

**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**



**TESIS**

**IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DECORACIONES**

**LUALSA, 2020.**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER**

**HÉCTOR ARTURO ALVAREZ ALVAREZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**LIMA, PERÚ  
2021**

Dedico la presente tesis a mis padres Luisa y Héctor, quienes con su esfuerzo, amor y paciencia me han brindado su apoyo para poder salir adelante.

A mi hermana y familiares, quienes con su apoyo a diario permitieron que culmine mi carrera universitaria y además estuvieron conmigo en los buenos y malos momentos.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por darme sabiduría para poder culminar con mi tesis.

A mi familia por ser un apoyo fundamental y animarme día a día.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación “Implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la satisfacción laboral en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020” tiene como finalidad estudiar y analizar la relación entre dos variables: La primera es “Implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo” y la segunda es “Satisfacción laboral”. En base a ello, el proceso de investigación se ha dividido en VI capítulos.

El capítulo I contiene el planteamiento del estudio, formulación del problema, desarrollo de los objetivos, importancia del estudio y el alcance y limitación que se presentó.

El capítulo II describe el marco teórico conceptual, el cual está conformado por antecedentes nacionales que corresponden a investigaciones previas, bases teóricas-científicas y la definición de términos básicos.

El capítulo III presenta la hipótesis general e hipótesis específicas de la investigación, se exponen las variables y se encuentra la matriz lógica de consistencia.

El capítulo IV describe el método de estudio, diseño específico de la investigación, la población y la muestra, el instrumento de recogida de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y el procedimiento para la ejecución del estudio.

El capítulo V contiene los resultados y la discusión de la investigación, conformado por los datos cuantitativos del cuestionario, el análisis de los resultados de la investigación y la discusión de resultados.

El capítulo VI expone las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

Por último, se encontrarán las diversas referencias utilizadas y los apéndices.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
INTRODUCCIÓN .....	iv
ÍNDICE .....	v
LISTA DE TABLAS .....	viii
LISTA DE GRÁFICOS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....	1
1.1 Formulación del problema .....	1
1.1.1 Problema principal. ....	3
1.1.2 Problemas específicos. ....	3
1.2 Objetivos .....	4
1.2.1 Objetivo general .....	4
1.2.2 Objetivos específicos.....	4
1.3 Justificación e importancia del estudio .....	5
1.4 Alcance y limitaciones .....	6
CAPÍTULO II .....	7
MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.....	7

2.1. Antecedentes de la investigación .....	7
2.1.1 Antecedentes nacionales .....	7
2.2 Base Teórica – Científica.....	11
2.2.1 Seguridad y salud en el trabajo .....	11
2.2.2 Satisfacción laboral .....	24
2.3 Definición de términos Básicos .....	32
CAPÍTULO III:.....	34
HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	34
3.1 Hipótesis y/o supuestos básicos .....	34
3.1.1 Hipótesis general .....	34
3.1.2 Hipótesis específicas .....	34
3.2 Variables o Unidades de análisis .....	35
3.3 Matriz lógica de consistencia.....	38
CAPÍTULO IV.....	42
MÉTODO.....	42
4.1 Tipo y Método de investigación .....	42
4.2 Diseño específico de investigación .....	42
4.3 Población, muestra o participante .....	43
4.4 Instrumentos de recogida de datos .....	43
4.5 Técnicas de procesamientos y análisis de datos .....	44
4.6 Procedimientos para la ejecución del estudio .....	44

CAPÍTULO V .....	45
RESULTADO Y DISCUSIÓN.....	45
5.1 Datos cuantitativos.....	45
5.2 Análisis de resultados .....	63
5.3 Discusión de Resultados .....	83
CAPÍTULO VI.....	87
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	87
6.1 Conclusiones.....	87
6.2 Recomendaciones .....	88
REFERENCIAS.....	90
APÉNDICE A CUESTIONARIO .....	94

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Factores motivacionales y factores higiénicos .....	28
Tabla 2 Dimensión Planificar .....	45
Tabla 3 Dimensión Ejecutar .....	46
Tabla 4 Dimensión Comprobar .....	48
Tabla 5 Dimensión Ajustar.....	49
Tabla 6 Variable: Políticas de seguridad y salud en el trabajo .....	50
Tabla 7 Dimensión Condiciones físicas .....	52
Tabla 8 Dimensión Beneficios laborales .....	53
Tabla 9 Dimensión Políticas administrativas .....	55
Tabla 10 Dimensión Relaciones sociales .....	56
Tabla 11 Dimensión Desarrollo personal .....	58
Tabla 12 Dimensión Desempeño de tareas.....	59
Tabla 13 Dimensión Relación con la autoridad.....	61
Tabla 14 Variable: Satisfacción laboral .....	62
Tabla 15 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo * Satisfacción laboral .....	64
Tabla 16 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Satisfacción laboral .....	65
Tabla 17 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Condiciones físicas	66
Tabla 18 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Condiciones físicas .....	67
Tabla 19 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Beneficios laborales .....	69



