



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS**

**TESIS**

“GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA MATRANSA S.A.C - VILLA EL  
SALVADOR - 2018”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

URSULA PATRICIA ASPAJO NUÑEZ

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

**LIMA, PERU, DICIEMBRE DE 2018**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se lo dedico a mis padres Diomar y Jakeline por su apoyo y motivación incondicional que me otorgaron fueron detonantes de mi felicidad y esfuerzo. Fue la motivación más grande para concluir con éxito este trabajo.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco en primera instancia a Dios por permitirme cumplir mis logros y estar siempre conmigo en cada paso que doy, es aquel que guía el destino de mi vida y me ha dado todo lo necesario para forjar mi felicidad.

A mis abuelos Guillermo, Walter, Estela y mi tía Arminda que desde el cielo me cuidan y protegen.

A mis padres, Diomar y Jakeline, por su apoyo incondicional en cada etapa de mi formación, por inculcarme valores, por creer en mi capacidad e inspirarme a luchar por un futuro mejor.

A mis hermanos, Jhendy, Jadira y Diego, por ser mis compañeros de vida y mi fuente de inspiración de que todo en esta vida es posible y nunca debemos rendirnos.

A mí novio Ángel Jesús, por su apoyo incondicional, has estado conmigo en los momentos más difíciles a lo largo de mi vida y mi carrera universitaria motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían.

De manera especial a mi asesor de tesis el Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por haberme guiado en la elaboración de la investigación hasta lograr mi ansiada titulación.

Agradezco a mis queridos amigos de la Universidad; Maritsa, Chyara, Genrry, Jerry, Cristian, Rosita, Carmencita y Shakira por hacer de mi vida universitaria la mejor experiencia que he podido tener, me llevo los mejores recuerdos de cada uno y espero que algún día nuestros caminos se vuelvan a cruzar.

## RESUMEN

La situación problemática permitió formular el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. – Villa El Salvador?

El propósito de la investigación fue la relación que existe entre la gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. – Villa El Salvador.

La hipótesis fue existe relación entre la gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. - Villa El Salvador.

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformado en la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador, con una muestra de 45 personas, los datos se obtuvieron de manera censal.

Los instrumentos aplicados presentan una alta confiabilidad mediante el estudio estadístico alfa de Cronbach 0.819 para el cuestionario de gestión de seguridad y 0.812 para el cuestionario de satisfacción laboral.

En la prueba de hipótesis se obtuvo un Rho de Spearman 0.998, con un p valor de 0.000, por lo cual se concluye que existe una correlación muy fuerte entre la gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador.

**Palabras clave:** Gestión de seguridad, satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The problematic situation allowed to formulate the research problem. What is the relationship between security management and job satisfaction in the employees of the company Matransa SAC - Villa El Salvador?

The purpose of the research was the relationship between safety management and job satisfaction in the employees of the company Matransa S.A.C. - Villa El Salvador.

The hypothesis was there is a relationship between safety management and work performance in the employees of the company Matransa S.A.C. - Villa El Salvador.

The type of research is non-experimental of cross-section with a descriptive correlational design. The population consisted of a sample of 45 people in the company Matransa S.A.C. - Villa El Salvador. The data was obtained in a census manner.

The applied instruments present a high reliability through Cronbach's alpha statistical study. This was 0.819 for the business satisfaction questionnaire and 0.812 for the job satisfaction questionnaire.

In the hypothesis test, a Pearson's R was obtained with a value of 0.998 and a  $p$  with a value of 0.000. In conclusion, there is a very strong correlation between safety management and job satisfaction in the employees of the company Matransa S.A.C. – Villa El Salvador.

**Keywords:** Security management, labor satisfaction

## INTRODUCCIÓN

La tesis que lleva por título: “Gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. de Villa El Salvador - 2018”, la gestión de seguridad es un tema importante por lo general no se brinda el debido interés en las organizaciones, ya que de ello dependerá la satisfacción de los colaboradores de la empresa.

El problema general fue: ¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. – Villa El Salvador?

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa SAC – Villa El Salvador.

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis planteada en la investigación; demostrando que si existe relación entre gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. – Villa El Salvador.

El desarrollo integral de la investigación consta de cinco capítulos, las cuales se detallan a continuación:

En el capítulo I, se presenta el problema de la investigación, realidad problemática, justificación e interpretación de la investigación, objetivos y limitaciones.

En el capítulo II, corresponde al marco teórico que abarca antecedentes y definición conceptual de la terminología empleada.

En el capítulo III, corresponde al marco metodológico que corresponde al tipo de diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variable –

operacionalización, métodos y técnicas de investigación, descripción de los instrumentos utilizados, análisis estadístico e interpretación de los datos del trabajo.

En el capítulo IV, se demuestra el análisis e interpretación de resultados como el procesamiento, análisis de los resultados y contrastes de las hipótesis.

En el capítulo V, comprende a las conclusiones y recomendaciones como discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, las referencias bibliográficas utilizadas, han facilitado el desarrollo y recolección de datos de la presente investigación y anexos.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1	Realidad problemática	2
1.2	Justificación e importancia de la investigación	5
1.3	Objetivos de la investigación: general y específicos	7
1.4	Limitaciones de la investigación	7

### **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes de estudios	10
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	16
2.2.1	Bases teóricas de gestión de seguridad	16
2.2.2	Bases teóricas de satisfacción laboral	24
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada	28

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

3.1	Tipo y diseño de investigación	31
3.2	Población y muestra	32
3.3	Hipótesis	34
3.4	Variables – Operacionalización	34
3.5	Métodos y técnicas de investigación	37
3.6	Descripción de los instrumentos utilizados	39
3.7	Plan de análisis estadístico e interpretación de los datos	42

### **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1	Validación del instrumento	48
4.1.1	Análisis de fiabilidad	48



4.2	Resultados descriptivos de las variables	47
4.3	Resultados descriptivos de las dimensiones	49
4.4	Resultados descriptivos de las variables relacionadas	56
4.5	Prueba de la normalidad para la variable de estudio	57
4.6	Procedimientos correlacionales	58

## **CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Discusiones	65
5.2	Conclusiones	69
5.3	Recomendaciones	70

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de la empresa Matrinsa S.A.C. Villa El Salvador	32
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión de seguridad	36
Tabla 3	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	36
Tabla 4	Resultado de la validación del cuestionario gestión de seguridad	45
Tabla 5	Resultado de la validación del cuestionario satisfacción laboral	45
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable gestión de seguridad	46
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral	46
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable gestión de seguridad.	47
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral.	48
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión evaluación de riesgos.	49
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión accidentes.	50
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión seguridad integral.	51
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión prevención.	52
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión productividad.	53
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión motivación.	54
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión desempeño en el trabajo	55
Tabla 17	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de seguridad y satisfacción laboral.	56
Tabla 18	Prueba de normalidad de la variables gestión de seguridad y satisfacción laboral.	57
Tabla 19	Resultado de correlación entre el gestión de seguridad y satisfacción laboral.	58
Tabla 20	Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión de seguridad: evaluación de riesgos y la satisfacción laboral.	60
Tabla 21	Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión de seguridad: accidentes y la satisfacción laboral.	61
Tabla 22	Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión de seguridad: seguridad integral y la satisfacción laboral.	62
Tabla 23	Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión de seguridad: prevención y la satisfacción laboral.	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable gestión de seguridad	47
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral	48
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión evaluación de riesgos	49
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión accidentes	50
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión seguridad integral	51
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión prevención.	52
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión productividad.	53
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión motivación	54
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión desempeño en el trabajo	55
Figura 10	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de seguridad y satisfacción	56
Figura 11	Gráfico de dispersión de las variables gestión de seguridad y satisfacción	59

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1 Realidad problemática

Hoy en día en la actualidad en el mundo de los mercados es muy competitivo, las organización y empresas procuran mantenerse en el tiempo, adaptándose a los cambios y las actualizaciones en sus mejoras continuas buscan incorporar la gestión de seguridad como medida de prevención para el buen funcionamiento de la empresa y con ello el desarrollo de la satisfacción laboral de los colaboradores.

A principios de los años 90, en el Reino Unido se desarrolló una norma OHSAS 18001 para cuidar y organizar la gestión de seguridad en las empresas. En 1995, se aprobó oficialmente la primera norma y con ella siguieron nuevas aprobaciones para la mejora constante de las nuevas y antiguas empresas que innovaron con la gestión de seguridad para una mejora efectiva. La globalización y el libre comercio ha hecho necesario implementar metodologías que permitan a las empresas ser más competitivas, no solamente a nivel nacional sino internacional, siendo de vital importancia la satisfacción de los colaboradores de las empresas.

En el ámbito internacional en China se observaron accidentes laborales a diario, según datos oficiales en el 2015, se registraron alrededor de 281 000 accidentes laborales que se produjeron la muerte de un total de 66 182 personas, a pesar de la serie de normativas de gestión de seguridad regidas con la finalidad de frenar esta situación. Todo ello se debe a la falta de medidas de seguridad para los trabajadores que ocasiona cada año una cifra de fallecidos, los controles que está establecido para las empresas no son las suficientes o los colaboradores desconocen de los estándares de prevención con los cuales podrían obtener mejoras en el aspecto productivo.

Hoy en día, radicamos en un mundo cada vez más capacitado, en el cual las organizaciones tienen nuevos retos y desafíos como controlar los riesgos, mejorar el desempeño, mejorar las condiciones de trabajo, reducir el número de accidentes, entre otros, que hacen lo necesario para buscar nuevas herramientas que les permitan obtener una ganancia constante y sostenible.

Un plan de gestión debe contener un método de evaluación, medidas de protección y un proceso de documentación y de revisión.

Las organizaciones públicas y privadas generan día a día conocimientos, datos, reportes, normas y restricciones son de suma importancia para las empresas ya que son normas que tienen que ser implementadas en ellas para que los colaboradores hagan uso de esta información para la seguridad y satisfacción de los colaboradores.

La satisfacción laboral, es un grupo de sentimientos tanto felices como tristes que posee un trabajador hacia su trabajo, generado por diferentes motivos ya que de ello dependerán los factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa. Para ello es importante que las entidades se preocupen por crear categorías adecuadas para mantener todo el personal motivado con un buen desempeño en la labor que realizan y un alto nivel de satisfacción.

Cabe señalar que el desempeño laboral en los colaboradores dentro de las organizaciones es de suma importancia ya que de esta depende la productividad. El desempeño está asociado con el nivel de satisfacción, razón por la cual las organizaciones se preocupan por crear las condiciones para que el recurso humano pueda satisfacer sus necesidades, ya que son las personas las encargadas de garantizar el éxito de la organización.

En toda organización, para lograr sus metas y objetivos se necesita el apoyo de colaboradores satisfechos, que puedan disponer de un buen desempeño, lo cual tienen altos niveles de satisfacción laboral. De este modo, se podría garantizar la efectividad dentro de las empresas.

En el Perú, la gestión de seguridad tuvo un desarrollo muy lento, y su inicio se da en una realidad de explotación extrema, sin normas, sin una jornada de trabajo adecuada, sin inspecciones, sin salarios justos, sin un buen ambiente de trabajo, sin incentivos, entre otros.

La gestión de seguridad puede ser compleja en las empresas peruanas, pues genera obligaciones, carga administrativa, gastos, entre otros, las empresas deberían verla como una inversión ya que previene accidentes de trabajo, exámenes médicos, reglamentos, capacitaciones, entre otros, ayudaran a generar una mayor cultura de prevención, lo cual a la larga beneficiara a la organización, pues una empresa con mayor cultura en seguridad es más productiva.

Matransa S.A.C es una empresa que se dedica a la fabricación de muebles de melanina, en la actualidad la empresa está pasando por una etapa de inestabilidad, ya que la infraestructura de ella no cuenta con las medidas necesarias para un buen funcionamiento en el área de almacenamiento, área de producción y el área de diseño.

La empresa no cuenta con una evaluación de riesgos ya que no tienen un sistema de alarma contra incendios, los ambientes de trabajo no son los adecuados, las maquinas no son las indicadas para realizar distintas funciones. También el problema de los accidentes ya que los colaboradores no cuentan con los implementos necesarios para realizar sus labores y con ello surge la seguridad integral de los mismos porque no hay un conjunto de medidas que ayude a salvaguardar la seguridad de los colaboradores. La empresa no considera la prevención como algo importante para proteger y cuidar a sus colaboradores y la infraestructura de la empresa.

Así también tiene el problema de la productividad ya que al no contar con las maquinarias necesarias impide llevar a cabo sus labores y con ello el desarrollo de sus actividades, por ello la motivación es un problema ya que los colaboradores no ingresan a la empresa con ganas de realizar sus actividades y no realizan un buen desempeño en el trabajo porque muchas veces no llegan a alcanzar sus metas.

El análisis detallado de la problemática en los ámbitos nacional e internacional y especial en la empresa Matransa S.A.C. lleva a formular el siguiente problema general de investigación

## **Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador - 2018?

## **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la evaluación de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador - 2018?

¿Qué relación existe entre los accidentes y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador- 2018?

¿Qué relación existe entre la seguridad integral y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador - 2018?

¿Qué relación existe entre la prevención y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador - 2018?

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

La presente investigación es muy relevante, porque está enfocada específicamente en resolver los problemas que está enfrentando actualmente la empresa Matransa; inconvenientes como la evaluación de riesgos, la seguridad de los colaboradores, la prevención de accidentes, ya que son temas complicados de afrontar sin una investigación previa. Por ello, se ha recolectado, procesado y analizado la información, con el fin de tomar decisiones que beneficien a la organización. Además, es importante realizar este tipo de estudio porque incentiva a las empresas a implementar medias de seguridad.



La investigación se justifica ampliamente de acuerdo a las siguientes razones:

Justificación teórica, la investigación pretende brindar información detallada y documentada, del estado actual de la gestión de seguridad y de la satisfacción laboral. Se trata de ofrecer explicaciones importantes sobre el tema basado en las teorías para la variable de gestión de seguridad Chamochumbi (2014) que es entendido como: “El grupo de medidas de prevención y control cuyo principal objetivo es cuidar al hombre y a la infraestructura del pueblo o de su Nación” (p. 21) y Robbins y Judge (2013) para el desempeño laboral que lo definen como: “Una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos” (p. 74).

Justificación práctica, la investigación contribuye a aportar explicaciones prácticas sobre dos problemas actuales y trascendentes para el funcionamiento de las empresas y más de los trabajadores que asumen la parte vulnerable de la empresa, con la investigación se obtuvo resultados alentadores y mediante ello se formuló alternativas de solución que fueron alcanzadas a la empresa sujeta de estudio.

Justificación metodológica, la investigación pone al alcance de la comunidad académica dos instrumentos de investigación, la primera para medir la gestión de seguridad y la segunda para medir la satisfacción laboral propuesto por la investigadora, dichos instrumentos fueron sometidos a criterios rígidos de validez de contenido, constructo y criterio mediante jueces y la confiabilidad mediante la aplicación del estadístico alfa de cronbach.

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador - 2018

#### **Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la evaluación de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador – 2018.

Determinar la relación entre los accidentes y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador – 2018.

Determinar la relación entre la seguridad integral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador – 2018.

Determinar la relación entre la prevención y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador – 2018.

### **1.4. Limitaciones de la investigación**

#### **Limitaciones bibliográficas**

La bibliografía es escasa, no se han encontrado muchos trabajos de investigaciones que analicen simultáneamente las dos variables y algunas otras resultan siendo obsoletas.

