un lado, y la satisfacción laboral y el bienestar mental, por el otro.

Así mismo los resultados comprueban la relación entre la satisfacción laboral y la prevención de la salud, lo cual coincide con lo encontrado por Luo Lu (1999) cuyos resultados indicaron que el estrés laboral se puede disminuir con el control interno de la

prevención de la salud que lleva a una mayor satisfacción laboral y fue beneficioso para la salud mental.

Se demuestra que existe relación significativa entre la dimensión protección de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023, ya que está en la misma línea que lo encontrado por Babayi (2010) cuyo hallazgo indica que había una relación positiva entre la insatisfacción laboral de los empleados y el índice global de salud mental, acción social y depresión.

De la misma manera se evidencia que existe una asociación entre la dimensión control de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023, frente a lo cual estudios anteriores indican que los trabajadores que tienen un historial más largo en sus trabajos tienen mucha satisfacción laboral. Los resultados de este estudio confirmaron hallazgos previos sobre el papel de la satisfacción laboral en la provisión de trabajadores de salud mental, especialmente para mejorar las relaciones sociales y reducir la depresión. (Nadinloyi et al, 2013).

Concluyendo, el análisis indica que existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023; esta es una de las relaciones más estudiadas en donde Kinzlet al (2005) indica que para mejorar la satisfacción laboral, se debe prestar más atención a mejorar las condiciones de trabajo, incluir un control sobre la toma de decisiones, y permitir que los trabajadores tengan más influencia en su propio ritmo y horario de trabajo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Los resultados del objetivo general de la presente investigación obtuvieron una significancia de 0,000 (valor crítico observado) como es $< 0,05$ se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, se analiza que existe relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Existe una fuerte asociación entre la dimensión promoción de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023, solo el 13% de trabajadores indican que la empresa siempre realiza campañas de salud.

La dimensión protección de la salud arrojó un valor de Sig. de 0,000 y al ser menor a lo establecido ($< 0,005$), se determina que si existe relación significativa entre la protección de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023; hay un 24% de empleados que indican el bajo conocimiento del seguro contra accidentes de trabajo SCTR y que casi nunca reciben información acerca de lo mencionado.

Existe relación positiva y significativa entre la dimensión prevención y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023 asimismo el 49% de la población manifiesta que la entrega equipo de protección del personal (EPP) no es continuamente y solo a veces cuenta con la indumentaria completa.

Existe relación significativa entre control de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023, de acuerdo a los resultados el 12% de trabajadores no son evaluados después de una capacitación o campaña de salud.

Existe relación significativa entre la seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023 y se concluye que el 12%

de los trabajadores faltan a sus labores a causa de las enfermedades y accidentes de trabajo.

Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023; el 28% de empleados considera a veces a su puesto de trabajo un lugar riesgoso para su salud.

4.2.Recomendaciones

Al Gerente General de la empresa Formamos Acero mejorar la promoción y prevención de la salud asimismo potenciar el clima laboral para lograr un desarrollo integral entre los trabajadores y la organización.

A la Trabajadora Social realizar mensualmente las campañas de salud y fortalecerlas con temas innovadores sobre el uso adecuado de los seguros de salud, actividades recreativas y charlas preparativas.

Al gerente de Recursos Humanos, Trabajadora Social y jefe de Seguridad y Salud mejorar las inducciones del personal nuevo a través de capacitaciones de los beneficios sociales con el apoyo de herramientas visuales como folletos, manuales y videos dirigidos por especialistas del tema.

Al jefe de Seguridad y Salud es indispensable supervisar de manera rigurosa la entrega y uso del equipo de protección personal con el objetivo de que los empleados cumplan su jornada laboral seguros y protegidos.

Al jefe de Seguridad y Salud fortalecer las capacitaciones de salud ocupacional con evaluaciones dinámicas de manera periódica y sistemática en aras de optimizar un compromiso constante en la participación de los empleados asimismo generar alianzas con establecimientos de salud para lograr un trabajo en conjunto.

Al Gerente de Recursos Humanos identificar a tiempo los peligros, y riesgos que afecta a la salud de los trabajadores y diseñar programas de habilidades blandas con el fin de mejorar la comunicación entre empleados y jefe.

A los Trabajadores(as) Sociales desarrollar investigaciones de salud ocupacional y satisfacción laboral para repotenciar la calidad de vida de los trabajadores de una organización.