Tabla 20 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Beneficios laborales.....	70
Tabla 21 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Políticas administrativas.....	71
Tabla 22 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Políticas administrativas.....	72
Tabla 23 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Relaciones sociales	74
Tabla 24 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Relaciones sociales .....	75
Tabla 25 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Desarrollo personal	76
Tabla 26 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Desarrollo personal.....	77
Tabla 27 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Desempeño de tareas .....	79
Tabla 28 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo* Desempeño de tareas.....	80
Tabla 29 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo* relación con la autoridad .....	81
Tabla 30 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo* relación con la autoridad.....	82

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Dimensión Planificar .....	46
Gráfico 2 Dimensión Ejecutar .....	47
Gráfico 3 Dimensión Comprobar .....	48
Gráfico 4 Dimensión Ajustar.....	50
Gráfico 5 Variable: Políticas de seguridad y salud en el trabajo.....	51
Gráfico 6 Dimensión Condiciones físicas .....	53
Gráfico 7 Dimensión Beneficios laborales .....	54
Gráfico 8 Dimensión Políticas administrativas .....	56
Gráfico 9 Dimensión Relaciones sociales .....	57
Gráfico 10 Dimensión Desarrollo personal .....	59
Gráfico 11 Dimensión Desempeño de tareas .....	60
Gráfico 12 Dimensión Relación con la autoridad .....	61
Gráfico 13 Variable: Satisfacción laboral .....	63
Gráfico 14 Políticas de seguridad y salud en el trabajo * Satisfacción laboral .....	65
Gráfico 15 Políticas de seguridad y salud en el trabajo * Condiciones físicas .....	68
Gráfico 16 Políticas de seguridad y salud en el trabajo * Beneficios laborales .....	70
Gráfico 17 Políticas de seguridad y salud en el trabajo * Políticas administrativas .....	73
Gráfico 18 Políticas de seguridad y salud en el trabajo * Relaciones sociales .....	75
Gráfico 19 Políticas de seguridad y salud en el trabajo * Desarrollo personal .....	78
Gráfico 20 Políticas de seguridad y salud en el trabajo * Desempeño de tareas.....	80
Gráfico 21 Políticas de seguridad y salud en el trabajo * relación con la autoridad .....	82

## RESUMEN

La presente investigación presenta el resultado del diagnóstico de la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la satisfacción laboral en la empresa decoraciones LUALSA.

Dado lo expuesto, tiene como objetivo principal determinar la afectación de la satisfacción laboral a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en una pequeña empresa de la ciudad de Lima en el año 2020.

Así mismo, se planteó una hipótesis general la cual es saber si la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores en la empresa Decoraciones LUALSA.

La investigación en este caso es de tipo aplicada, con un método hipotético deductivo y un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población total es de 68 colaboradores y la muestra que se utilizó es del 100%. Para determinar si la implementación de políticas de seguridad y salud se relaciona significativamente con la satisfacción laboral se utilizó un cuestionario.

Los resultados de la prueba de hipótesis general indican que, si existe relación entre las variables en estudio, es decir, que se acepta la hipótesis en la que se plantea que la implementación de políticas de seguridad y salud mejorara la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.

Palabras claves: políticas de seguridad y salud, satisfacción laboral

## ABSTRACT

This research presents the result of the diagnosis of the implementation of health and safety policies at work to improve job satisfaction in the company LUALSA decorations. Given the above, its main objective is to determine the impact on job satisfaction from the implementation of health and safety policies in a small company in the city of Lima in 2020.

Likewise, a general hypothesis was proposed, which is to know if the implementation of health and safety policies at work is significantly related to the satisfaction of workers at Decoraciones LUALSA.

The research in this case is of an applied type, with a hypothetical deductive method and a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design. The total population is 68 collaborators and the sample that we will use will be 100%. To determine if the implementation of health and safety policies is significantly related to job satisfaction, a questionnaire was used.