#### **Limitación teórica**

Escasez de antecedentes de investigación relacionada con la temática presentada y diseño de estudio de las escuelas de pregrado y postgrado de las principales universidades del país.

### **Limitación institucional**

Ingreso restringido a centros de estudios especializados, por lo que se da un acceso limitado a las tesis de sus egresados.

### **Limitación temporal**

Escaso tiempo para realizar las investigaciones ya que las universidades cuentan con un horario de atención diferente al horario del investigador.

### **Limitación económica**

El limitado financiamiento económico para adquisición de material bibliográfico y hemerográfica actualizado.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudios**

### **Tesis Internacionales**

Solano (2015) en su tesis: “Modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional para el control y reducción de riesgos laborales en el sector de la construcción, Cuenca, 2014” para obtener el grado de maestría en construcción de la Universidad de Cuenca, el objetivo fue el de implementar un modelo de gestión de seguridad y salud laboral para el control y reducción de riesgos laborales en el sector de la construcción en Cuenca, Ecuador, el diseño de la investigación es de tipo correlacional. Las conclusiones fueron las siguientes:

Ecuador es uno de los países donde el rubro de la construcción resulta ser importante para la economía, pero también resulta ser es un sector donde suceden mayores accidentes de trabajo, debido al alto riesgo al que se exponen los trabajadores al no seguir con los procedimientos preventivos en su labor y al no contar con un plan de trabajo en las obras, donde se delimite funciones y se controle que toda actividad sea realizada con la precaución del caso.

La mano de obra de los obreros no es valorada, no suelen brindarles capacitaciones sobre cómo deben realizar su trabajo, es por eso que la mayoría de obreros realiza su trabajo de acuerdo a lo que han aprendido por experiencia o por herencia de algún familiar que se ha dedicado a los mismo, esto provoca que continúen desempeñándose sin tener precaución alguna y ni conocimiento acerca de la seguridad laboral o salud ocupacional.

Poveda (2014) en su tesis: “Desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en p3 carboneras los pinos S.A.S” En la universidad Libre de Colombia Facultad de Ingeniería para optar el título de licenciado en Ingeniería Industrial, el objetivo fue desarrollar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en P3 carboneras Los Pinos S.A.S,

con un diseño descriptivo correlacional transversal, la muestra es de tipo censal, luego a las siguientes conclusiones:

Las inspecciones son unos instrumentos importantes para detectar las falencias e incumplimientos de la normatividad del sector minero y de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

Quinatoa y Palomino (2013) en su tesis: “Plan de gestión de seguridad laboral y ergonómicos en los talleres del gobierno autónomo descentralizado Municipal de Pastaza” para obtener el título de ingeniero industrial de la facultad de mecánica en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. El objetivo fue elaborar un plan de prevención de riesgos laborales y ergonómicos en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza”, el diseño de investigación fue de tipo descriptivo. Las conclusiones a las cuales se llegó fueron las siguientes:

Se desarrolló un análisis general respecto a la seguridad que se evidencia en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza.

En la evaluación se observó un 75% en temas de inseguridad en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza, esto es debido a las deficiencias que se han encontrado, las mismas que ocasionan un alto grado de riesgo. Se evidencia la falta de compromiso, un ambiente con condiciones de trabajo no favorables debido a la falta de capacitación del personal, con horarios de trabajo que no son los adecuados, además de la falta de incentivos.

A través del análisis se observó que la señalización es deficiente, debido a que no todas las áreas cuentan con identificación, y los peligros de las maquinarias e instalaciones no están adecuadamente señalizados. Por medio del análisis de la situación actual del G.A.D.P, se observó el total de riesgos existentes en la empresa, dentro de los cuales existe mayor presencia de riesgos importantes con un 63%.

Cañadas (2012) en su tesis: “Desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para Plasticsacks Cía. Ltda” en la Universidad San Francisco de Quito Ecuador, para optar el título de magister en seguridad, cuyo objetivo fue desarrollar el sistema de seguridad y salud en el trabajo (SAST) en Plasticsacks CIA. Ltda, con un diseño descriptivo correlacional, la muestra es de tipo censal, llegó a las siguientes conclusiones:

El disponer de un correcto sistema de gestión de prevención adecuado para cada empresa, genera altos índices de satisfacción laboral con el consecuente aumento de la producción hasta un 15% y mejora de la calidad de los productos, incrementando ganancias al trabajador y empresario, además del reconocimiento de la sociedad y de los entes de control.

Fuentes (2012) en su tesis: “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzaltenango” para optar el título en Psicología Industrial, la muestra es de tipo censal, la investigación de tipo descriptivo, el objetivo es establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. Llegó a la siguiente conclusión:

Se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos), esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta 16 sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza, el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho

### **Tesis nacionales.**

Díaz y Becerra (2014) en su tesis: “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Divemotor de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014”, en la Universidad Privada del Norte, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, el objetivo

fue determinar la conexión entre satisfacción laboral y clima organizacional en los colaboradores de Divemotor de Cajamarca, en el año 2014, la muestra es de tipo censal, la investigación es no experimental transaccional. Llegó a la siguiente conclusión:

Hay un enlace directo entre satisfacción laboral y clima organizacional en un 49.7%. Creando de esta forma el enlace entre la variable dependiente e independiente de Divemotor de Cajamarca, en el 2014; con una significancia de 1.2%.

Ruiz (2014) en su tesis: "Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión", en la universidad nacional de Trujillo, para optar el título de licencia en administración, el objetivo es sustentar de qué manera el desarrollo del personal influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, la muestra es de tipo censal, la investigación es descriptivo transaccional. Llegó a la siguiente conclusión.

La institución presenta serias debilidades respecto al desarrollo del personal sin cargos de confianza, el nivel académico no ha mejorado, no se promueve la asistencia a cursos técnicos, diplomados, eventos menores de capacitación. La institución no aporta al financiamiento de cursos de actualización, no promueve la realización de estudios durante la etapa laboral.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su tesis: "Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades de Lima y Callao", para obtener el grado de magister en administración Estratégica de Empresas de la universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo fue aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo. Las conclusiones a las cuales fueron las siguientes.



Los niveles de satisfacción laboral medio reportados por los trabajadores de las tres municipalidades analizadas se pueden considerar: promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría.

No existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas. Esto podría deberse a que, en general, ellas tienen marcos comunes como son: la municipalidad distrital tiene con estructuras organizacionales bien definidas y semejantes por ley, la normativa que las rige y que impacta en las relaciones laborales es la misma y tienen una cercana ubicación geográfica y proximidad (Lima Metropolitana y Callao).

Huaraca y Romero (2013) en su tesis: “Plan de OHSAS 18001 para prevenir los riesgos laborales de la Mype Yefico S.A.C. de Villa El Salvador 2012”, para optar el Título de Administrador de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú. El objetivo fue diseñar un plan de OHSAS 18001 para prevenir los riesgos laborales de la Mype Yefico S.A.C. El diseño de investigación fue de tipo descriptivo. Las conclusiones a las cuales se llegó fueron las siguientes:

Se elaboró un plan de OHSAS 18001 para prevenir los riesgos laborales de la Mype Yefico S.A.C. Villa El Salvador - 2012.

Se estudió los niveles de la gestión de prevención de los riesgos laborales en la Mype Yefico S.A.C. Villa El Salvador - 2012, además se observó que los riesgos más representativos fueron los riesgos físicos y mecánicos.

A través del plan de OHSAS 18001 se contribuye con criterios en temas de prevención y control en los niveles técnicos, administrativos y los procesos operativos básicos en la Mype Yefico S.A.C. Villa El Salvador - 2012.

Se realizó con ayuda de la Mype Yefico S.A.C. Villa El Salvador – 2012, el desarrollo de un plan de seguridad y salud, de esta manera todo trabajador

que sea capacitado, adquirirá conciencia de que él es el mayor responsable de cuidar su seguridad en el trabajo.

Alejo (2012) en su tesis: "Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en el rubro de construcción de carreteras", para optar el Título de Ingeniero Civil de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo fue el de desarrollar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la empresa EPROMIG S.R.L para la construcción de carreteras. El diseño de investigación fue de tipo descriptivo Las conclusiones fueron:

La realización de un presupuesto para implementar un PSST, requiere necesariamente tener planos, presupuesto, programación, APU y procedimientos constructivos; dejar de lado alguno de ellos provocaría no evaluar acorde a la realidad y realizar una estimación del costo con un margen de error mucho mayor.

Carrillo (2018) en su tesis: "Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco - 2017"; para obtener el título de Licenciada en Administración de la Universidad Autónoma del Perú. El objetivo fue identificar la relación entre la gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco - 2017. El diseño de la investigación es descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 100 colaboradores administrativos empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C., llega a la siguiente conclusión:

Se concluye como resultado que 21 colaboradores que corresponden al 26,25% del universo en estudio consideran que en la empresa se evidencia un nivel bajo en la gestión de la prevención de riesgos laborales, por otro lado, 40 colaboradores que representan el 50% de la población manifestaron que la gestión de la prevención de riesgos se encuentra en un nivel medio y finalmente 19 colaboradores que representan el 23,75% de lo población

consideran que la gestión de la prevención de riesgos se evidencia en un nivel alto.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas de la variable gestión de seguridad**

#### **2.2.1.1. Definición de la variable gestión de seguridad**

La gestión de seguridad es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Chamochumbi (2014) menciona:

La gestión de seguridad es el centro de atención al ser humano en sus múltiples actividades de trabajo. El trabajo no solo debe producir utilidades económicas a la empresa o el estado, sino que además debe estar rodeado de todas las medidas de seguridad aplicadas al trabajo, debe existir compatibilidad entre las condiciones ambientales, la salud del trabajador y el trabajo como medio de satisfacción y de realización personal. (p. 13).

Palomino (2013) dice: “El sistema de gestión de prevención es un instrumento perfecto para integrar actividades preventivas en la organización, concediendo a estas de medios de una forma estructurada para la gestión de los aspectos de la seguridad laboral” (p. 11).

La norma OHSAS 18001(2012) se define como:

Una norma OHSAS que se basa en el siguiente conjunto de cuatro métodos: Planear, hacer, verificar y actuar o también llamado ciclo PHVA. Este es descrito a continuación de forma breve:

Planear: establecer las metas y los métodos necesarios para cumplir los objetivos y entregar resultados como lo indica la política S&SO de cada organización.

Hacer: poner en funcionamiento el funcionamiento

Verificar: verificar y evaluar el proceso contra la política S&SO, requisitos legales, objetivos y otros requisitos, y, por último, reportar resultados.

Actuar: tomar acciones sobre las conformidades no detectadas para mejorar continuamente el desempeño S&SO.

Según la norma OHSAS 18001, toda organización debe desarrollar todas las etapas previstas para que pueda establecer un sistema de seguridad y salud ocupacional. (p. 67).

Al respecto, la gestión de seguridad consiste en llevar a cabo un proceso lógico y por etapas, para el desarrollo y la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la prevención y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

### **2.2.1.2. Importancia de la gestión de seguridad**

Chamochumbi (2014) determina que: “Las empresas deben comprender que la gestión de seguridad es vital para las empresas porque es considerado como una herramienta de mejora continua” (p. 12).

Tabasco (2009) indica:

El bienestar en los trabajadores de la salud es una situación compleja, ni los gobiernos ni las organizaciones de la salud le han concedido la suficiente atención a los factores de riesgos laborales presentes en los centros dispensadores de salud que pueden ocasionar accidentes o enfermedades laborales en este personal. Tal situación refleja una paradoja, ya que mientras la comunidad acude a los centros asistenciales en busca de salud, los trabajadores de esas instituciones se ven expuestos. (p. 101).

Según lo prescrito, la gestión de seguridad es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas, su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo.

### **2.2.1.3. Teorías relacionadas a la Gestión de seguridad**

## **Teoría de la gestión de seguridad**

Chamocho (2014) manifiesta que existen dos teorías de gestión de seguridad:

### **Teoría de seguridad profesional.**

Fue la primera de las legislaciones, en donde se precisaba más sobre el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional por pérdida de capacidad laboral.

### **Teoría de seguridad social.**

Es la mayor de las legislaciones en el campo de la seguridad, por cuanto el interés radica en la prevención de las personas en un sitio de trabajo y no solamente en su indemnización. De la misma manera analiza las consecuencias sociales y de tipo económico de los riesgos profesionales. (p. 142).

## **2.2.1.4. Dimensiones de la gestión de seguridad**

### **Evaluación de riesgos**

Chamocho (2014) dice:

La evaluación de riesgos es una metodología que trata de caracterizar los tipos de efectos previsible para la salud como resultado de determinada exposición a determinado agente, y de calcular la probabilidad de que se produzcan esos efectos en la salud, con diferentes niveles de exposición. (p. 140).

### **Etapas**

Identificación de riesgos. Esta etapa se refiere a identificar un agente que atente contra la salud del trabajador, por ejemplo, una sustancia química que cause un efecto nocivo para la salud, enfermedades como el cáncer o intoxicación sistemática.

Descripción de la relación exposición - efecto. En esta segunda etapa se determina el nivel de exposición y la proporción de un efecto que causa en personas comprometidas.

Evaluación de la exposición para caracterizar el riesgo. Es parte de la evaluación de riesgos, así como se obtiene referencias para calificar una situación de riesgo, también se obtiene datos para determinar la relación exposición-efecto apoyándose en estudios epidemiológicos.

## **Accidentes**

Chamochumbi (2014) dice: “El accidente es un suceso casual causado por el contacto o exposición de objetos o sustancias, que alteran el orden de un proceso normal, originando generalmente lesión personal, daños materiales o ambos” (p. 121).

Otra definición puede ser el acontecimiento no deseado, sin ser previsto e incontrolado que corta el desarrollo normal de una actividad.

Chamochumbi (2014) dice que los accidentes dañan a varios componentes de las empresas de diferentes maneras:

A los trabajadores. Los accidentes se presentan cuando las personas resultan con alguna lesión y se crea un punto de partida para la prevención.

A los materiales. Por lo general, los accidentes que causan daños a los materiales no se denuncian. Estos son difíciles de descubrir, ya que los trabajadores y/o supervisores no hacen caso o pueden ocultar los resultados, que con el tiempo pueden generar pérdidas para la empresa.

A los equipos. Estos accidentes se dan cuando se dañan los equipos como: grúas, transportadores, vagonetas y equipos auxiliares.

A las maquinarias. Estos accidentes acostumbran a ser graves y también costosos, son pocos comunes y también afectan al tiempo de producción.

Al tiempo. Su pérdida es consecuencia del accidente, no daña a ninguno de los factores mencionados, pero sí afecta en el atascamiento en las labores, disminución en la producción y tiempo excesivo de paro de las máquinas.

Lesión. Daño o daños personales que sufre un trabajador a raíz de un accidente durante su trabajo. Sin embargo, es importante saber que no es necesario que exista una lesión como consecuencia del accidente. (p. 28).

## **Causas de los accidentes**

Chamochumbi (2014) menciona que las causas de un accidente pueden variar desde un simple descuido hasta lo más grave que sería la falta de equipos de protección personal (EPP) adecuados al trabajo que se ejecuta, así tenemos:

### **Causas sociales.**

Son factores psicológicos y materiales que se relacionan con el bienestar mental y material del trabajador. Si una de estos factores falla, el trabajador entra en conflicto y puede accidentarse.