REFERENCIAS

- Akamine Perea, M. A. (2017). Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of applied psychology*, 88(2), 276.
- Castro Santoyo, F. V. (2017). Salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión SAC, San Isidro, 2017.
- Carbajal Vargas, E. P. W., & Patiño Chauca, Y. (2018). Salud holística del personal operario de la Empresa Servicios Integrados de Limpieza SA y su influencia en la satisfacción laboral, Arequipa-2018.
- Gonzales Alvarez, J., & López Diaz, S. M. (2016). Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la Constructora Queiroz Galvao SA proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016.
- Ichuta Apaza, A. L. (2018). Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno-2017.
- Jang, S. J., Park, R., & Zippay, A. (2011). The interaction effects of scheduling control and work–life balance programs on job satisfaction and mental health. *International Journal of Social Welfare*, 20(2), 135-143.
- Kinzl, J. F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., & Benzer, A. (2005). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 94(2), 211-215.

- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support—an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 2-3.
- Nadinloyi, K. B., Sadeghi, H., & Hajloo, N. (2013). Relationship between job satisfaction and employees mental health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 293-297.
- Nieto Hidalgo, E. E. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017 [Bachelor's thesis, PUCE].
- Nonones Alcalá, E. R. (2018). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017.
- Oña Quilumbaquin, J.M. (2020). El rol del trabajo social en el área de seguridad y salud ocupacional en la empresa restaurantes Vaco y Vaca en el período abril 2019 - julio 2019.
- Oré Motta, E. J., & Soto Carrillo, C. C. (2019). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.
- Pérez Mendoza, Liliana; Díaz Flórez, Yudis. (2014). Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos, *Revista Eleuthera*, vol. 10, pp. 121-145 Universidad de Caldas.
- Rosales Quispe, P. N., & Miguel Antezana, M. L. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura SAC, provincia de Huancayo 2020.

- Salazar, A. L. L., & Pérez, P. O. S. L. (2018). Condiciones de trabajo y salud ocupacional en trabajadores de una empresa ecuatoriana gestora de residuos. *Revista UNIANDES Episteme*, 5(3), 225-238.
- Soto-Rosales, A., & González-Losada, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 8(14), 80-107.
- Wilches Rubio, N. J. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia [Doctoral dissertation], Bogotá: *Universidad Externado de Colombia*, 2018.

ANEXOS

Anexo 1. Resolución de aprobación de título



Pimentel, 30 de noviembre del 2021

VISTO:

El oficio N° 0183-2021/FH-DTS-USS de fecha 29 de noviembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, en el cual se establece la procedencia para la aprobación de los proyectos de tesis del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social; Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 36°: *"El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional"*.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"*.
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*.

Que, visto el oficio N° 0183-2021/FH-DTS-USS de fecha 29 de noviembre del 2021, en el cual se establece la procedencia para la aprobación de los proyectos de tesis del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los **PROYECTOS DE TESIS** del **CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS** de la escuela profesional de Trabajo Social, que a continuación se detalla:

ADMISION E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CONDICIONES

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN Pimentel

Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	- VILLEGAS CCERHUAYO EVA CRISTINA - MALLMA ZEVALLOS JENIFFER SHIRLEY	"ACOMPANAMIENTO FAMILIAR Y RENDIMIENTO ESCOLAR EN BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NIÑOS SONRISA DE LA DEMUNA DE LIMA, 2021"
2	- GONZALES SALDAÑA MARIA INES - ALVARADO GALVEZ YASMIR ELVIRA	"ACOSO SEXUAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES OPERARIOS DE LA EMPRESA INDUSTRIAL PAMOLSA REGION CALLAO 2021"
3	- CASTILLO LADD YAKELIN FLOR - SORIA ARREDONDO ANA MARIA	"ROLES DE GÉNERO Y LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR DE MADRES Y PADRES EN EL DISTRITO DE EL AGUSTINO, 2021"
4	- FERNANDEZ PEREZ DIANA LIZETH - MUNDACA APCHO ESTEFANIA JOSEFINA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA PRETORIAN SEGURIDAD INTEGRAL, 2021"
5	- BARTRA PAREDES SERGIO - CAMARGO PARDO MAYRA SOFIA	"FACTORES DEL ENTORNO LABORAL QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO DE LOS COLABORADORES DE CAJAMARQUILLA DE CONFIPETROL ANDINA S.A., 2021"
6	- LEON SHULLA LAURA GIOVANNA - MARTINEZ OLORTEGUI CYNTHIA ELSA	"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y LAS HABILIDADES SOCIALES EN LAS ESTUDIANTES DE NIVEL PRIMARIO DEL INTERNADO COLONIA DE ANCÓN N°1 – NIÑAS, EN EL AÑO 2021"
7	- TORRES ROJO ALEXANDRA DENYS - AGUEDO HERMITAÑO KIARA YANELI	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CONSORCIO PMRT, EN EL AÑO 2021"
8	- MEZA RAMIREZ SANDRA BRIZET - CAYETANO GASPAR ANTUANETH	"RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, EN EL AÑO 2021"
9	- CARBAJAL MUNAYCO JESSICA KRSTEL - CONTRERAS HUAYANAY OLENKA VIVIANA	"BIENESTAR LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL OPERARIO DE LA EMPRESA TEXTIMAX S.A.C DEL DISTRITO DE SANTA ANITA, LIMA, 2021."
10	- GINES MEDINA LEADY MABEL - NEYRA CERVANTES GUIANELLA KARELIN	"AUSENTISMO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID 19 DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA EN EL AÑO 2021"
11	CAMARENA ESTEBAN NYBIA JAQUELINE	"APOYO SOCIAL DE DAIPAM EN EL ADULTO MAYOR ATENDIDOS POR LA MUNICIPALIDAD DE LIMA, AÑO 2021"
12	VERA MARTINEZ BRYAN ALEXANDER	"BIENESTAR SOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SAVAR CORPORACION LOGISTICA DE LA REGIÓN CALLAO DEL AÑO 2021"
13	GARDENIA CALERO GEY JOSEFINA	"INFLUENCIA DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUMI RB DURANTE EL AÑO 2021"
14	MENDOZA ZUTA JUVITZA NATIVIDAD ROSARIO	"FAMILIAS DISFUNCIONALES Y RIESGO DE DESPROTECCIÓN FAMILIAR EN NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES DE LA DEMUNA - DISTRITO DE SANTA ANITA, EN EL AÑO 2021"
15	RONCAL DIAZ DAYANIRA ESTEFANY	"BIENESTAR SOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE LA EMPRESA TEXFINA DEL DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2021"
16	QUISPE RIVAS KARLA DIANA	"SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FORMAMOS ACERO -LIMA AÑO 2021"
17	GONZALES LOPEZ VANESA RUTH	"RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS JOSÉ CASIMIRO ULLOA, AÑO 2021"

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de O/pina, Jefes de Área. Archivo.

18	RUEDA GRANADOS NOEMI ALICIA	"SOPORTE FAMILIAR EN ADULTOS CON TUBERCULOSIS ATENDIDOS EN EL CENTRO DE SALUD PALMERAS DE OQUENDO DURANTE EL AÑO 2021"
19	- BARRAGAN VERA SIBYLLE YERALDIN - CASTILLO DÁVILA SÚ MEI LITELANT	"DISFUNCIONALIDAD FAMILIAR Y RENDIMIENTO ESCOLAR EN ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS ARMANDO CABELLO HURTADO, AÑO 2021"
20	FELIPA HUAURA EMELY NAYARA	"SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO EN EL AÑO 2021"
21	SANCHEZ BLAS TARCILA PAULA	"FACTORES SOCIALES ASOCIADOS AL EMBARAZO EN ADOLESCENTES ATENDIDAS EN EL HOSPITAL DE CHANCA Y EN EL AÑO 2021"

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

Anexo 2. Autorización para aplicar el instrumento

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Lima, 24 de Diciembre
del 2021

Quien suscribe:

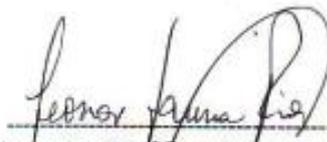
Sra. Leonor Del Carmen Laura Rios

APODERADO GENERAL DE LA EMPRESA
FORMAMOS ACERO SAC
RUC 20521178362

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: Salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero, Lima 2021