The results of the general hypothesis test indicate that, if there is a relationship between the variables under study, that is, that we accept the hypothesis in which we propose that the implementation of health and safety policies will improve the job satisfaction of the company's workers LUALSA decorations in 2020.

Keywords: health and safety policies, job satisfaction

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

### 1.1 Formulación del problema

(Organización Internacional del Trabajo, 2019) Según estimaciones difundidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores mueren cada año de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (de los cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades) y 374 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo no mortales. Se prevé que los días de trabajo perdidos representan cerca del 4 por ciento del PBI mundial y, en algunos países, hasta el 6 por ciento o más.

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales tienen grandes repercusiones en las personas y en sus familias, no sólo desde el punto de vista económico, sino también en lo que respecta a su bienestar físico y emocional a corto y a largo plazo. Además, pueden tener efectos importantes en las empresas, afectando a la productividad, provocando interrupciones en los procesos de producción, obstaculizando la competitividad y dañando la reputación de las empresas a lo largo de las cadenas de suministro, con consecuencias para la economía y para la sociedad de manera más general.

La Seguridad y Salud en el trabajo es importante en un negocio ya que demuestra la responsabilidad social de la empresa; protege y mejora la imagen y el valor de la marca; contribuye a maximizar la productividad de los trabajadores; permite conseguir una mano de obra más competente y saludable; reduce los costes y las interrupciones que pueda haber en una actividad por causa de algún accidente y permite a las empresas satisfacer las expectativas de SST de sus clientes.

Decoraciones LUALSA es una pequeña empresa que está situada en el rubro de decoración, sus más cercanos competidores y ella se dedican a la instalación de cortinas en barras de madera o aluminio, persianas verticales u horizontales, rollers, estores, alfombras; asimismo hacen todo tipo de mantenimiento de los productos que ofrecen hasta incluso lavado de muebles.

Estas pequeñas y medianas empresas empiezan a ver los costos y daños de una mala implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo, así como también los impactos negativos que pueden causar estas. Pero el tener una correcta política de SST tiene ventajas tales como:

- Métodos de trabajo más seguro, que permiten llevar a cabo los procesos más rápidamente y con menos personal.
- Eliminación de las interrupciones de la actividad y de las pérdidas del personal clave.
- La motivación del personal y el compromiso con la empresa.
- Disponibilidad y asequibilidad de seguros.

La insatisfacción laboral es una respuesta negativa por parte del trabajador hacia la empresa, en este caso se habla de las condiciones laborales bajo las que trabajan en cada instalación, ya sea el no portar los EPP (Equipos de protección personal) correspondientes.

Según el decreto supremo N° 005-2017-TR que la comunidad andina establece en la Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, la obligación de propiciar la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, a través de la formulación de una Política Nacional que sea revisada periódicamente;

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, tienen como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales que permitan el trabajo en un entorno laboral seguro para todas las trabajadoras y trabajadores en el Perú;

Que, el artículo 4 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que el Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **1.1.1 Problema principal.**

¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa DECORACIONES LUALSEA en el año 2020?

#### **1.1.2 Problemas específicos.**

¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora las condiciones físicas de los trabajadores de DECORACIONES LUALSEA en el año 2020?

¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora los beneficios laborales de los trabajadores de DECORACIONES LUALSEA en el año 2020?

¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora las políticas administrativas de los trabajadores de DECORACIONES LUALSEA en el año 2020?

¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora las relaciones sociales de los trabajadores de DECORACIONES LUALSEA en el año 2020?

¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora el desarrollo personal de los trabajadores de DECORACIONES LUALSA en el año 2020?

¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora el desempeño de tareas de los trabajadores de DECORACIONES LUALSA en el año 2020?

¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora la relación con la autoridad de los trabajadores de DECORACIONES LUALSA en el año 2020?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar la afectación de la satisfacción laboral a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.

### **1.2.2 Objetivos específicos.**

- 1.** Establecer la afectación de las condiciones físicas a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.
- 2.** Determinar la afectación de los beneficios laborales a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.
- 3.** Definir la afectación de las políticas administrativas a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.
- 4.** Precisar la afectación de las relaciones sociales a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.
- 5.** Medir la afectación del desarrollo personal a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.



6. Concluir la afectación del desempeño de tareas a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.

7. Determinar la afectación de la relación con la autoridad a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.

### **1.3 Justificación e importancia del estudio**

Esta presente investigación tiene como propósito disminuir los accidentes en el trabajo, eliminar las interrupciones de las actividades, crear un lineamiento en el trabajador; asimismo motivar y hacer sentir más seguros a sus trabajadores para que puedan rendir al máximo.