Por ejemplo:

- Un mal sueldo origina muchas preocupaciones que traen como consecuencia que el trabajador u operario se olvide por el momento de su seguridad.
- Los conflictos personales dentro o fuera de la empresa, por ejemplo, puede ocurrir que el trabajador no sea aceptado o exista una baja aceptación por parte de la cuadrilla, de su turno o hasta de su departamento, o por otro lado, problemas de familia, conyugales, enfermedades graves.
- Una educación reducida.
- Vivienda situada o compuesta inadecuadamente, que no permita que el operario descansa y se recupere.
- Mala alimentación, que disminuya los reflejos, y por lo tanto pueda dañar la integridad física del trabajador.
- Ser influenciado por sus compañeros en aspectos negativos a su seguridad.
- El trabajador busca tener dos empleos para aumentar sus ingresos y tratar de solucionar su problema. Esto origina en proporción geométrica la posibilidad de sufrir un accidente.

### **Causas de la dirección**

El responsable es el empleador, la dirección tiene la obligación moral y legal de brindarle al trabajador todas las protecciones necesarias para asegurar que su labor sea productiva y segura. Mencionaremos las siguientes:

- De la protección personal: Engloba a las fallas de los EPP que deben ser usados en sus labores específicas. Estas fallas pueden ser total, parcial o inadecuado.
- De la programación: Tiene que ver con la falta de entrenamiento apropiado a la tarea a realizar, horarios mal establecidos, con faenas impropias para la capacidad del trabajador y con normas o dispositivos incorrectos.
- Del ambiente: Se refiere a la mala iluminación, corrientes de aire, temperaturas inadecuadas, mala distribución del almacenamiento de los materiales. Falta de seguridad de las máquinas, mala eliminación de los residuos y falta de control en la expulsión de vapores, gases, así como malos olores.

- Del medio: También llamado causas “orgánicas”. Está relacionado con los sentidos, particularmente la vista y el oído que deberían responder eficientemente, así como el aparato circulatorio y respiratorio.

### **Causas del trabajador**

El único responsable es el trabajador. Las causas que originan los accidentes y la prevención de ellos por parte de los trabajadores son simples, pero ineludibles.

Los factores son:

- Accidentabilidad: La tendencia al tabaquismo, alcoholismo, o la predisposición del cansancio (por varias causas) son argumentos muy fuertes en el registro de los accidentes.
- Posiciones negativas: Quiere decir que gran parte de los peligros se pueden evitar si los trabajadores tendrían la capacidad de reflexionar y atender al máximo. Sin embargo, existe una disminución debido a la inexperiencia, ignorancia, indecisión, distracción, etc. Una posible solución son los carteles o afiches de advertencia, pero en realidad la verdadera solución es la capacidad de cada trabajador.
- Acciones peligrosas: La falta de conocimiento de los reglamentos o normas de seguridad; el empecinamiento y precipitación, las bromas y negligencia entre los operadores van de la mano con los accidentes. (pp. 32 - 33).

### **Prevención de Accidentes**

Chamocho (2014) dice que prevenir es actuar antes que aparezcan los problemas o estos se conviertan en estilo de trabajo equivocados. Es importante después de estudiar las innumerables causas y consecuencias de los accidentes.

Investigación de accidentes e incidentes. La investigación de accidentes consiste en ejecutar un estudio sistemático de lo sucedido, recopilando con delicadeza los hechos lo más sinceramente posible de tal manera que se encuentren sus causas y con ellas tomar las medidas correctivas correspondientes para que no vuelvan a ocurrir los mismos accidentes.

Inspecciones de seguridad. Esta inspección consiste en observar sistemáticamente un hecho, situación o sitio reconociendo intencionalmente las irregularidades para plantear soluciones y ponerlas en acción.



Procedimientos de seguridad. Un procedimiento es un documento en donde se expresan los pasos secuenciales para efectuar una determinada tarea o actividad, además lo que se pretende es simplificar los pasos.

## **Seguridad Integral**

Chamochumbi (2014) dice que es el grupo de medidas de prevención y control cuyo principal objetivo es cuidar al hombre y a la infraestructura del pueblo o de su Nación. La seguridad integral es importante por las siguientes razones:

- Llega a todos en forma continua, tanto de día como de noche.
- Se aplica a todo lugar en donde se desenvuelve el hombre y la sociedad: en el hogar, en el comercio, lugares de diversión y/o espectáculos, etc.
- Su actividad va más allá de las medidas preventivas, es decir, se proyecta antes, durante y después de una emergencia.
- Cubre los campos de la seguridad, higiene industrial, protección interna de instalaciones, control de desastres. Prevención y control de incendios, control y vigilancia, etc.

La seguridad integral se usa en todas las actividades en donde el trabajador interactúa. Lo más importante es tener siempre claro la "prevención". Si se logra que los trabajadores realizan su trabajo tomando precauciones necesarias en función a lo que realicen, entonces tendremos trabajadores sanos y salvos.

- Seguridad industrial: Es la prevención de accidentes que se dan en el centro de trabajo a causa de errores de las personas o de condiciones pocas seguras.
- Higiene industrial: Previene las condiciones ambientales que pueden arremeter contra la salud de los trabajadores o de la comunidad. Se hace uso de la medicina del trabajo, ya que tiene como función vigilar la salud de los trabajadores.
- Prevención y control de incendios Es la prevención de situaciones de riesgo que pueden causar explosión o incendio, a fin de evitarlos y/o controlarlos si estos llegaran a producirse.
- Protección interna: Grupo de medidas de control y vigilancia encargadas de prevenir las situaciones que arremetan contra los intereses de la empresa proveniente de actos intencionales del hombre (sabotaje, atentados, terrorismo, etc.). La seguridad integral se apoya en una serie de disciplinas que la ayudan a cumplir sus objetivos, como: la medicina del trabajo, la ergonomía, la psicología aboral, la ingeniería, la arquitectura, la física, la química, la biología, que estudian los efectos negativos del trabajo sobre las personas y la forma de evitarlos.

## **Prevención**

Chamochumbi (2014) al respecto dice:

El principal objetivo de la gestión de seguridad es la aplicación de medidas adecuadas para prevenir y controlar los riesgos en el ambiente de trabajo. Las medidas de prevención deben interrumpir de alguna manera la cadena por la cual el agente peligroso (sustancia química, polvo, fuente de energía, condiciones de trabajo), se transmite de la fuente al trabajador. (p. 119).

Se clasifican en:

- Controles técnicos. Es el enfoque más eficiente para prevenir riesgos evitando las exposiciones profesionales, llevado a cabo en el medio ambiente de trabajo y, por lo tanto, disminuyendo la escasez de los trabajadores o las personas expuestas.
- las prácticas de trabajo. Establecen un parte principal del control, ya que la posición del trabajador puede perjudicar a las condiciones de exposición.
- las disposiciones preventivas personales con la formación y la educación, la higiene personal y la imitación del periodo de la exposición.

## **2.2.2. Bases teóricas de la variable satisfacción laboral.**

### **2.2.2.1. Definición de la variable**

Robbins y Judge (2013) lo definen como: “Una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos” (p. 74).

Gómez y Vicario (2010) citado por Uribe (2014) dicen que es: “El grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo, se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo” (p. 26).

Alles (2007) afirma que la satisfacción laboral: “Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo” (p. 306).

Uribe (2014) dice que: “La satisfacción laboral es definida como las percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo” (p. 210).

### **2.2.2.2. Importancia de la variable**

Robbins y Judge (2013) al respecto dicen: “Ha definido como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, construidas a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo” (p. 32).

Flores (1996) citado por Calcina (2015) dicen que la satisfacción laboral es importante porque:

Las personas permanecen una parte significativas de sus vidas en las organizaciones. Además el grado de satisfacción impacta en la forma en cómo las personas se sienten acerca de otras porciones de su vida, como son el ámbito familiar, vecinal y comunitario. Así mismo en el ámbito laboral afecta, particularmente en la rotación y el ausentismo. (p.114).

### **2.2.2.3. Características de la satisfacción laboral**

Las características de la satisfacción laboral, son diversas, explicadas según autores que se citan a continuación:

Robbins y Judge (2013) menciona las siguientes características:

#### **Liderazgo.**

Calcula la capacidad que tienen los líderes para vincularse entre sus colaboradores. Un líder que es flexible ante múltiples situaciones laborales y que brinda un trato a medida de cada colaborador, causa un clima de trabajo positivo que es lógico en la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito.

## **Organización**

La organización se refiere a si existen o no métodos comparativos constituidos en la organización del trabajo.

## **Reconocimiento**

Consiste en averiguar si la empresa posee un sistema de reconocimiento del trabajo aceptable. Si no se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora paulatinamente.

## **Remuneraciones**

El sistema de remuneración es principal. Los salarios medios y bajos físicos no colaboran al buen clima laboral, porque no favorecen una valoración de la mejora ni de los resultados. La asignación de un salario inmóvil, también inmoviliza a quien lo recibe. En cambio, los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco fomentan rendimiento.

### **2.2.2.4. Teorías relacionadas a la variable**

Robbins y Judge (2013) menciona que las teorías de satisfacción laboral guardan una estrecha relación con las teorías motivacionales, describiremos brevemente solo las más relevantes:

Teoría X/Y, fue planteada por MC Gregor (1960) quien sostenía que las personas se encontraban más satisfechas cuando en la organización existía un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa. Este autor diferenciaba entre dos teorías.

Teoría X: plantea que a las personas les desagrada el trabajo y deben ser obligadas y controladas para que cumplan con los objetivos de la organización.

Teoría Y: plantea que las personas tienen un interés intrínseco en su trabajo y que desean actuar por su propia iniciativa. (p. 112).

### **2.2.2.5. Dimensiones de Satisfacción Laboral**

Robbins y Judge (2013) dicen que: “Este modelo considera dimensiones de la satisfacción laboral como actitudes constructivas que permiten la tolerancia a situaciones insatisfactorias en el trabajo” (p. 84).

#### **Motivación**

Robbins y Judge (2013) dicen: “La motivación se define como la fuerza de voluntad que tienen los individuos para realizar sacrificios para lograr las metas que tienen las organizaciones complaciendo a la par sus necesidades individuales. Se conocen tres elementos” (p. 20).

Desde el interior de la persona, la exigencia de un anhelo u obligación.

Desde el interior, la presencia de un objetivo llamado también incentivo, en la decisión en que se percibe como instrumento de satisfacción del anhelo u obligación.

Selección de una estrategia de acción, restringido por la evaluación de diversas posibilidades de actuar orientando y limitando la conducta que tiende a procurar el estímulo requerido para la satisfacción.

#### **Desempeño en el trabajo**

Mejía (2012) en su investigación define que: “El enfoque en el programa de retroalimentación 360°, ayuda a logra sus objetivos dando una retroalimentación, demostrando a las otras personas tengan la iniciativa de un interés de lo que hacen. En lo hipotético de satisfacción del trabajo exitoso” (p. 190).

## **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

### **Gestión de seguridad**

Es un conjunto de medidas de seguridad adoptadas para evitar la ocurrencia de accidentes, involucran la participación y compromiso tanto de la alta gerencia y como de los trabajadores para que sean efectivas. Requieren un amplio análisis de accidentes que ya se han dado y de los que podrían ocurrir, de tal manera, que se buscan estrategias que no permitan el suceso.

### **Evaluación de riesgos**

Es un medio para alcanzar un fin, controlar los riesgos para evitar daños a la salud del trabajo (accidentes y enfermedades profesionales) ahorrando costos sociales y económicos al país y a su propia empresa.

### **Accidentes**

Es un suceso eventual debido al contacto o exposición de objetos, sustancias que altera el orden de un proceso normal o actividad, implicando generalmente lesiones en los colaboradores o la empresa.

### **Seguridad integral**

Conjunto de medidas de prevención y control que tienen como objetivo fundamental cuidar al colaborador y a la infraestructura de una empresa.

### **Prevención**

Es la acción y efecto de prevenir algún suceso no esperado o planificado con el fin de salvaguardar la seguridad de un colaborador o de la misma empresa.

## **Satisfacción laboral**

Es el sentimiento favorable o desfavorable que se da en un conjunto de empleados que perciben en su trabajo, lo cual si el empleado está insatisfecho tendrá una actitud negativa de su trabajo por lo contrario a esto tendrá una actitud positiva en su trabajo.

## **Productividad**

Es la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

## **Motivación**

Es la fuerza de voluntad que tienen los individuos para realizar sacrificios para lograr las metas que tienen las organizaciones complaciendo a la par sus necesidades individuales.

## **Desempeño en el trabajo**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.



**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

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

#### **Tipo de estudio**

El presente estudio de investigación es considerado como un diseño de carácter descriptivo, porque su principal objetivo es descubrir la variable y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, en este caso determinaremos cual es la relación entre la gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) dicen: “Los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92).

Asimismo, la investigación es de corte transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Hernández et al. (2014) indica: “Los diseños de investigación transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 154).

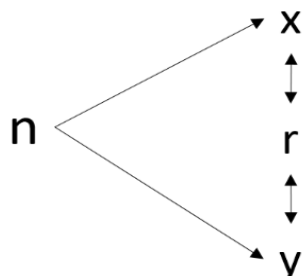
#### **Diseño de investigación**

La investigación se desarrolló siguiendo los lineamientos del diseño descriptivo correlacional debido a que determina si dos variables están asociadas o en qué nivel se asocian.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que: “Un estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación

que exista en entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p. 81).

La investigación esta expresada en el siguiente esquema:



Donde:

n: tamaño de la muestra

x: Gestión de seguridad

y: Satisfacción laboral

r: relación entre las dos variables

### 3.2. Población y muestra

#### Población

Para la presente investigación la población de estudio está constituida por 45 colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. que laboran en el área Administrativa y el área de Producción.

Tabla 1

*Población de la empresa Matransa S.A.C. – Villa El Salvador*

	Colaboradores	Porcentaje
Hombres	41	90.70%
Mujeres	4	9.3%
Totalidad	45	100

En esta tabla se observa que la población está conformada por 41 colaboradores en la cual representan el 90.7% y 4 colaboradores mujeres que representan el 9.3% de población de los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C de villa el salvador.

Oseda (2008) indica: “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” (p. 117).

### **Muestra**

Considerando las premisas explicadas en el acápite anterior, en esta investigación, debido al tamaño de la población conformada por los colaboradores de las gerencias mencionadas, la muestra está conformado por 45 colaboradores a quienes se les aplico los instrumentos de recolección de datos, siendo una muestra probabilística porque se aplicara la encuesta a todos los colaboradores de la empresa , así mismo es una muestra de tipo censal, porque la muestra es de toda la población y es necesario saber la opinión de todos los colaboradores de la empresa para poder determinar la relación que existe entre la gestión de seguridad y satisfacción de la empresa Matransa S.A.C.

Fracica (1988) citado por Bernal (2010) señala que la población es: “El conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 160).

Hernández et al. (2010) señala que la muestra probabilística es:

Un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo todas las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (p. 176).

### **3.3. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

H<sub>0</sub>: No existen relaciones altamente significativas entre la gestión de seguridad y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. - Villa El Salvador.

H<sub>a</sub>: Existe relaciones altamente significativas entre la gestión de seguridad y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. - Villa El Salvador.

#### **Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>: Existen relaciones entre la evaluación de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. – Villa El Salvador.

H<sub>2</sub>: Existen relaciones entre los accidentes con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. - Villa El Salvador.

H<sub>3</sub>: Existen relaciones entre la seguridad integral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. – Villa El Salvador.

H<sub>4</sub>: Existen relaciones entre la prevención y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S. A.C – Villa El Salvador.

### **3.4. Variables – Operacionalización**

Hernández et al. (2014) define: “Las variables adquieren valor en base a teorías para la investigación científica cuando se relaciona con otras variables, es decir que forma parte de una hipótesis en teoría. En este caso, suele denominar en hipótesis creadas o constructos” (p. 105).