Por el presente, el que suscribe, señora Leonor Del Carmen Laura Rios representante legal de la empresa: Formamos Acero, AUTORIZO a la alumna: Karla Diana Quispe Rivas identificada con DNI N° 47636036 estudiante de la Universidad Privada Señor de Sipan de la Carrera Trabajo Social y autor del trabajo de investigación denominado: Salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero, Lima 2021, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis enunciada líneas arriba de quien solicita se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Nombre y Apellidos: Leonor Del Carmen Laura Rios
DNI N° 40977514

Cargo de la empresa: APODERADO GENERAL FORMAMOS ACERO SA

Anexo 3. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero – Lima 2023.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA	MUESTRA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero, Lima en el año 2023?</p>	<p>Objetivo General: Analizar la relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos acero, Lima año 2023.</p>	<p>Hipótesis General: A mayor relación de nivel de salud ocupacional, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero en Lima en el año 2023. A menor relación de nivel de salud ocupacional, menor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero en Lima en el año 2023.</p>	<p>Métodos y diseño de investigación no experimental. Tipo de investigación básica, descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo y de corte de investigación transversal.</p>	<p>Fuente: Administración del personal y Recursos Humanos. 95 trabajadores</p>
	<p>Objetivos específicos: Examinar si existe relación significativa entre la dimensión promoción de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023. Determinar si existe relación significativa entre la dimensión de protección de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas: H1: A mayor relación de la promoción de salud, protección, prevención, control de la salud, seguridad, condiciones de trabajo, mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023. H2: A menor relación de la promoción de salud, protección, prevención, control de la salud,</p>	<p>Métodos y diseño de investigación no experimental. Tipo de investigación básica, descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo y de corte de investigación transversal.</p>	<p>Administración del personal y Recursos Humanos. 95 trabajadores</p>

	<p>Establecer si existe relación significativa entre la dimensión prevención y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.</p> <p>Identificar si existe relación significativa entre la dimensión control de la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.</p> <p>Descubrir si existe relación significativa entre la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023.</p> <p>Conocer si existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima año 2023</p>	<p>seguridad, condiciones de trabajo, menor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero-Lima año 2023.</p>	<p>Métodos y diseño de investigación no experimental.</p> <p>Tipo de investigación básica, descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo y de corte de investigación transversal.</p>	<p>Administración del personal y Recursos Humanos.</p> <p>95 trabajadores</p>
--	---	---	--	---

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

A. Cuestionario de Salud Ocupacional

Estimado colaborador después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta, agradecemos su colaboración respondiendo las preguntas en base a las siguientes opciones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nro.	Items	1	2	3	4	5
1. Dimensión Promoción de la salud						
1.1 Campañas de promoción de la salud						
1.1.1	¿La empresa realiza campañas de promoción de salud?					
1.2 Comunicación de protección de la salud						
1.2.1	¿Se le comunica con suficiente tiempo de antelación las campañas de salud que realiza la empresa?					
1.3 Fortalecimiento de habilidades y capacidades						
1.3.1	¿La empresa muestra preocupación por fortalecer habilidades y capacidades de los trabajadores para mejorar su salud?					
2. Dimensión Protección de la salud						
2.1 Conjunto de prestaciones y servicios de salud.						
2.1.1	¿ Cuando está enfermo(a) se atiende en ESSALUD?					
2.1.2	¿ Cuando está enfermo(a) se atiende con EPS(entidad prestadora de salud) o seguro privado?					
2.1.3	¿La empresa le da información sobre los beneficios de su seguro "Vida Ley"?					
2.1.4	¿ La empresa le da información sobre los beneficios de su Seguro Contra Accidentes Laborales SCTR?					
2.2 Cobertura						
2.2.1	¿Calificaría como satisfactoria la cobertura del servicio de salud en atención de urgencias, emergencia, ambulatoria, externa y hospitalaria?					
2.3 Indicador calidad						
2.3.1	¿Calificaría como satisfactoria la calidad del servicio de salud en atención de urgencias, emergencia, ambulatoria, externa y hospitalaria?					
3. Dimensión Prevención						
3.1 Uso de equipo de protección personal.						
3.2 Reducción de factores de riesgo.						
3.2.1	¿Considera que los accidentes van disminuyendo dentro de la empresa?					
4. Dimensión Control						
4.1 Control al año						
4.1.1	La empresa tiene un control de los accidentes y/o enfermedades.					