Tendrá un impacto positivo en los trabajadores de la empresa DECORACIONES LUALSA ya que se sentirán más seguros con todos los EPPS correspondientes para realizar su trabajo, ellos serán los beneficiados con la implementación de estas políticas de seguridad y salud, asimismo también se verá beneficiada la empresa ya que obtendrá el máximo rendimiento de sus trabajadores al sentirse estos seguros y protegidos.

Ayudará a disminuir las tasas de muertes y accidentes en el trabajo que vemos cada año, ya que según el último reporte de la O.I.T. 2.78 millones de trabajadores mueren cada año a causa de accidentes de trabajo.

Se puede respaldar en la teoría de satisfacción laboral de HERZBERG, que indica que la satisfacción laboral e insatisfacción laboral se explican por diferentes factores; la primera por Factores Intrínsecos, mientras que la segunda, por la carencia de Factores Extrínsecos. De esta manera se puede comprobar que, con una correcta implementación de políticas de seguridad y salud, el trabajador se encontrara satisfecho en su centro de labores.

(MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, 2018) En el Perú, se ha emitido la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), que tiene como objetivo promover una cultura preventiva en la que participa el estado, con el deber de

prevención de los empleadores y el rol de fiscalizar y controlar; asimismo, la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Con los resultados de la implementación de las políticas de seguridad y salud se vio que tan satisfechos se sienten los trabajadores al sentirse protegidos con los EPPS, y asimismo se busca disminuir los accidentes en el trabajo; además se espera mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores como también mejorar su producción bajo un buen ambiente de trabajo.

#### **1.4 Alcance y limitaciones**

El presente estudio de investigación se realizó a los trabajadores de campo de la empresa DECORACIONES LUALSA con el fin de determinar la afectación de la satisfacción laboral a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud.

La presente investigación es de alcance descriptivo porque se estudió y recogió información de modo independiente acerca de las variables a las que se refieren.

Así como también es de alcance correlacional dado que determina de qué forma la satisfacción laboral se ve afectada a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud.

En cuanto a las limitaciones que se han presentado en la investigación se presentaron las siguientes:

- Poco personal de trabajo de campo encargado de las instalaciones o mantenimientos.
- Inexistencia de horario de trabajo en el centro de labores, esto dificultó ubicar a los trabajadores.
- No existen reportes de registro de accidentes.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Antecedentes nacionales

Martin Novoa Mena, en el año 2016 realizó una investigación titulada “Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para una empresa constructora, en la región de Amazonas, Perú.” para optar el grado académico de Licenciado de Ingeniero Industrial y Comercial en la Universidad San Ignacio d Loyola, tuvo como objetivos reducir el número de accidentes y enfermedades ocupacionales con la implementación de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2016, una investigación de tipo aplicada, de método inductivo con una muestra de 90 trabajadores y se usó una encuesta para levantar la información relacionada a la seguridad y se concluyó que los trabajadores tienen poco conocimiento sobre normas y leyes de seguridad y salud, y con la implementación de este sistema se cumplirá con los requisitos mínimos de la ley, así como también reducirán los accidentes y enfermedades ocupacionales.

Carmen Cecilia Arce Prieto y Jhans Carlos Collao Morales, en el año 2017 realizaron una investigación titulada “Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo según la Ley 29783 para la empresa CHIMU PAN S.A.C.” para optar el grado académico de Licenciados de Ingeniería Industrial en la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como objetivo proponer actividades para prevenir accidentes y enfermedades

de origen laboral tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y disminuir los riesgos asociados a la actividad de la empresa CHIMU PAN, una investigación de tipo explicativo, de diseño pre experimental con una muestra referente a los procesos operativos y se usó cuestionario y check list para saber la opinión de los trabajadores sobre los riesgos, y cuyas conclusiones es que el desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo le permite dar cumplimiento a la ley N°29783 y minimizar los riesgos encontrados en cada proceso productivo.

Raquel Cleydiz Camara Anculli, en el año 2017 realizó una investigación titulada “Propuesta de mejora de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo basado en la norma OHSAS 18000 para una empresa de procesamiento de cristal” para optar el grado académico de licenciado en ingeniero industrial en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, tuvo como objetivos mejorar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo con el fin de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, una investigación de tipo exploratoria y descriptiva, se concluyó que el incremento de accidentes de trabajo y la falta de control hizo que se mejore el sistema de seguridad y salud en el trabajo para controlar y reducir los riesgos.