## **Variable 1: Gestión de seguridad**

### **Definición conceptual.**

Henao (2010) define a la gestión de seguridad como:

Una manera de analizar y evaluar, mediante un conjunto de técnicas, cada una de las medicaciones y determinar en qué grado, positivo o negativo, afectan la salud del trabajador, para que, minimizando los efectos negativos y favoreciendo los positivos, se consigan métodos de trabajo que, sin dejar de ser rentables económicamente, creen condiciones de trabajo que se acerquen cada día más a ese estado ideal a que todos los trabajadores tienen derecho. (p. 26).

### **Definición operacional**

La variable gestión de seguridad, se mide con un instrumento de recolección de datos, conformada por 4 dimensiones: evaluación de riesgos con 7 indicadores, accidentes 7 indicadores, seguridad integral 9 indicadores, prevención 8 indicadores, haciendo un total de 31 ítems,

## **Variable 2: Satisfacción laboral**

Koontz y Weihrich (2004) menciona: “Señalan que la satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o una meta, en otras palabras, la satisfacción es un resultado ya experimentado” (p. 116).

### **Definición operacional de la variable gestión de seguridad**

La variable satisfacción laboral, se mide con un instrumento de recolección de datos, conformada por 3 dimensiones: productividad 7 indicadores, motivación 12 indicadores, desempeño en el trabajo 7 indicadores, haciendo un total de 26 ítems.

## Cuadro de operacionalización de las variables

Tabla 2

*Operacionalización de la gestión de seguridad*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Evaluación de riesgos	- Situación de riesgos - Nivel de daño - Nivel de exposición	Del 1 al 7		Bajo ≤110-121
Accidentes	- Control de lesiones - Tiempo - control de maquinaria	Del 8 al 14	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Medio 122-134
Seguridad Integral	- Proyección - Riesgos - Salud	Del 15 al 23		Alto ≥135-146
Prevención	- Actividades - Controles técnicos - Capacitaciones	Del 24 al 31		

Tabla 3

*Operacionalización de la satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Productividad	- Trabajo en equipo - Participación - Competencias	Del 1 al 7		Bajo ≤88 - 91
Motivación	- Remuneraciones - Desempeño de los colaboradores - Rotación del personal	Del 8 al 19	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Medio 92-104
Desempeño en el trabajo	- Sentimiento - Evaluaciones - Compromiso del empleado	Del 20 al 26		Alto ≥105-111

### **3.5. Métodos y técnicas de Investigación**

#### **Método de investigación**

Se usó el método científico en el proceso que se desarrolló en la investigación, donde se observó lo que sucede, por lo cual también se evaluara las posibles comprobaciones de la experimentación.

Hernández et al. (2014) define: “Clarifica las relaciones entre variables que afectan al fenómeno bajo estudio; de igual manera, planea con cuidado los aspectos metodológicos, con la finalidad de asegurar la validez y confiabilidad de sus resultados” (p. 101).

También en esta investigación se utilizó el método general cuantitativo para ver si hay relación entre las variables acorde al problema, donde los datos serán analizados y cuantificado para su descripción. Asimismo, dar hipótesis que se pueden medir en análisis estadísticos.

El estudio tendrá un enfoque cuantitativo, al respecto, Hernández (2014) dice: “El enfoque cuantitativo realiza la recolección de datos para probar las hipótesis en base en la medición y el análisis estadístico, tiene como finalidad establecer pautas de comportamientos y probar teorías” (p.18).

Por otra parte, se utilizó el método analítico, porque se hará la descomposición de todo en sus partes, donde se estudió el fenómeno y se divido en parte para estudiarlo cada una de ellas, donde la primera variable y de igual manera la segunda variable con sus dimensiones fue estudiado para sacar una conclusión del estudio que se realizó.

Bernal (2010) especifica: “Este proceso cognoscitivo se basa en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de sus partes del todo para estudiarlas en formas individuales” (p. 60).

#### **Técnicas de Investigación**



En el desarrollo de la presente investigación se aplicó uso de diferentes técnicas de investigación que se encuentran relacionadas en su mayoría con el Análisis bibliográfico las que fueron aplicadas durante todo el proceso de la investigación, primero utilizamos la técnica de observación para poder determinar cuáles son los problemas que afronta la empresa Matransa, el análisis interno y externo por el cual está la empresa.

El fichaje para la recolección de datos de fuentes primarias y secundarias con el objetivo de redactar correctamente el marco teórico de la investigación, también se realizará dos cuestionarios como principal fuente de recolección de datos para evaluar el nivel de gestión de seguridad y la satisfacción laboral.

Carrasco (2005) define a la encuesta como: “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

La observación nos permitió ver el proceso de como nuestras variables van evolucionando mediante las observaciones que se va generando en las encuestas y los datos a emplear para el cambio.

Yuni (2014) indica que: “Es un procedimiento que empleamos como el sujeto de conocimiento para poder captar la realidad, se constituye en el instrumento cotidiano para entrar en contacto con los fenómenos” (p. 40)

### **Técnicas de análisis**

Analiza los resultados de nuestras observaciones y encuestas, ya que esto ayudará a ver el proceso que falta mejorar para el desarrollo o cambio de proyecto de investigación.

Pertusa (2003) indica: “El estudio realizado mediante el análisis de imágenes se desarrolla con el fin de obtener una información adecuada para el proceso de las dimensiones en el proceso de investigación” (p. 16)

### **3.6. Descripción de los Instrumentos Utilizados**

El instrumento utilizado para el propósito de la investigación es el cuestionario, en base a la escala de Likert, con alternativas politómicas respecto a la variable gestión de seguridad tiene un cuestionario de 31 ítems, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones del cuadro de operacionalización de variables. Por otro lado, satisfacción laboral tiene un cuestionario de 26 ítems en base a la escala de Likert, teniendo en cuenta las tres dimensiones del cuadro de operacionalización de variables.

García (2002) indica que: “La encuesta es un método que se realiza por medios de interrogación, observando los aspectos relativos a los grupos. Es un proceso de investigación para conocer nuestro objetivo de estudio” (p.3).

#### **Instrumento I: Gestión de seguridad**

##### **Ficha técnica**

Nombre	: Gestión de seguridad
Autor	: Úrsula Patricia Aspajo Núñez
Procedencia	: Perú.
Año	: 2018
Administración	: Individual
Duración	: Aproximadamente 20 minutos.
Aplicación	: Colaboradores de Matransa
Materiales	: Hojas de aplicación y lapiceros

Descripción de la prueba. Esta escala se elabora para medir la Gestión de Seguridad que se hace en la empresa Matransa S.A.C de Villa El Salvador.

Los análisis estadísticos demostraron que la prueba presenta validez y confiabilidad.

### **Dimensión I: Evaluación de riesgos (7 ítems)**

La Evaluación de riesgos deberá integrarse en el sistema general de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de la implantación y aplicación de un Plan de evaluación de riesgos laborales.

La Escala de gestión de seguridad quedó como una escala aditiva de medición ordinal de 31 proposiciones asociada a cuatro dimensiones que se definen como sigue:

### **Dimensión II: Accidentes (7 ítems)**

Los accidentes en el trabajo sucesos que se presenta de manera brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que interrumpa de forma normal la continuidad del trabajo y puede causar lesiones en las personas. El accidente es un suceso casual causado por el contacto o exposición de objetos.

### **Dimensión III: Seguridad Integral (9 ítems)**

El medio en el que los empleados públicos desarrollan su actividad profesional, está permanentemente sometido a un conjunto de amenazas que gravitan sobre las personas, los bienes, los valores y el normal funcionamiento de los servicios.

### **Dimensión IV: Prevención (8 ítems)**

La prevención es una medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar que suceda una cosa y sea considerada negativa.

## **Instrumento 2: Satisfacción laboral**

### **Ficha técnica**

Nombre	: Satisfacción laboral
Autor	: Úrsula Patricia Aspajo Nuñez
Procedencia	: Perú.
Año	: 2018
Administración	: Individual
Duración	: Aproximadamente 20 minutos.
Aplicación	: Colaboradores de Matransa
Materiales	: Hojas de aplicación y lapiceros

Descripción de la prueba. Esta escala se elabora para medir la satisfacción laboral que se hace en la empresa Matransa S.A.C de Villa El Salvador. Los análisis estadísticos demostraron que la prueba presenta validez y confiabilidad.

La Escala de gestión de seguridad quedó como una escala aditiva de medición ordinal de 26 proposiciones asociada a cuatro dimensiones que se definen como sigue:

#### **Dimensión I: Productividad (7 ítems)**

Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

#### **Dimensión II: Motivación (12 ítems)**

La motivación es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción.

### **Dimensión III: Desempeño en el trabajo (7 ítems)**

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

#### **Validación y confiabilidad del instrumento**

Los instrumentos de la presente investigación que serán utilizados con el fin de medir la relación de las dos variables de estudio por lo tanto serán sometidos a pruebas de validez y confiabilidad, que certifique que los instrumentos que pueden ser utilizados para ser aplicados para aplicarse y hacer evaluaciones necesarias para la investigación.

La validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder las interrogantes formuladas.

La confiabilidad e un instrumento de medición se refieren al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

### **3.7. Plan de análisis estadístico de datos**

Los datos recolectados en el presente estudio fueron expresados y tratados de forma estadística, lo que nos permitió llegar a las conclusiones en relación con las hipótesis planteadas. A continuación, se detalla los pasos que comprende el análisis;

Para la organización de los datos que se recogieron, se implementó bases de datos de las variables en estudios los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el programa SPSS, para obtener las correlaciones bivariados.

Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ellos, se procedió a la elaboración del análisis exploratorio de datos (EDA – exploratory data analysis). Este análisis verificó si algunos supuestos importantes (valores externos, valores perdidos, descriptivas iniciales, etc.) se cumplen.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación en medias, varianzas, desviación típica, máximos, mínimos, además de su distribución, confiabilidad.

Para el análisis de los resultados, se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de asociación, además de la contratación de las hipótesis.

Así mismo, se presentaron tablas y figuras por variable; también se discutieron los resultados por variables, y por último se elaboraron conclusiones y recomendaciones, a partir de los resultados.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**  
**RESULTADOS**

#### 4.1. Validación del instrumento

##### Validez del instrumento de gestión de seguridad

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 4

*Resultados de la validación del cuestionario de gestión de seguridad*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

##### Validez del instrumento de Satisfacción Laboral

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 5

*Resultados de la validación del cuestionario de satisfacción laboral*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Ing. Wilmer Hugo Flores Vilca	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.



#### 4.1.1 Análisis de fiabilidad

##### Fiabilidad del instrumento gestión de seguridad

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable gestión de seguridad se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 6

*Fiabilidad del instrumento de la variable Gestión de seguridad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	31

Conforme se puede apreciar el valor alfa de Cronbach es igual a 0.819 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto el instrumento es aplicable en la investigación.

##### Fiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 7

*Fiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	26

El valor alfa de Cronbach obtenido en esta variable es igual a 0.812 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto es aplicable en la investigación

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

### Resultados descriptivos de la variable gestión de seguridad

Tabla 8

*Análisis Descriptivo de la variable gestión de seguridad*

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	17	37,8
	Medio	17	37,8
	Alto	11	24,4
	Total	45	100,0

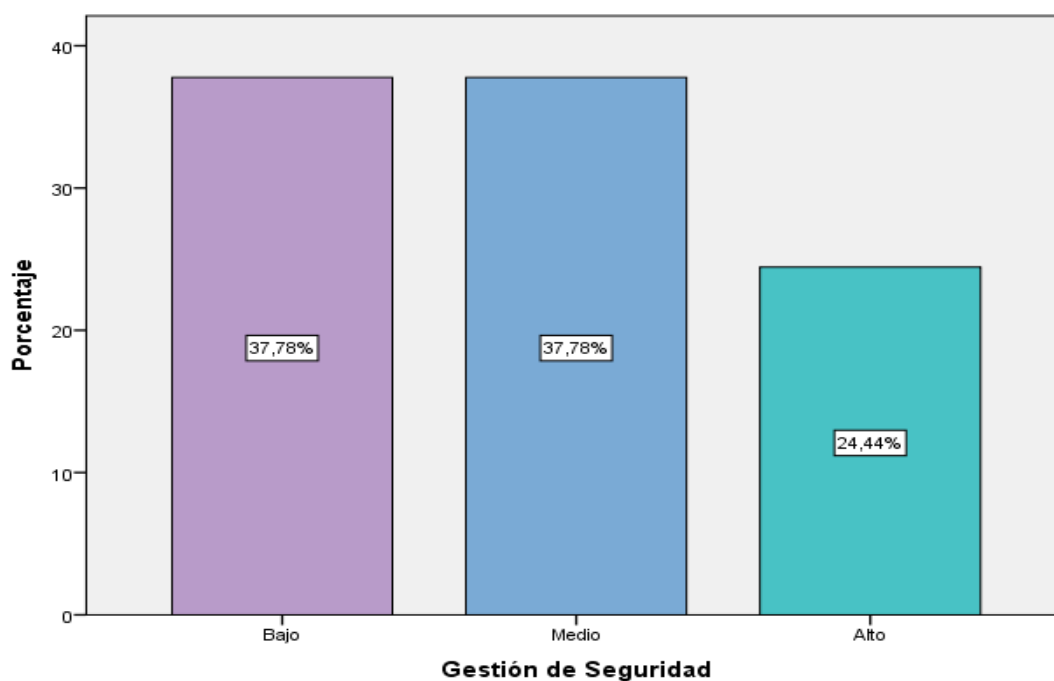


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable gestión de seguridad

### Interpretación

En la figura 1 se aprecia que 17 colaboradores que representa el 37,78% considera a la variable gestión de seguridad como un nivel medio, 17 de los colaboradores encuestados que representan el 37,78% lo consideran bajo, y 11 colaboradores encuestados que equivalen al 24,44% consideran a la variable gestión de seguridad en un nivel alto.