4.2 Medición de los eventos de capacitación.					
4.2.1	Después de una capacitación de salud la empresa los evalúa.				
5. Dimensión Seguridad					
5.1 Accidentes / año					
5.1.1	¿Con que frecuencia se produce un accidente de trabajo?				
5.1.2	¿Con que frecuencia se produce una enfermedad originada en el trabajo?				
5.2 Ausentismo laboral por enfermedad común y/o accidente.					
5.2.1	¿Cree que el principal motivo de inasistencias al trabajo ocurren por accidentes y/o enfermedades laborales?				
6. Dimensión Condiciones de trabajo					
6.1 Ergonomía					
6.1.1	Está satisfecho con las condiciones ambientales (espacio, ruido, ventilación) en las cuales trabajo.				
6.1.2	Considera que su puesto de trabajo es un riesgo para su salud.				

B. Cuestionario de Satisfacción laboral

Estimado colaborador después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta, agradecemos su colaboración respondiendo las preguntas en base a las siguientes opciones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
7. Dimensión Promoción laboral						
7.1 Tiempo desde el ultimo ascenso.						
7.1.1	¿Está satisfecho con el tiempo transcurrido desde su último ascenso?					
7.2 Nivel de salario						
7.2.1	¿Está satisfecho con su nivel salarial?					
7.3 Motivación						
7.3.1	¿Se siento motivado en su puesto de trabajo?					
8. Dimensión Ambiente de trabajo						
8.1 Quejas						
8.1.1	¿La empresa responde adecuadamente a las quejas presentadas?					
8.1.2	¿En el trabajo se siento agobiado?					
8.1.3	¿Piensa que sus compañeros de trabajo se sienten agobiados?					
8.2 Liderazgo						
8.2.1	¿Está satisfecho con el liderazgo que maneja la empresa?					
9. Dimensión Compañerismo						
9.1 Relaciones interpersonales						
9.1.1	¿Establece lazos de amistad en el trabajo?					
9.2 Colaboración.						
9.2.1	¿Piensa que desde su puesto de trabajo puede ayudar a otro compañero?					
10. Dimensión Supervisión						
10.1 Cantidad de personas a cargo						
10.1.1	¿Está satisfecho con la persona a cargo de su área?					

Anexo 5. Fichas de validación del instrumento

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: EDGARD JOSÉ PELÁEZ VINCES

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO / UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Título profesional: Licenciado en Antropología Social.

Grado: Maestro en Ciencias Sociales. Mención: Administración y Gestión del Desarrollo Humano.

Institución donde lo obtuvo: Posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo.

Otros estudios. Estudios de Doctorado en Educación. Estudios de Doctorado de Sociología; Estudios de segunda especialidad en Psicología Criminal Forense y Penitenciaria.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)		X			
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las			X		

respuestas (control de sesgo)					
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)			X		
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial		02	06	04	55
Puntaje total		67			

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[67/ 75] \times 100=89.33=89$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 01 de la variable 01, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 89%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Mg. PELÁEZ VINCES, EDGARD JOSÉ identificado con DNI. N° 18164722 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 01, de la variable 01 diseñado por los tesisistas:

1. QUISPE RIVAS KARLA DIANA en la investigación denominada:

SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FORMAMOS ACERO -LIMA AÑO 2021

.....
Firma del experto
Antropólogo Social
N° Coleg. 294

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Yuri Ivette Tinta Rivera

Centro laboral: Compartamos Financiera

Título profesional: Licenciada en Trabajo Social.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					x
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)			X		
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)			X		

13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial			6		65
Puntaje total	71				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = $[X/75] \times 100 = [71/75] \times 100 = 94.66 = 95$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 01 de la variable 01, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 97%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Lic. Yuri Ivette Tinta Rivera identificado con DNI. N° 70088923 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 01, de la variable 01 diseñado por los tesisistas:

1. QUISPE RIVAS KARLA DIANA en la investigación denominada:

SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FORMAMOS ACERO -LIMA AÑO 2021



Yuri Ivette Tinta Rivera
Asistente Social
Compartamos Finanzas

.....
Firma del experto
Trabajadora Social
N° Coleg. 12006

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Charito Yessica Tovar Urbina

Centro laboral: Hospital Carlos Lan Franco La Hoz

Título profesional: Licenciada en Trabajo Social.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
16. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
17. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
18. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
19. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)			X		
20. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
21. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
22. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
23. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)			X		
24. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
25. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
26. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
27. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					x

28. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
29. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
30. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial			6	8	55
Puntaje total	69				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[X/75] \times 100 = 92 = 92$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

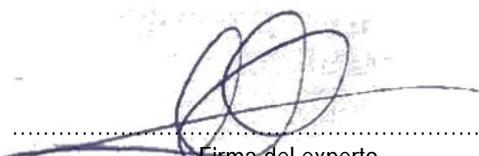
Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 01 de la variable 01, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 97%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Lic. Yuri Ivette Tinta Rivera identificado con DNI. N° 70088923 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 01, de la variable 01 diseñado por los tesisistas:

2. QUISPE RIVAS KARLA DIANA en la investigación denominada:

SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FORMAMOS ACERO -LIMA AÑO 2021



 Firma del experto
 Trabajadora Social: Charito Yessica Tovar Urbina
 N° Coleg.7973

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: EDGARD JOSÉ PELÁEZ VINCES

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO / UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Título profesional: Licenciado en Antropología Social.

Grado: Maestro en Ciencias Sociales. Mención: Administración y Gestión del Desarrollo Humano.

Institución donde lo obtuvo: Posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo.

Otros estudios. Estudios de Doctorado en Educación. Estudios de Doctorado de Sociología; Estudios de segunda especialidad en Psicología Criminal Forense y Penitenciaria.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 2).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				04	70
Puntaje total				74	

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = $[74 / 75] \times 100 = 90$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación.
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 02 de la variable 02, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 90%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Mg. PELÁEZ VINCES, EDGARD JOSÉ identificado con DNI. N° 18164722 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 02, de la variable 02 diseñado por los tesisas:

3. QUISPE RIVAS KARLA DIANA en la investigación denominada:

SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FORMAMOS ACERO -LIMA AÑO 2021



.....
Firma del experto
Antropólogo Social
N° Coleg. 294

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Charito Yessica Tovar Urbina

Centro laboral: Hospital Carlos Lan Franco La Hoz

Título profesional: Licenciada en Trabajo Social.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 2). Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
16. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
17. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
18. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
19. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
20. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
21. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
22. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
23. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
24. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
25. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X

26. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
27. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
28. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
29. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
30. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				4	7
Puntaje total				74	

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[X / 75] \times 100 = 74 / 75 \times 100 = 90$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación.
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado).

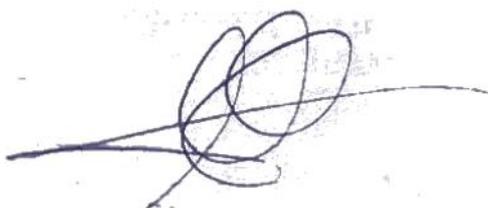
Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 02 de la variable 02, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 96%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Lic. Yuri Ivette Tinta Rivera identificado con DNI. N° 18164722 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 02, de la variable 02 diseñado por los tesisistas:

QUISPE RIVAS KARLA DIANA en la investigación denominada:

SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FORMAMOS ACERO -LIMA AÑO 2021



Firma del experto

Trabajadora Social: Charito Yessica Tovar Urbina

N° Coleg. 7973

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: **Yuri Ivette Tinta Rivera**

Centro laboral: Compartamos Financiera

Título profesional: Licenciada en Trabajo Social.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 2).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
31. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
32. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
33. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
34. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
35. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
36. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
37. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X

38. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
39. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
40. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
41. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
42. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
43. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
44. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
45. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				4	70
Puntaje total	74				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[X / 75] \times 100 = [74 / 75] \times 100 = 90$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado	El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación.	
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado).

Con respecto al nivel de validación alcanzados, se concluye que el cuestionario 02 de la variable 02, se encuentra en una escala de validación MUY ALTA (81-100%), teniendo como resultado al 96%, se aleja del coeficiente 00 de menor error de validez y que por lo tanto este instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Lic. Yuri Ivette Tinta Rivera identificado con DNI. N° 18164722 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento 02, de la variable 02 diseñado por los tesisistas:

4. QUISPE RIVAS KARLA DIANA en la investigación denominada:

SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FORMAMOS ACERO -LIMA AÑO 2021



Yuri Ivette Tinta Rivera
Asistente Social
Compartamos Finanzas

.....
Firma del experto
Trabajadora Social
N° Coleg. 12006