Leonardo Waldir Salazar García, en el año 2018 realizó una investigación titulada “Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gomes Arias Dávila” para optar el grado académico de licenciado de administración en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, tuvo como objetivo determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal

al ejecutar el proyecto, una investigación no experimental, transversal y correlacional, la muestra estuvo conformada por 309 trabajadores. Se concluyó que mientras el personal no sufra accidentes, tenga un ambiente con condiciones de seguridad y reciba información referente de ello; será probable que el personal mejore su desempeño laboral y trabaje al máximo.

Guillermo Herrera Yonclei Merlin, en el año 2018 realizó una investigación titulada "Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017" para optar el grado académico de licenciado en administración en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, tuvo como objetivo determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores, una investigación aplicada de diseño no experimental, la muestra está conformada por 446 trabajadores y se usó encuestas. Se concluyó que el personal al sentirse cómodo en su trabajo, influenciará en la mejora de su productividad diaria.

Natalia Angélica Boada Llerena , en el año 2019 realizó una investigación titulada "Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018" para optar el grado académico de Licenciado en Administración en la Universidad San Ignacio de Loyola, tuvo como objetivo determinar si la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño de los trabajadores, una investigación de tipo descriptivo, de diseño no experimental, correlacional con una muestra de 124 trabajadores. Se utilizó como instrumento un cuestionario que concluyó que la satisfacción laboral y el desempeño laboral sí se encuentran relacionados, por ello la mejora de uno ayudara al otro.

Albert Leonardo Cabrera Salas en el año 2018 realizó una investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana” para optar el grado académico de Bachiller en Administración en la Universidad ESAN , tuvo como objetivo determinar cuál es el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores, una investigación de tipo cuantitativa, de diseño descriptivo con una muestra de 374 personas y se utilizó dos tipos de encuesta una para cada variable, dando como positivo el nivel del clima organizacional y el desempeño laboral.

Yessenia Karolin Yeren Gomez en el año 2017 realizó una investigación titulada “Satisfacción laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa klaus. S.A. Lima-2016” para optar el grado académico de Licenciada en Administración en la Universidad Autónoma del Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Klaus., una investigación de tipo descriptivo correlacional, con una muestra total de 40 colaboradores y se concluyó que a mayor satisfacción laboral sientan los colaboradores, mayor será la productividad de la empresa.

## **2.2 Base Teórica – Científica**

### **2.2.1 Seguridad y salud en el trabajo**

#### **2.2.1.1 Definición**

La seguridad en el trabajo o también conocida como seguridad ocupacional, se puede definir de diversas maneras, por lo que se entiende que son las medidas que adopta una organización para prevenir los accidentes que ocasionan daños a los trabajadores mientras éstos realizan actividades dentro de su propio ambiente laboral o por el entorno de trabajo, puede estar expuesto a riesgos, que, de no evitarlos, pueden provocar un accidente o una enfermedad profesional.

Defino a la seguridad y salud en el trabajo como una actividad orientada que protege a los trabajadores ante cualquier accidente y así estos puedan desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos.

(Saliba, 2014) Define a la cultura de seguridad como un conjunto de valores y conocimientos que deben ser compartidos por todos los miembros de una organización, sin importar el área y rango, basándose en que la seguridad es importante para toda persona y será responsabilidad de la misma ponerla en práctica.

(Robledo, 2010) La salud ocupacional la conforman tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. A través de la salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas.

(Organización Internacional del Trabajo, 2011) La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Sobre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, Estela Ospina definió “Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado” (Ospina Salinas, 2003)

#### **2.2.1.2 Norma técnica OHSAS 18001**

(Enríquez Palomino & Sánchez Rivero, 2006) La norma OHSAS 18001 de las siglas en inglés Occupational Health and Safety Assessment Series, es un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de una organización que fue difundido en el año 1999 por el British Standards Institute (BSI). Tiene como finalidad otorgar a las organizaciones un modelo de sistema para la gestión de seguridad y salud en trabajo, que les sea útil tanto para identificar y evaluar los riesgos laborales, los requisitos legales y otros requisitos de aplicación; como definir la política, las responsabilidades, las funciones, la planificación de las actividades, procedimientos, etc., necesarios para desarrollar, poner en práctica, evaluar y mantener un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral.