## Resultados descriptiva de la variable Satisfacción Laboral

Tabla 9

*Análisis descriptivo de la variable satisfacción Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28,9
	Medio	21	46,7
	Alto	11	24,4
	Total	45	100,0

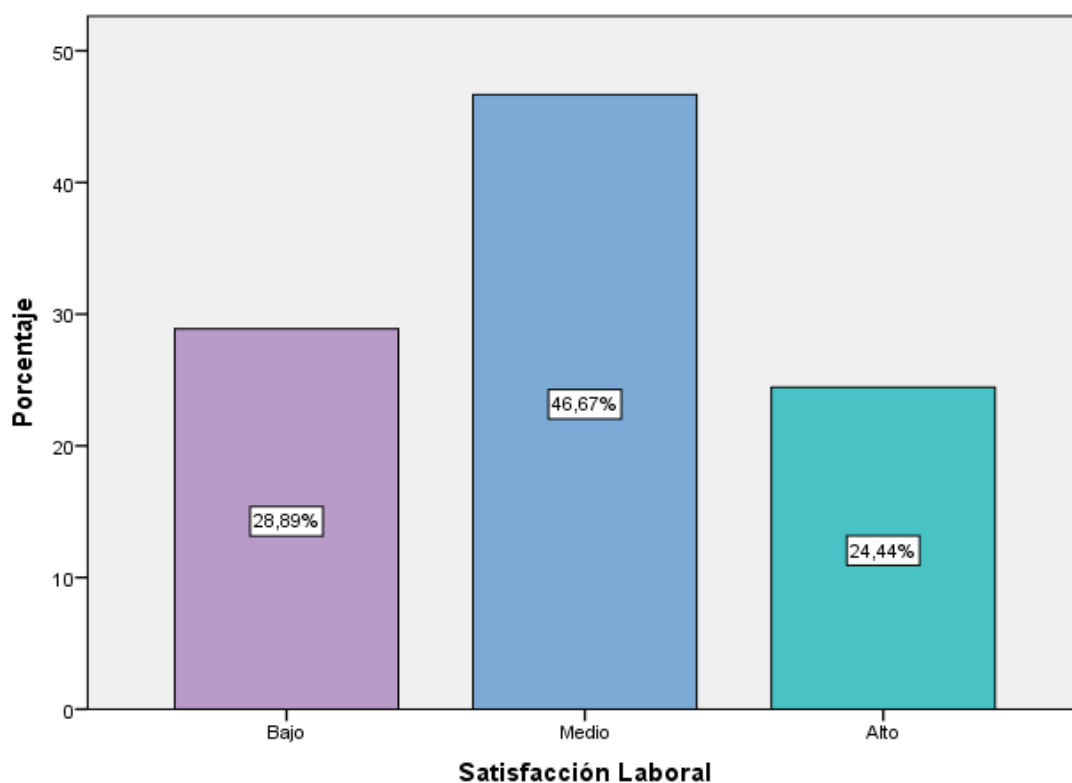


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable Satisfacción Laboral

### Interpretación

En la figura 2 se aprecia que 21 colaboradores que representa el 46,67% considera a la variable satisfacción laboral como un nivel medio, 13 de los colaboradores encuestados que representan el 28,89% lo consideran bajo, y

11 colaboradores encuestados que equivalen al 24,44% consideran a la satisfacción laboral en un nivel alto.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

#### Descriptivas de las cuatro dimensiones de la gestión de seguridad

Tabla 10

*Análisis descriptivo de la dimensión evaluación de riesgos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	35,6
	Medio	13	28,9
	Alto	16	35,6
	Total	45	100,0

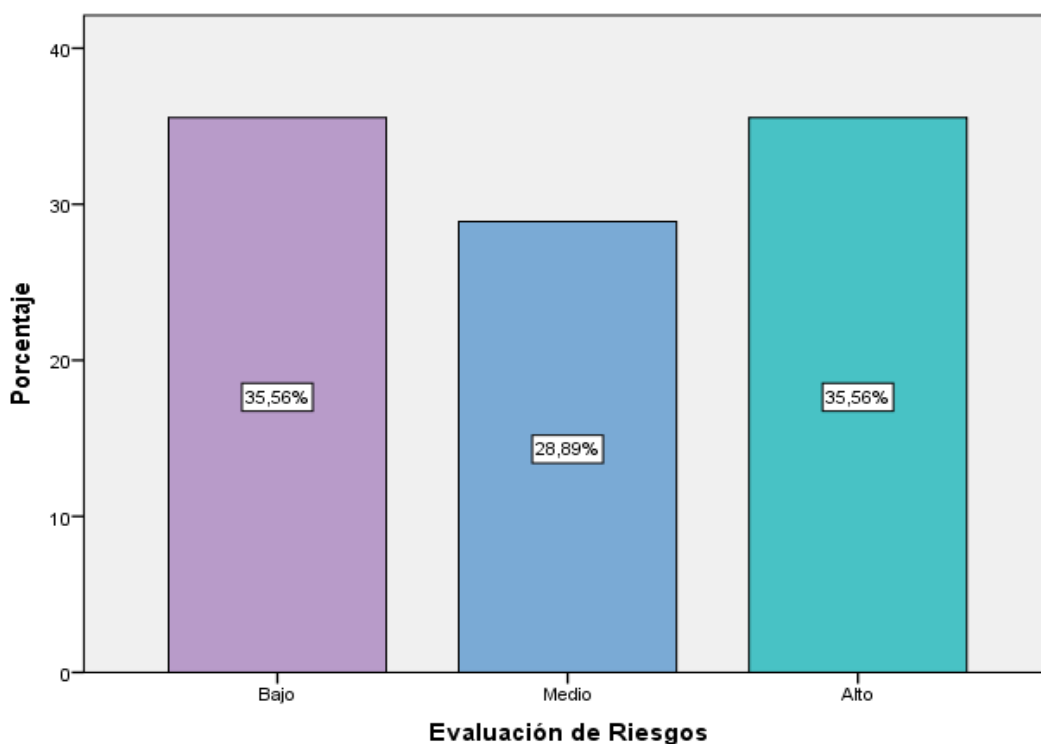


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión evaluación de riesgos

#### Interpretación

En la figura 3 se aprecia que 16 colaboradores que representa el 35,56% considera a la dimensión evaluación de riesgo como un nivel bajo, 16 de los

colaboradores encuestados que representan el 35,56% lo consideran alto, y 13 colaboradores encuestados que equivalen al 28,89% consideran a la dimensión evaluación de riesgo en un nivel medio.

Tabla 11

*Análisis descriptivo de la dimensión accidentes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	48,9
	Medio	16	35,6
	Alto	7	15,6
	Total	45	100,0

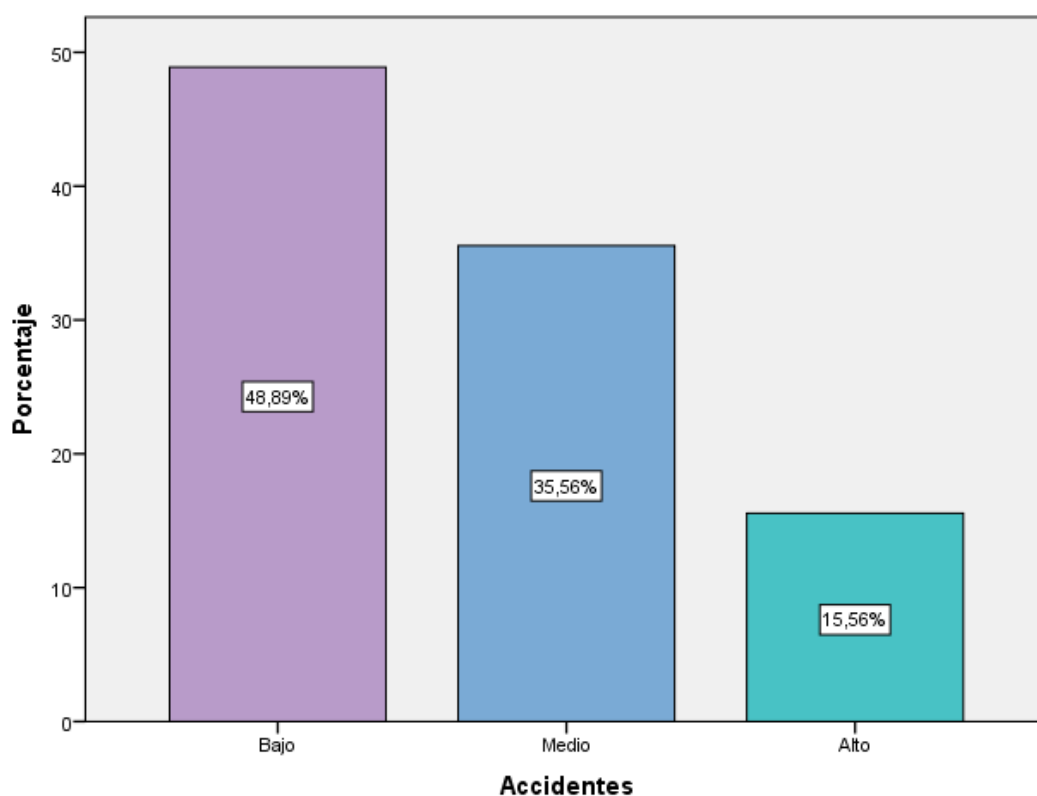


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión accidentes

## Interpretación

En la figura 4 se aprecia que 22 colaboradores que representa el 48,89% considera a la dimensión accidentes como un nivel bajo, 16 de los colaboradores encuestados que representan el 35,56% lo consideran medio,

y 7 colaboradores encuestados que equivalen al 15,56% consideran a la dimensión accidentes en un nivel alto.

Tabla 12

*Análisis descriptivo de la dimensión seguridad integral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	17,8
	Medio	31	68,9
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0

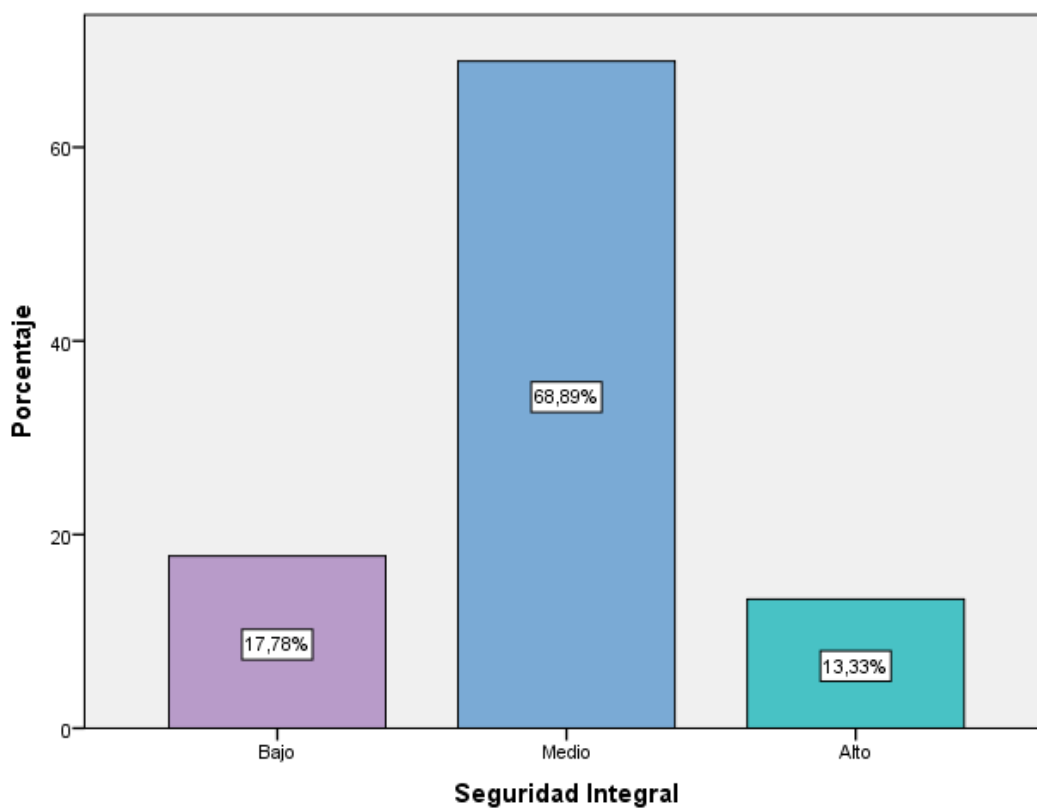


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión seguridad integral.

### Interpretación:

En la figura 5 se aprecia que 31 colaboradores que representa el 68,89% considera a la dimensión seguridad integral como un nivel medio, 8 de los

colaboradores encuestados que representan el 17,78% lo consideran bajo, y 6 colaboradores encuestados que equivalen al 13.33 % consideran a la dimensión seguridad integral en un nivel alto.

Tabla 13

*Análisis descriptivo de la dimensión prevención*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28,9
	Medio	31	68,9
	Alto	1	2,2
	Total	45	100,0

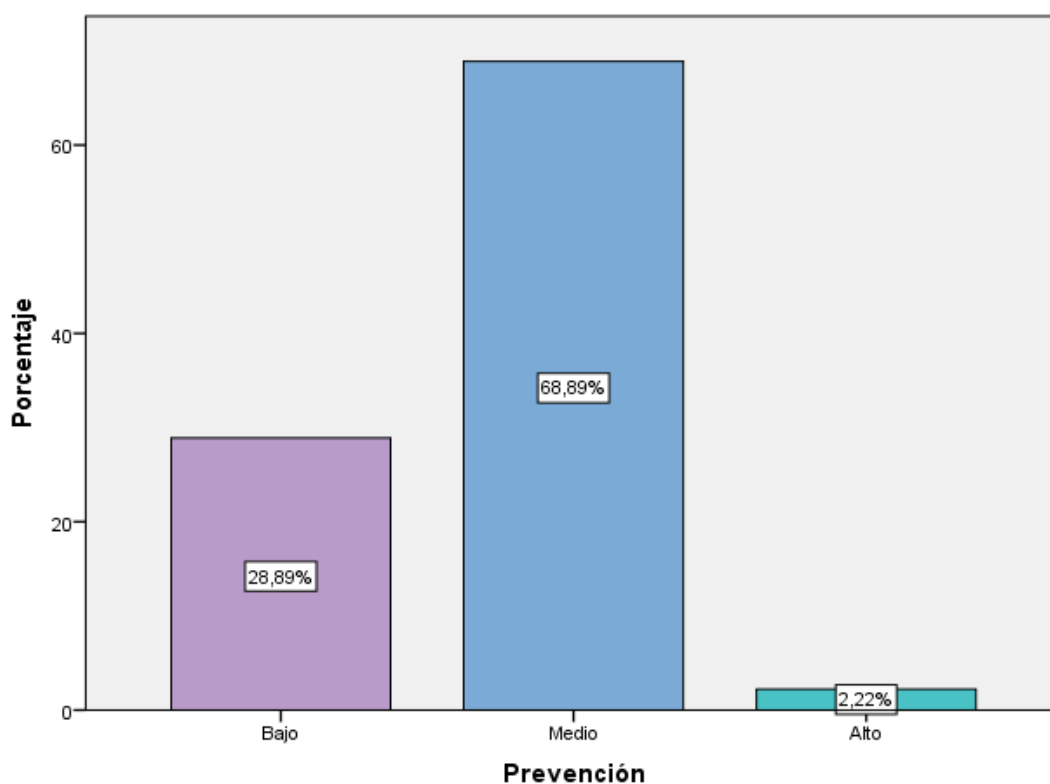


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión prevención.

## Interpretación

En la figura 6 se aprecia que 31 colaboradores que representa el 68,89% considera a la dimensión prevención como un nivel medio, 13 de los

colaboradores encuestados que representan el 28,89% lo consideran bajo, y 1 colaboradores encuestados que equivalen al 2,22% consideran a la dimensión prevención en un nivel alto.