Esta norma es aplicable a cualquier organización que dese:



- a) Establecer un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para minimizar o reducir los riesgos en sus actividades.
- b) Implementar, mantener y mejorar continuamente el desempeño de gestión en seguridad y salud ocupacional.
- c) Asegurar la conformidad y cumplimiento de su política de seguridad y salud ocupacional establecida.
- d) Demostrar la conformidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- e) Buscar certificación de su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, otorgada por un organismo externo. (Terán Pareja, 2012)

### **2.2.1.3 Formulación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional según la norma OHSAS 18001**

(RAPPORT CONSULTORES, 2007)

#### **PLANIFICAR**

##### **Identificación de Peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles**

La organización debe establecer, implementar y mantener un procedimiento para la continua identificación de peligros, evaluación de riesgo, y determinación de los controles necesarios.

El procedimiento para la identificación de peligros y evaluación de riesgos debe tener en cuenta:

- a) Las actividades de todas las personas que tengan acceso al centro de trabajo, incluyendo contratistas y visitantes.
- b) La infraestructura, el equipamiento y los materiales en el centro de trabajo.

- c) Los peligros identificados originados fuera del lugar de trabajo, capaces de afectar a la salud y seguridad de las personas bajo el control de la organización.
- d) Las modificaciones en el sistema de la SST, incluyendo los cambios temporales y su impacto en los procesos y actividades.
- e) Cualquier obligación legal aplicable relativa a la evaluación de riesgos y la implementación de los controles necesarios

### **Requerimientos Legales**

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos de SST que sean aplicables; estos deben tenerse en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento de su sistema de gestión de la SST. Esta información debe estar actualizada para las personas que trabajan para la organización y a otras partes interesadas.

### **Objetivos del sistema**

La organización debe establecer, implementar y mantener objetivos de SST documentados, en los niveles y funciones pertinentes dentro de la organización.

Estos objetivos deben ser medibles cuando sea factible y deben ser coherentes con la política de SST. Cuando una organización establece y revisa los objetivos, debe tener en cuenta los requisitos legales y otros requisitos que la organización suscriba, y sus riesgos para la SST.

## **EJECUTAR**

### **Recursos, funciones y responsabilidades**

La alta dirección debe ser el responsable de la seguridad y salud en el trabajo y del sistema de gestión de la SST.

La organización debe designar a uno o varios miembros de la alta dirección con responsabilidad específica en SST, independientemente de otras responsabilidades; la identidad de la persona designada debe estar disponible para todas las personas que trabajen para la organización.

Además, la organización debe asegurarse de que las personas en el lugar del trabajo asuman la responsabilidad de los temas de SST sobre los que tienen control, incluyendo la adhesión a los requisitos de SST aplicables de la organización.

### **Competencia y formación**

La organización debe asegurarse de que cualquier persona que trabaje para ella y que realice tareas que puedan causar impactos en la SST, sea competente tomando como base una educación, formación o experiencia adecuadas, y deben mantener los registros asociados.

La organización debe identificar las necesidades de formación relacionadas con sus riesgos para la SST y su sistema de gestión de la SST.

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para que las personas que trabajan para ella sean conscientes de:

- a) Las consecuencias para la SST reales o potenciales, de sus actividades laborales, de su comportamiento y de los beneficios para la SST de un mejor desempeño personal.
- b) Sus funciones y responsabilidades y la importancia de lograr la conformidad con la política y procedimientos de SST y con los requisitos del sistema de gestión de la SST, incluyendo los requisitos de preparación y respuesta ante emergencias.

## **Comunicación**

En relación con sus peligros para la SST y su sistema de gestión de la SST, la organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para:

- a) La comunicación interna entre los diversos niveles y funciones de la organización
- b) La comunicación con los contratistas y otros visitantes al lugar de trabajo
- c) Recibir, documentar y responder a las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas externas.

## **Documentación**

La documentación del sistema de gestión de la SST debe incluir:

- a) La política y los objetivos de SST
- b) La descripción del alcance del sistema de gestión de la SST
- c) La descripción de los elementos principales del sistema de gestión de la SST y su interacción, así como la referencia a los documentos relacionados.
- d) Los documentos, incluyendo los registros solicitados en esta norma OHSAS y los determinados por la organización como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de los procesos relacionados con la gestión de los riesgos para la SST.

## **Control de documentación**

Los documentos solicitados por el sistema de gestión de la SST y por esta norma OHSAS deben ser verificados. La organización debe establecer, implementar y mantener procedimientos para:

- a) Aprobar los documentos con relación a su adecuación antes de su emisión.
- b) Revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario, y aprobarlos nuevamente.

- c) Asegurar de que las versiones pertinentes de los documentos aplicables están disponibles en los puntos de uso.
- d) Asegurar que los documentos permanecen legibles y fácilmente identificables.
- e) Prevenir el uso no intencionado de documentos obsoletos, y aplicarles una identificación adecuada en el caso de que se conserven por cualquier razón.

### **Control de operaciones**

La organización debe establecer aquellas operaciones y actividades que están asociadas con los peligros identificados para los que es necesaria la implementación de controles para gestionar el riesgo para la SST. Esto debe incluir la gestión de cambios.

Para esas operaciones y actividades, la organización debe implementar y mantener:

- a) Los controles operacionales cuando sea aplicable para la organización y sus actividades; la organización debe integrar estos controles operacionales dentro de su sistema de gestión de la SST.
- b) Los controles relacionados con los bienes, equipamiento y servicios adquiridos.
- c) Los controles relacionados con los contratistas y otros visitantes al centro de trabajo.
- d) Los procedimientos documentados, para cubrir las situaciones en las que su ausencia podría llevar a desviaciones de su política y sus objetivos de SST.
- e) Los criterios de operación estipulados en los que su ausencia podría llevar a desviaciones de su política y sus objetivos de SST.

### **Preparación y respuesta ante emergencias**

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar situaciones de emergencias y responder a estas, previniendo y evitando las consecuencias adversas para la SST asociadas.

La organización debe verificar periódicamente, y modificar cuando sea necesario sus procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias.

### **COMPROBAR**

#### **Medición y seguimiento del desempeño**

La organización debe implementar y mantener procedimientos para hacer el seguimiento y medir de forma regular el desempeño de la SST. Los procedimientos deben contener:

- a) Mediciones cualitativas y cuantitativas apropiadas a las necesidades de la organización.
- b) Búsqueda del grado de cumplimiento de los objetivos
- c) Medidas proactivas del desempeño que hacen un seguimiento de la conformidad con los programas, controles y criterios operacionales de la SST.
- d) Medidas reactivas del desempeño que hacen un seguimiento del deterioro de la salud, los incidentes y otras evidencias históricas de un desempeño de la SST deficiente.
- e) El registro de datos y resultados del seguimiento y medición para el análisis de las acciones correctivas y las acciones preventivas.

#### **Evaluación de requerimientos legales**

La organización debe establecer, implementar y mantener los procedimientos para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requerimientos legales aplicables.

La organización debe evaluar el cumplimiento con otros requisitos que suscriba, asimismo, puede combinarla con la evaluación del cumplimiento legal, o establecer uno o más procedimientos separados. Además, la organización debe mantener los registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.

### **Investigaciones de no conformidades**

La organización debe implantar y conservar procedimientos para definir responsabilidad y autoridad para el manejo e investigación de no conformidades. Los procedimientos deben requerir que las acciones correctivas y preventivas propuestas, sean analizadas antes de su implementación.

Se define, implanta y mantiene procedimientos para tratar las no conformidades reales y potenciales, y tomar acciones correctivas y preventivas, definiendo los requisitos para:

- a) Identificar y corregirlas no conformidades y la toma de acciones para mitigar sus consecuencias para la SST.
- b) Investigar las no conformidades y determinar sus causas y tomar las acciones con el fin de prevenir que vuelvan a ocurrir.
- c) Evaluar la necesidad de acciones para prevenir las no conformidades y la implementación de las acciones apropiadas definidas para prevenir su ocurrencia.
- d) Registrar y comunicar los resultados de las acciones preventivas y acciones correctivas, y la revisión eficaz de estas.

### **Control de registros**

La organización debe disponer y mantener los registros que sean necesarios para demostrar la conformidad con los requisitos de su sistema de gestión de la SST y de esta norma OHSAS, y así demostrar los resultados logrados.

La organización debe establecer, implementar y mantener los procedimientos para identificar, almacenar, proteger, recuperar, el tiempo de retención y la disposición de los registros.

### **Auditoría interna**

La organización debe planificar, establecer, implementar y mantener programas de auditoría, teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones de riesgos de las actividades de la organización, y los resultados de auditorías previas.

La organización debe tener en cuenta que las auditorías internas del sistema de gestión de la SST se realizan para:

- a) Determinar si el sistema de gestión de la SST es conforme con las disposiciones planificadas.
- b) Controlar si se ha implementado y se mantiene.
- c) Verificar si es eficaz para cumplir la política y los objetivos de la organización.
- d) Distribuir información a la dirección sobre los resultados de las auditorías.