### Descriptivas de las tres dimensiones satisfacción laboral

Tabla 14

*Análisis descriptivo de la dimensión productividad.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	35,6
	Medio	13	28,9
	Alto	16	35,6
	Total	45	100,0

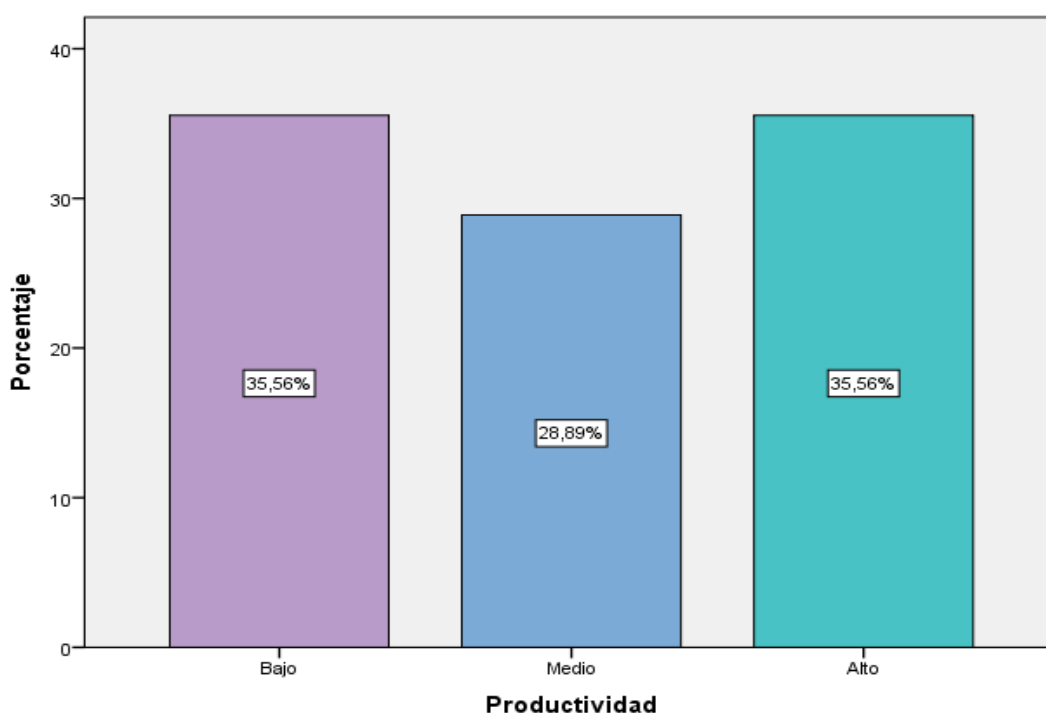


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión productividad.

### Interpretación

En la figura 7 se aprecia que 16 colaboradores que representa el 35,56% considera a la dimensión productividad como un nivel bajo, 16 de los



colaboradores encuestados que representan el 35,56% lo consideran alto, y 13 colaboradores encuestados que equivalen al 28,89% consideran a la dimensión productividad en un nivel medio.

Tabla 15

*Análisis descriptivo de la dimensión motivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28,9
	Medio	25	55,6
	Alto	7	15,6
	Total	45	100,0

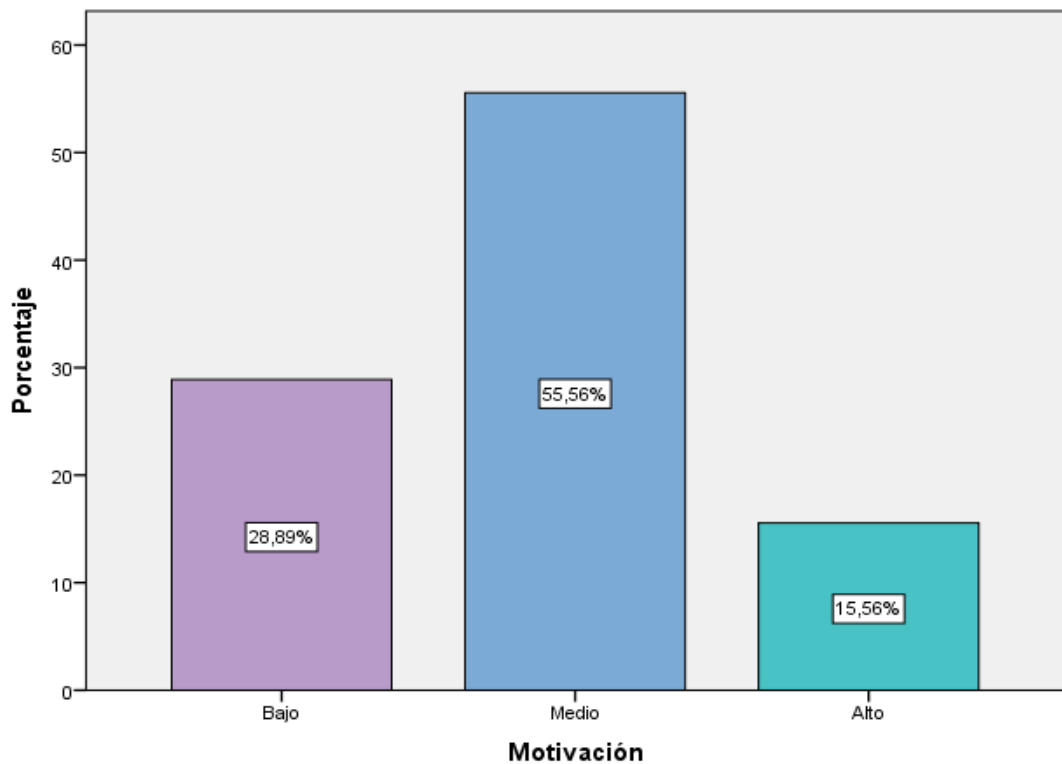


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión motivación

## Interpretación

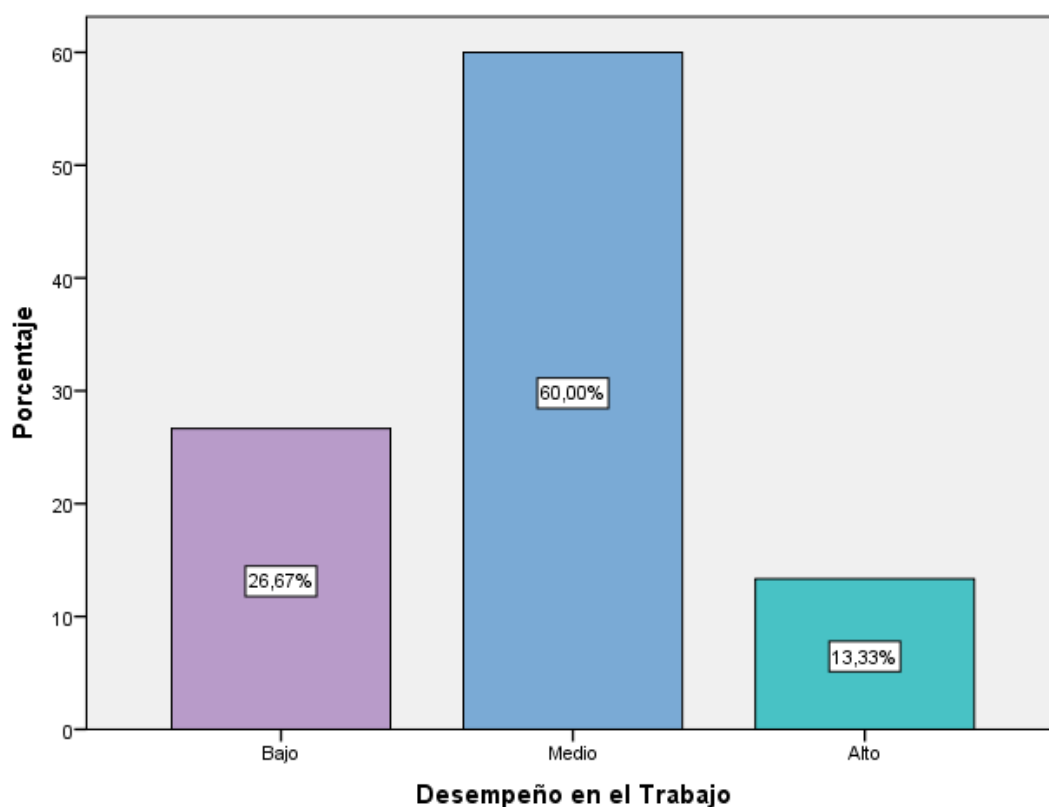
En la 8 figura se aprecia que 25 colaboradores que representa el 55,56% considera a la dimensión motivación como un nivel medio, 13 de los

colaboradores encuestados que representan el 28.89% lo consideran bajo, y 7 colaboradores encuestados que equivalen al 15,56% consideran a la dimensión motivación en un nivel alto.

Tabla 16

*Análisis descriptivo de la dimensión: Desempeño en el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	26,7
	Medio	27	60,0
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0



*Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión Desempeño en el Trabajo*

### **Interpretación:**

En la figura 9 se aprecia que 27 colaboradores que representa el 60,00% considera a la dimensión desempeño en el trabajo como un nivel medio, 12

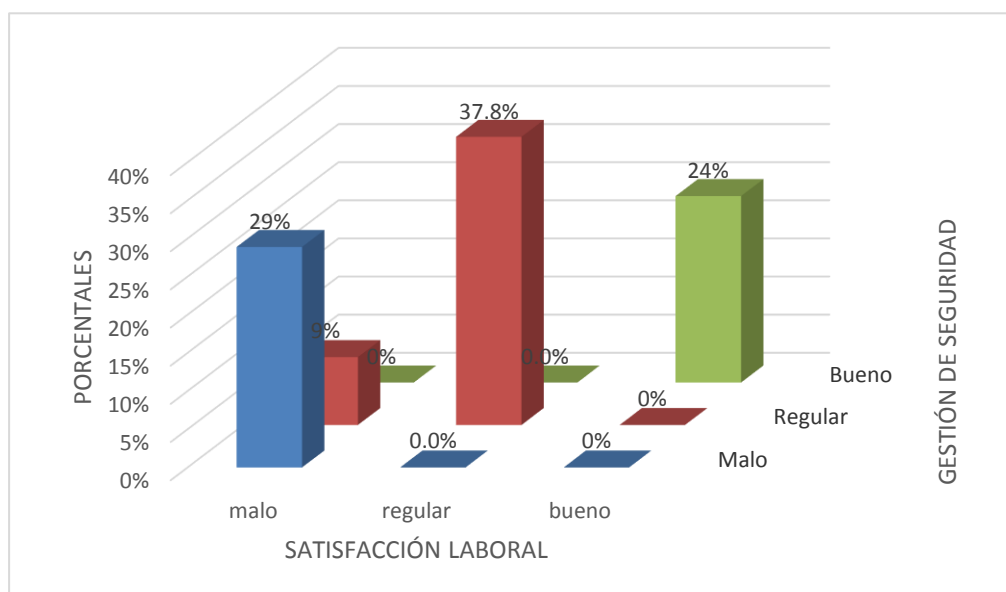
de los colaboradores encuestados que representan el 26,67% lo consideran bajo, y 6 colaboradores encuestados que equivalen al 13,33% consideran a la dimensión desempeño laboral en un nivel alto.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 17

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el Gestión de Seguridad y Satisfacción Laboral.*

Gestión de seguridad	Malo		Satisfacción laboral				Total	
	fi	malo	Regular	regular	Bueno	Bueno	fi	%
			Fi	regular	fi	Bueno		
Malo	13	29%	0	0.0%	0	0%	13	28.9%
Regular	4	9%	17	37.8%	0	0%	21	46.7%
Bueno	0	0%	0	0.0%	11	24%	11	24.4%
Total	17	38%	17	37.8%	19	42%	45	100.0%



*Figura 10. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre gestión de seguridad y satisfacción laboral.*

#### Interpretación

La tabla 17 y figura 10 muestran la descripción referente a las variables gestión de seguridad y satisfacción laboral, donde se observa que el 37,8%

de los encuestados perciben como regular la relación entre dichas variables. Así mismo, 29% de los encuestados refieren que esta relación es a un nivel malo, mientras que el 24% encuestados afirman que esta relación es alta; esta tendencia muestra que existe relación directa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

#### 4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio

**Ha:** La variable satisfacción laboral no presenta una distribución normal.

**Ho:** La variable satisfacción laboral presenta una distribución normal.

Tabla 18

*Resultados de la prueba de normalidad de las variables gestión de seguridad y satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de seguridad	,154	45	,009*	,946	45	,036
Satisfacción laboral	,232	45	,000*	,832	45	,000

#### Interpretación

En la tabla 18 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se observa que la mayoría de los puntajes no se aproximan a una distribución normal en ambas variables, ya que el coeficiente obtenido es 0.000 menor que 0.05; dicho resultado permite determinar el rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser no paramétrica, para el caso se aplicó la prueba de Rho de Spearman.

## 4.6 Procedimientos correlacionales

### Contraste de la hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No Existen relaciones entre la gestión de seguridad y el desempeño laboral en los colaboradores de la empre Matransa S.A.C. Villa El Salvador- 2018.

**H<sub>a</sub>:** Existe relaciones entre la gestión de seguridad y el desempeño laboral en los colaboradores de la empre Matransa S.A.C. Villa El Salvador- 2018.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\alpha \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si  $\alpha < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

Tabla 19

*Resultados de correlación entre la gestión de seguridad y la satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral
	Correlación Rho de Spearman	,998**
Gestión de Seguridad	Sig. (bilateral)	,000
	N	45

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

### Interpretación:

En la tabla 19, se puede observar los resultados de correlación entre las variables gestión de seguridad y satisfacción laboral, en Rho de Spearman que asciende a 0,998, con un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva muy alta entre la gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador - 2018.

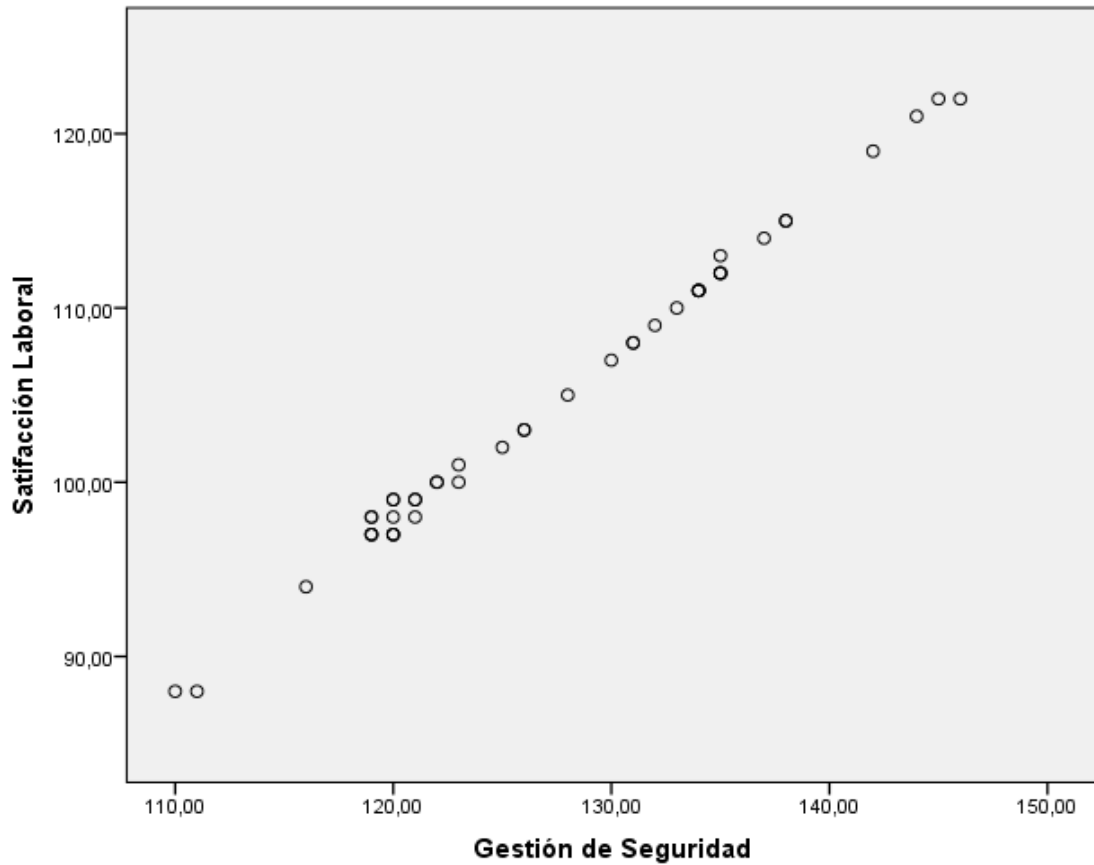


Figura 11. Gráfico de dispersión de las variables gestión de seguridad y satisfacción laboral.

### Interpretación

En la figura 11 de dispersión nos indica una tendencia positiva; es decir, a medida que aumenta el valor de la variable gestión de seguridad aumenta también el valor de la satisfacción laboral de la empresa.

## Contrastación de hipótesis específicas

### Contrastación de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No Existen relaciones entre la evaluación de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador- 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relaciones entre la evaluación de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador- 2018.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\alpha \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si  $\alpha < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Tabla 20

*Resultados de correlación entre la dimensión gestión de seguridad: evaluación de riesgos y la satisfacción laboral.*

		Satisfacción Laboral
	Correlación Rho de Spearman	,787**
Evaluación de Riesgos	Sig. (bilateral)	,000
	N	45

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

### Interpretación:

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión Evaluación de riesgos de gestión de seguridad y Satisfacción laboral, en una Rho de Spearman que asciende a 0,787, con un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una

correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión Evaluación de riesgos de gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. - Villa El Salvador- 2018.

### **Contrastación de hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No Existen relaciones entre los accidentes con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. - Villa El Salvador.

H<sub>a</sub>: Existen relaciones entre los accidentes con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. - Villa El Salvador.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\alpha \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si  $\alpha < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Tabla 21

*Resultados de correlación entre la dimensión gestión de seguridad: accidentes y satisfacción laboral.*

		Satisfacción laboral
Accidentes	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,787**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	45

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

### **Interpretación**

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión accidentes de gestión de seguridad y la satisfacción laboral en una Rho de Spearman que asciende a 0,787, con un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre



la dimensión accidentes de gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador - 2018.

### Contrastación de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No Existen relaciones significativa entre la seguridad integral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador - 2018.

H<sub>a</sub>: Existen relaciones significativa entre la seguridad integral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador - 2108.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\alpha \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si  $\alpha < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Tabla 22

*Resultados de correlación entre la dimensión gestión de seguridad: seguridad integral y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
	Correlación de Rho de Spearman	492**
Seguridad integral	Sig. (bilateral)	,001
	N	45

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

### Interpretación:

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión seguridad integral de la gestión de seguridad y la satisfacción laboral, en una Rho de Spearman que asciende a 0,492, con un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una

correlación positiva alta entre la dimensión seguridad integral de la gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa SAC. Villa El Salvador - 2018.

#### **Contrastación de hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: No Existen relaciones entre la prevención y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S. A.C Villa El Salvador- 2018.

H<sub>a</sub>: Existen relaciones entre la prevención y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S. A.C Villa El Salvador- 2018

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\alpha \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si  $\alpha < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Tabla 23

*Resultados de correlación entre la dimensión gestión de seguridad: prevención y satisfacción laboral.*

		Gestión de seguridad
Prevención	Correlación de Rho de Spearman	,701**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	45

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

#### **Interpretación:**

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión prevención de gestión de seguridad y la satisfacción laboral, en una Rho de Spearman que asciende a 0,701, con un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión prevención de la gestión de seguridad y la

satisfacción laboral en los colaboradores de a empres Matransa S.A.C. Villa  
El Salvador - 2018.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, obtenidos como resultados de un alto nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de gestión de seguridad se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,819; mientras que el instrumento de satisfacción laboral se obtuvo un valor de alfa cronbach que asciende a 0,812 mayor que el 0,75 , demostrando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Tras describir y analizar los resultados obtenidos con la investigación y siendo el objetivo general determinar la relación entre la gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. de Villa El Salvador, podemos decir que los resultados estadísticos fueron positivos con un Rho de Spearman se obtuvo 0,787\*\* a un nivel de significado de P valor de 0,000, es menor a 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), es decir que existe relación entre la gestión de seguridad y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Matransa S.A.C. Estas relaciones altas entre las variables que se investigó, coinciden con los resultados plasmados en el estudio de carrillo (2018) titulado: "Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G- Ortiz ingenieros y arquitectos S.A." que concluye con una relación de Rho Spearman de al 0.798, y un nivel de significancia bilateral menor a 0,05, es decir  $0,001 < 0,05$  lo cual indica que es una correlación muy buena, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), es decir, existe relación entre la gestión de prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G- Ortiz ingenieros y arquitectos S.A.

Asimismo respecto a los objetivos específicos logrados, en el objetivo específico 1, donde se logró la relación de las dimensiones de la variable Gestión de seguridad con la satisfacción laboral de determinar la relación

entre la evaluación de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. se puede decir que los resultados estadísticos fueron positivos con un Rho de Spearman 0,787 a un nivel de significancia de P valor 0,000 es menor a 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), es decir que existe relación entre la evaluación de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Estas relaciones moderadas entre las variables que se investigó, se asemeja con los resultados plasmados en el estudio de Carrillo (2018) en su tesis: "Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G - Ortiz ingenieros y arquitectos S.A.C. Huánuco - 2017", donde su objetivo específico fue Identificar la relación entre la gestión de la prevención de riesgos laborales y las condiciones ambientales en la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco concluye con una relación de Pearson de 0,762, señala que el P-valor =  $0,000 < 0,05$ , lo cual indica que es una correlación buena, por lo cual hay relación positiva alta entre las variables, lo cual indica que si hay relación positiva entre la dimensión condiciones ambientales y la calidad de vida, asimismo la aplicación del diagnóstico en un proceso de evaluación es el análisis de las condiciones ambientales una empresa, donde se identificará los problemas que tiene la empresa tanto en la evaluación como las condiciones de trabajo, con la finalidad de la buscar la satisfacción y la calidad de vida de los colaboradores.

Por otra parte en el objetivo específico dos donde se logró determinar la relación entre los accidentes y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C., podemos decir que los resultados estadísticos fueron positivos con un Rho de Spearman 0,701 a un nivel de significancia de P valor 0,000 es menor a 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), es decir que existe relación entre los accidentes y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Estas relaciones altas entre las variables que se investigó, se asemeja con los resultados plasmados en el estudio de Carrillo (2018) en su tesis: "Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida

en la empresa consultora y constructora G - Ortiz ingenieros y arquitectos S.A.C. Huánuco” donde su objetivo específico fue Identificar la relación entre y la calidad de vida y el bienestar físico en la empresa Consultora y Constructora G - Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco, con una relación de Pearson de 0,563, señala que el P-valor =  $0,000 < 0,00$ , lo cual indica que es una correlación buena, por lo cual hay relación positiva alta entre las variables, lo cual indica que si hay relación positiva entre la dimensión bienestar físico y y la calidad de vida, asimismo la aplicación del diagnóstico en una medida de bienestar físico es el análisis de las condiciones de una empresa, donde se identificará las condiciones de trabajo, con la finalidad de la buscar la satisfacción y la calidad de vida de los colaboradores.

Por otra parte, en el objetivo específico tres donde se logró determinar la relación entre la seguridad integral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C., podemos decir que los resultados estadísticos fueron positivos con un Rho de Spearman 0,492 a un nivel de significancia de P valor 0,001 es menor a 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), es decir que existe relación entre los accidentes y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Estas relaciones altas entre las variables que se investigó, se asemeja con los resultados plasmados en el estudio carrillo (2018) en su tesis “gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G- Ortiz ingenieros y arquitectos S.A.C. Huánuco, donde su objetivo específico fue Identificar la relación entre la gestión de la y la calidad de vida y el bienestar emocional en la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco, con una relación de Pearson de 0,685, señala que el P-valor =  $0,000 < 0,00$ , lo cual indica que es una correlación buena, por lo cual hay relación positiva alta entre las variables, lo cual indica que si hay relación positiva entre la dimensión bienestar emocional y la calidad de vida, asimismo la aplicación del diagnóstico en una medida de bienestar emocional es el análisis de los factores que participan en la calidad de vida de los colaboradores de una empresa, donde se identificará las

condiciones de trabajo, con la finalidad de la buscar la satisfacción y la calidad de vida de los colaboradores.

Por otra parte, en el objetivo específico cuatro, se logró determinar la relación entre la prevención y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C., podemos decir que los resultados estadísticos fueron positivos con un Rho de Spearman 0,701 a un nivel de significancia de P valor 0,000 es menor a 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), es decir que existe relación entre los accidentes y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. . Estas relaciones altas entre las variables que se investigó, se asemeja con los resultados plasmados en el estudio carrillo (2018) en su tesis: “Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G- Ortiz ingenieros y arquitectos S.A.C. Huánuco” donde su objetivo específico fue Identificar la relación entre la y la calidad de vida y las condiciones ergonómicas en la empresa Consultora y Constructora G - Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco, con una relación de Pearson de 0,667, señala que el P-valor = 0,000<0,00, lo cual indica que es una correlación buena, por lo cual hay relación positiva alta entre las variables, lo cual indica que si hay relación positiva entre la dimensión condiciones ergonómicas Y la calidad de vida, asimismo la aplicación del diagnóstico en una medida de condiciones ergonómicas es el análisis de los factores que participan en las condiciones laborales, donde se identificará las condiciones de prevención necesarias para la seguridad de los colaboradores, con la finalidad de la buscar la satisfacción y la calidad de vida de los colaboradores.



## 5.2 Conclusiones

Existe una correlación muy buena mediante, mediante un Rho de Spearman de 0,998\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre la gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador- 2018.

Existe una correlación buena, mediante un Rho de Spearman de 0,787\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre la dimensión evaluación de riesgos de la gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador - 2018.

Existe una correlación buena, mediante un Rho de Spearman de 0,787\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre la dimensión accidentes de la gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador- 2018.

Existe una correlación positiva moderada, mediante un Rho de Spearman de 0,492\*\* a un nivel de significancia de 0,001 menor a 0,05 entre la dimensión seguridad integral de la gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador- 2018.

Existe una correlación buena, mediante un Rho de Spearman de 0,701\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre la dimensión prevención de la gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador - 2018.

### 5.3. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos frente al nivel de la variable gestión de seguridad, se propone a la empresa Matransa S.A.C., implementar un departamento o delegar a una de las áreas administrativas de la empresa que sean responsables de aplicar medidas de seguridad en la empresa e implementar planes de acción para que estos procesos ineficientes que los provocaron no puedan volver a causarlo y con ello obtener la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa.

De acuerdo a los resultados obtenidos frente al nivel de la dimensión Evaluación de riesgos, se propone a la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador- 2018, implementar un sistema que permita evaluar los posibles problemas que la empresa pueda afrontar para salvaguardar la vida de los colaboradores, esto ayudará a que el personal se sienta seguro al momento de realizar sus actividades y tenga la seguridad que regresara a casa sano y salvo.

De acuerdo a los resultados obtenidos frente al nivel de la dimensión Accidentes, se propone a la empresa Matransa S.A.C., implementar equipos de protección personal de acuerdo a las funciones específicas que realiza cada trabajador y adecuarlas de acuerdo a las necesidades de cada trabajador, para proteger y mejorar la salud del trabajador. Tener un mayor control de las exposiciones a sustancias químicas que puedan ocasionar enfermedades a los trabajadores por medio de programas en donde se impulse la higiene laboral y el uso obligatorio del equipo de protección personal que los proteja del contacto con este tipo de sustancias. Por medio de todo ello, se continuará salvaguardando la salud y seguridad del trabajador.

De acuerdo a los resultados obtenidos frente al nivel de la dimensión Seguridad integral, se propone a la empresa Matransa S.A.C., establecer mejoras en el sistema de reconocimientos a través de evaluaciones de desempeño que permitan a los trabajadores ser recompensados en medida de su esfuerzo, por medio de bonificaciones o vacaciones adicionales,

medallas, diplomas, entre otros. Brindar la posibilidad de hacer carrera, de crecimiento y desarrollo personal y la seguridad de contar con un trabajo duradero.

De acuerdo a los resultados obtenidos frente al nivel de la dimensión Prevención, se propone a la empresa Matransa S.A. implementar talleres que enseñen a los trabajadores como realizar las actividades, a controlar y corregir aquellas conductas de riesgos, capacitar a todos los trabajadores sobre las formas seguras en las que deben trabajar.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## Artículos

El País (2016). Ascenden a 74 los muertos por derrumbe de una obra en China. *El país*, (147). Recuperado de [https://elpais.com/internacional/2016/11/24/actualidad/1479961504\\_027725.html](https://elpais.com/internacional/2016/11/24/actualidad/1479961504_027725.html)

## Libros

Asfahl, C. y Rieske, D. (2010). *Gestión de seguridad y administración de la salud*. (6ª ed.) México D.F., México: Pearson Educación.

Alles, M. (2007) comportamiento organizacional. México D.F., México: Pearson Educación

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación.

Chamochumbi, C. (2014). *Seguridad e Higiene Industrial* (3ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales* (3ª ed.). Recuperado de <https://books.google.com/books?id=akZ-l4YMMZ8C>

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos

Carvajal, G. y Pellicer, E. (2009). *Tendencias en investigación sobre seguridad y salud laboral*. México D.F., México: Pearson Educación

Calcina, M. (2015). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Trillas.

Cortez, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. Recuperado de <http://bit.ly/2GH9vPC>

Díaz, P. (2009). *Prevención de riesgos laborales: seguridad y salud laboral*. Recuperado de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=8yg\\_KPZK4ukC&oi=fn](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=8yg_KPZK4ukC&oi=fn)

Díaz, P. (2015). *Prevención de riesgos laborales: seguridad y salud laboral*. (2ª ed.). Recuperado de <http://bit.ly/2FMSAOe>

García, J. (2002). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

Henao, R. (2010). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

Koontz, H. y Wehrich H. (2004) *Administración una perspectiva global* (12ª ed.) México D.F., México: McGraw-Hill.

Luna, F. (2012). *Prevención de riesgos laborales*. Recuperado de <http://bit.ly/2FMGNzJ>

Mejía, F. (2012). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F., México: McGraw-Hill.

Norma OHSAS 18001. (2012). *Utilidad y aplicación práctica*. Madrid, España: Pirámide.

- Oседа, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Huancayo, Perú: Pirámide.
- Palomino, B. (2013). *La seguridad ocupacional* (2ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Pertusa, J. (2003). *Técnicas de análisis de imagen*. Valencia, España: Pirámide.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Rusque, M. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas, Venezuela: Vadell Hermanos.
- Tabasco, J. (2009). *Comportamiento en las organizaciones* (3ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional*. México D.F., México: El manual moderno.
- Yuni, J. (2014). *Técnicas para investigar, recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba, Argentina: Coquitos.

## **Tesis**

- Alejo, F. (2012). *Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en el rubro de construcción de carreteras* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1624/1/PSIN\\_04.pdf](http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1624/1/PSIN_04.pdf)
- Alfaro, F., Leyton, M., Meza, F. y Sáenz, W. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://academica-e.unavarra.es/handle/2454/7644>

- Cañadas, C. (2012). *Desarrollo Del Sistema De Seguridad y Salud en el Trabajo para Plasticsacks Cía. Ltda* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd46/LSI\\_Cap04.pdf](http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd46/LSI_Cap04.pdf)
- Carrillo, L. (2018). *Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco – 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/autonoma/467>
- Díaz, L., Becerra, S. (2014). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Divemotor de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS_TESIS.pdf)
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzaltenango* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Huaraca, G. y Romero, A. (2013). *Plan de OHSAS 18001 para prevenir los riesgos laborales de la Mype Yefico S.A.C. de Villa El Salvador 2012* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Perez-Ursula.pdf>
- Poveda, J. (2014). *Desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en p3 carboneras los pinos S.A.* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://www.slideshare.net/kattalinass/seguridad-industrial-norma-ohsas-18001>
- Quinatoa, G. y Palomino, L. (2013). *Plan de prevención de riesgos laborales y ergonómicos en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS\\_tesis.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS_tesis.pdf)



Ruiz, J. (2014). *Desarrollo del Personal y Satisfacción Laboral en la Municipalidad provincial de Sánchez Carrión* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/3030/1/85T00294.pdf>

Solano, A. (2015). *Modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional para el control y reducción de riesgos laborales en el sector construcción, Cuenca, 2014* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21978>

## **ANEXOS**

# ANEXO 1: ÍNDICE DE COINCIDENCIAS

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS**  
"GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MATRANSA S.A.C - VILLA EL SALVADOR - 2018"

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**  
URSULA PATRICIA ASPAJO NUÑEZ

**ASESOR**  
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of similarities) shows a similarity score of **12 %**. Below this, a list of matches is visible, with the first entry being "1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante" with a 12% similarity score.

At the bottom of the interface, the status bar indicates "Página: 1 de 103" and "Número de palabras: 17017". The system tray shows the date and time as "11:10 a.m. 25/11/2018".

## ANEXO 2: CONSTANCIA EMITIDA POR LA EMPRESA MATRANSA S.A.C QUE ACREDITA LA REALIZACION DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN




matransa

Lima, 27 de Junio del 2018

Estimados y Distinguidos Señores:

Nos complace extenderle un cordial saludo, en ocasión de acreditar que la estudiante de término de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, la señorita Ursula Patricia Aspajo Nuñez ha tenido el permiso para realizar la Tesis en nuestra empresa Matransa S. A y acceso a la misma con fines de obtener informaciones que le permita desarrollar su proyecto de trabajo de grado o fin de carrera, sobre el tema relacionado a "GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MATRANSA S.A.C - VILLA EL SALVADOR - 2018", cuyo estudio contribuirá en la organización positivamente.

Atentamente,



\_\_\_\_\_  
Darío Calderón

Contador

MATRANSA SA

CPC Darío Calderón A.  
MADERA TRANSFORMADA S.A.  
Jefe de RRHH

## ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes a la gestión de seguridad en la empresa Matransa S.A.C Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

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

Nº	Dimensión: Evaluación de riesgos	Alternativas				
1	Tiene información clara de las situaciones de riesgo.	1	2	3	4	5
2	La organización le informa de los riesgos en la empresa.	1	2	3	4	5
3	Tiene conocimiento del manual de seguridad.	1	2	3	4	5
4	Existen riesgos que pueda afrontar en la empresa.	1	2	3	4	5
5	Conoce el nivel de exposición al realizar sus obligaciones.	1	2	3	4	5
6	Cuenta usted con las medidas de seguridad.	1	2	3	4	5
7	Renuevan los equipos de protección para su seguridad.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Accidentes</b>	<b>Alternativas</b>				
8	Está en las condiciones de realizar los trabajos.	1	2	3	4	5
9	Realiza sus labores con presión.	1	2	3	4	5
10	Tiene tiempos determinados para la entrega de los trabajos.	1	2	3	4	5
11	Realiza trabajos extras.	1	2	3	4	5
12	La empresa obliga cumplir con los trabajos antes del tiempo solicitado.	1	2	3	4	5
13	Las maquinarias son supervisadas semanalmente.	1	2	3	4	5
14	Las maquinas son las adecuadas para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Seguridad integral</b>	<b>Alternativas</b>				
15	Realiza trabajos de último minuto	1	2	3	4	5
16	Cumples con tus metas a largo plazo	1	2	3	4	5
17	Considera usted seguir trabajado en la empresa.	1	2	3	4	5
18	Realizas trabajos extremos.	1	2	3	4	5
19	Se enferma muy seguido	1	2	3	4	5
20	Los trabajos fuertes los realiza en grupo.	1	2	3	4	5
21	Se enferma frecuentemente.	1	2	3	4	5
22	Alguna vez su enfermedad fue ocasionada por el trabajo	1	2	3	4	5
23	La empresa cuenta con el botiquín de primeros auxilios.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Prevención</b>	<b>Alternativas</b>				
24	Las actividades que realiza los hacen aislado.	1	2	3	4	5
25	Las actividades que realiza son complicadas.	1	2	3	4	5
26	Realiza sus actividades sin ningún inconveniente.	1	2	3	4	5
27	Las herramientas utilizadas son las adecuadas	1	2	3	4	5
28	Cuenta con la protección adecuada.	1	2	3	4	5
29	La empresa controla los medios de accesos de la elaboración de los trabajos.	1	2	3	4	5
30	La empresa debería realizar más capacitaciones.	1	2	3	4	5
31	Los capacitadores realizan dinámicas.	1	2	3	4	5

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes a la satisfacción laboral en la empresa Matransa S.A.C Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

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

Nº	Dimensión: Productividad	Alternativas				
1	Usted trabaja mejor en equipo.	1	2	3	4	5
2	Alcanzan sus metas a mediano plazo.	1	2	3	4	5
3	Usted trabaja mejor solo.	1	2	3	4	5
4	Cuentas con el apoyo de tus compañeros al realizar trabajos fuertes.	1	2	3	4	5
5	Compite usted con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
6	La empresa realiza actividades como competencias de producción entre ustedes.	1	2	3	4	5
7	El área en el que se desempeña compite con las demás áreas.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Motivación</b>	<b>Alternativas</b>				
8	Recibe remuneraciones por fiestas en calendario.	1	2	3	4	5
9	Considera usted que las remuneraciones son justas para todos.	1	2	3	4	5
10	Usted recibe incentivos por el buen funcionamiento.	1	2	3	4	5
11	Considera usted que el sueldo es suficiente	1	2	3	4	5
12	Usted cree que la empresa ofrece los beneficios pactados. .	1	2	3	4	5
13	Usted Mejora su desempeño en sus funciones.	1	2	3	4	5
14	Cree usted que realiza una buena productividad laboral.	1	2	3	4	5
15	Cree usted que el ambiente laboral en el trabajo es satisfactorio.	1	2	3	4	5
16	Usted se Identifica con la empresa.					
17	Sabe usted porque la Inestabilidad laboral.	1	2	3	4	5
18	La empresa frecuentemente realiza rotación de puestos para eliminar el trabajo monótono.	1	2	3	4	5
19	Usted ha pensado en renunciar a la empresa.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Desempeño en el trabajo</b>	<b>Alternativas</b>				
20	Las evaluaciones ayudaran al mejor desempeño de sus funciones.	1	2	3	4	5
21	Las evaluaciones ayudaran a una productividad laboral.	1	2	3	4	5
22	Esta usted comprometido con la empresa.	1	2	3	4	5
23	Se encuentra entusiasmado al realizar sus actividades.	1	2	3	4	5
24	Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado	1	2	3	4	5
25	Su supervisor, o alguien en el trabajo parece ocuparse de Ud. como persona	1	2	3	4	5
26	Conoce la visión de la empresa.	1	2	3	4	5

## ANEXO 4: BASES DE DATOS

BASE DE DATOS GENERAL (1).sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 75 de 75 variables

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	ite
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	
3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	3	
4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	2	4	4	5	5	
5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	3	
9	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	3	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	
12	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	5	5	3	
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	
14	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
16	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	3	5	5	3	
19	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	
22	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 75 de 75 variables

	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31
25	5	5	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5
26	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5
27	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5
28	5	4	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5
29	5	4	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4
30	5	5	3	3	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5
31	4	5	3	3	5	1	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4
32	4	5	3	3	5	1	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4
33	5	5	3	3	4	1	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5
34	5	5	3	3	4	1	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5
35	5	4	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4
36	5	5	3	3	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5
37	5	5	3	3	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5
38	5	4	4	3	5	2	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4
39	5	5	3	3	4	2	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5
40	5	4	4	3	5	2	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4
41	5	4	4	3	5	2	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5
42	5	5	3	3	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5
43	5	4	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5
44	5	4	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5
45	5	4	4	3	5	3	1	5	3	4	5	4	5	4	5	5
46																
47																





Visible: 75 de 75 variables

	item31	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAF
25	4	4	4	4	5	2	1	1	5	4	5	2	4	5	5	
26	5	5	5	4	4	1	2	2	5	4	3	4	3	3	5	
27	4	4	5	5	5	2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	
28	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	5	2	2	5	5	
29	4	4	5	5	4	1	2	2	4	4	4	3	4	4	5	
30	4	5	5	4	5	2	1	2	5	3	3	3	4	3	5	
31	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	5	2	2	5	5	
32	4	5	5	4	5	3	1	1	5	5	5	2	4	5	5	
33	4	4	5	5	5	2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	
34	4	5	5	4	5	3	1	1	5	4	3	5	3	3	5	
35	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	5	2	2	5	5	
36	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	5	2	2	5	5	
37	4	5	5	4	5	2	1	3	5	5	5	5	4	5	5	
38	4	3	3	4	5	3	2	2	3	2	3	3	4	3	5	
39	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	5	2	2	5	5	
40	4	5	5	4	4	1	2	2	5	4	3	4	3	3	5	
41	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	5	2	2	5	5	
42	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	5	2	2	5	5	
43	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	5	2	2	5	5	
44	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	5	2	2	5	5	
45	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	5	2	2	5	5	
46																
47																



Visible: 75 de 75 variables

	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	V1	V1_d1	V1_d2
25	5	5	4	5	1	4	5	3	5	5	5	5	123	26	
26	5	5	3	5	1	5	5	4	5	5	5	5	146	35	
27	5	5	4	4	2	5	5	3	4	5	4	5	123	31	
28	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	122	26	
29	5	5	2	4	1	5	5	4	4	5	5	5	120	25	
30	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	130	35	
31	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	119	30	
32	5	5	4	2	1	5	5	4	5	5	5	5	119	30	
33	5	5	4	4	2	5	5	3	4	5	4	5	131	34	
34	5	5	4	2	1	5	5	3	5	5	5	5	132	34	
35	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	120	25	
36	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	134	34	
37	5	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	135	35	
38	5	5	4	2	1	5	5	4	5	5	5	4	119	25	
39	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	133	34	
40	5	5	3	5	1	5	5	4	5	5	5	5	119	25	
41	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	121	26	
42	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	135	35	
43	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	122	26	
44	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	121	26	
45	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	120	26	
46															
47															

Vista de datos Vista de variables



Visible: 75 de 75 variables

	V1_d2	V1_d3	V1_d4	V2	V2_d1	V2_d2	V2_d3	V1_AGRUPA DO	V1_D1_AGRUPA DO	V1_D2_AGRUPA DO	V1_D3_AGRUPA DO	V1_D4_AGRUPA DO	V2_AGRUPA DO	V2_D1_AGRUPA DO	V2_D2_AGRUPA DO
25	27	36	34	103	21	50	32	2	1	1	2	2	2	2	2
26	33	42	36	103	23	46	34	3	3	3	3	3	3	2	2
27	25	34	33	109	27	51	31	2	2	1	2	1	3	3	3
28	27	35	34	88	16	39	33	2	1	1	2	2	1	1	1
29	27	35	33	101	23	45	33	1	1	1	2	1	2	2	2
30	26	34	35	105	24	47	34	2	3	1	2	2	3	2	2
31	25	32	32	88	16	39	33	1	2	1	2	1	1	1	1
32	25	32	32	106	24	48	34	1	2	1	2	1	3	2	2
33	30	32	35	109	27	51	31	2	2	2	2	2	3	3	3
34	31	32	35	102	24	45	33	2	2	2	2	2	2	2	2
35	27	35	33	88	16	39	33	1	1	1	2	1	1	1	1
36	31	34	35	88	16	39	33	2	2	2	2	2	1	1	1
37	31	34	35	111	25	52	34	3	3	2	2	2	3	3	3
38	27	34	33	95	22	40	33	1	1	1	2	1	2	2	2
39	31	33	35	88	16	39	33	2	2	2	2	2	1	1	1
40	27	34	33	103	23	46	34	1	1	1	2	1	2	2	2
41	27	34	34	88	16	39	33	1	1	1	2	2	1	1	1
42	31	34	35	88	16	39	33	3	3	2	2	2	1	1	1
43	27	35	34	88	16	39	33	2	1	1	2	2	1	1	1
44	26	35	34	88	16	39	33	1	1	1	2	2	1	1	1
45	27	33	34	88	16	39	33	1	1	1	2	2	1	1	1
46															

Vista de datos Vista de variables

## ANEXO 5: FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Validación del instrumento Gestión de Seguridad.  
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.  
Opinión de aplicabilidad:  
Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Wilber H. Flores Vilca  
DNI: 01324100

Especialidad del validador:    Temático [ ]    Metodológico [ ]    Estadístico [  ]

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Ing. Wilber H. Flores Vilca  
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO  
CIP 77059

Validación del instrumento Satisfacción laboral  
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia  
Opinión de aplicabilidad:  
Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: .....  
DNI: 01324100

Especialidad del validador:    Temático [ ]    Metodológico [ ]    Estadístico [  ]

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Ing. Wilber H. Flores Vilca  
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO  
CIP 77059

Validación del instrumento Gestión de seguridad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO WILSON

DNI: 17858481

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico []

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Satisfacción laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: .....

DNI: 17858481

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico []

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Gestión de Seguridad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico []      Estadístico [ ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Satisfacción laboral.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico []      Estadístico [ ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
Firma del Experto Informante.

## ANEXO 6 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS		
			Tipo de investigación	Población				
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C, Villa El Salvador - 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Qué relación existe entre la evaluación de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre los accidentes y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la seguridad</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre gestión de seguridad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador-2018</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Determinar la relación entre la evaluación de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador-2018</p> <p>Determinar la relación entre los accidentes y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador-2018</p> <p>Determinar la relación entre la seguridad</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existen relaciones entre la gestión de seguridad y el desempeño laboral en los colaboradores de la empre Matransa S.A.C Villa El Salvador- 2018.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> Existen relaciones entre la evaluación de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa SAC– Villa El Salvador.</p> <p>Existen relaciones entre los accidentes, control y prevención con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa SAC- Villa El Salvador.</p> <p>Existen relaciones entre la seguridad integral y</p>	Tipo de investigación	Población	<p><b>Variable 1: Gestión de Seguridad</b></p> <p>Dimensiones: 1. Evaluación de riesgos 2. Accidentes 3. Seguridad integral 4. Prevención</p>	<p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Medidas de tendencia central: Media, mediana y moda.</p> <p>Medidas de dispersión:</p>		
			no experimental	La población estará conformada por un total de 45 trabajadores			<p><b>Variable 2: Satisfacción Laboral</b></p> <p>Dimensiones: 1. Productividad 2. Motivación 3. Desempeño en el trabajo</p>	<p>Desviación estándar y varianza.</p> <p>Medidas de forma:</p> <p>Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.</p>
			Nivel de investigación	Tamaño de la muestra	relacional	La muestra estará conformada por 45 trabajadores.		
			Diseño de investigación	Tipo de muestreo	Descriptivo correlacional	Probabilístico		



<p>¿Qué relación existe entre la seguridad integral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador- 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la prevención y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C. Villa El Salvador- 2018?</p>	<p>integral y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador-2018</p> <p>Determinar la relación entre la prevención la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C Villa El Salvador-2018</p>	<p>la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa SAC– Villa El Salvador.</p> <p>Existen relaciones entre la prevención, control de riesgos y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S. A.C– Villa El Salvador.</p>				
--	--	---	--	--	--	--