## **AJUSTAR**

### **Revisión por la gerencia**

La gerencia debe revisar el sistema de gestión de la SST de la organización, estas revisiones deben incluir la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de gestión de la SST, incluyendo las políticas y los objetivos.

La revisión por la gerencia debe incluir:

- a) Resultados de las auditorías internas, de la participación y consulta.
- b) Las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas externas, incluidas las quejas.



- c) El desempeño de la SST de la organización.
- d) El grado de cumplimiento de los objetivos.
- e) El estado de las investigaciones de incidentes, las acciones correctivas y las acciones preventivas.
- f) La evolución de los requisitos legales y otros requisitos relacionados con la SST.

Los resultados de las revisiones por la dirección deben ser coherentes con el compromiso de mejora continua de la organización y deben incluir cualquier decisión y acción relacionada con posibles cambios en el desempeño, la política, los objetivos y los recursos de la SST.

#### **2.2.1.4 Ley N°29783 “Ley de seguridad y salud en el trabajo”**

Tanto a nivel nacional como internacional se cuenta con leyes, normas, decretos y artículos que se relacionan con la seguridad y salud en el trabajo; estos a su vez, demuestran el mutuo acuerdo entre el estado y las organizaciones para brindar las mejores condiciones de trabajo a sus ciudadanos.

La ley 29783 tiene como objetivo prevenir los riesgos que pueden ocasionarse en las organizaciones, esta ley está obligada a proponer medidas preventivas para los trabajadores. Al implementar esta ley las empresas obtienen los siguientes beneficios:

- Disminución de los costos
- Minimización de la probabilidad que ocurra un error
- Disminución del absentismo laboral porque los empleados se sienten más seguros.
- La empresa se mantiene al día con la legislación vigente.
- Aumento de la productividad total de la empresa. (ISOtools, 2014)

(EL PERUANO, 2011) A continuación, algunos artículos de la ley 29783:

**Artículo 17.** *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

**Artículo 18.** *Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.

- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 19.** *Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.
- b) La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.
- d) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

**Artículo 20.** *Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente:

- a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.
- b) El establecimiento de estándares de seguridad.
- c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- e) La corrección y reconocimiento del desempeño.

### **2.2.1.5 Ventajas de la SST**

La seguridad y salud en el trabajo genera ventajas a las empresas, previene lesiones y enfermedades profesionales de sus trabajadores. Invertir en la SST tiene mejoras como aumentar la competitividad, la rentabilidad y la motivación de los trabajadores.

La ejecución de un correcto sistema de seguridad y salud en el trabajo tiene ventajas como:

- Contribuir con la responsabilidad social de la empresa
- Obtener y conservar los clientes
- Motivar y generar compromiso en los trabajadores, manteniéndolos activos más tiempo.
- Maximizar la productividad de los trabajadores
- Reducir los costes y las interrupciones de las actividades
- Menos costes por accidentes y enfermedades profesionales
- Métodos de trabajo más seguros, que permiten llevar a cabo los procesos más rápidamente y con menos personal

## **2.2.2 Satisfacción laboral**

### **2.2.2.1 Definición**

Defino a la satisfacción laboral como la actitud o comportamiento de un trabajador frente a su centro de trabajo.

Sobre la satisfacción laboral, Alfredo Muñoz la define como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización

que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. (Muñoz Adánez, 1990)

(Loitegui Aldaz, 1990) Define la satisfacción laboral como un constructo pluridimensional, que depende tanto de las características individuales del sujeto, cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general.

(Márquez Pérez, 2002) Define la satisfacción laboral como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud esta basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las 20 características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser".

Sobre la satisfacción laboral, Sonia Palma define “como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”. (Palma Carrillo, Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual., 2005)

Según Locke (1976) la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes

específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

(Yeren Gomez, 2017) Pág.18

### 2.2.2.2 Teorías relacionadas con la satisfacción laboral

- Teoría de los dos factores de Herzberg

(Chiavenato, 2007) Frederick Herzberg formulo la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas:

- a) **Factores higiénicos o factores extrínsecos:** tienen relación con la insatisfacción ya que están localizados en el ambiente que rodea a las personas, y abarcan las condiciones en que ellas desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales del trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por

medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. A causa de esa influencia más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción.

- b) Factores motivacionales o factores intrínsecos:** Están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Sin embargo, los cargos se han definido tradicionalmente buscando atender los principios de eficiencia y economía, sin tener en cuenta el desafío y la oportunidad para la creatividad del individuo, ante lo cual pierden significado psicológico para quien los desempeña, y crean un efecto “desmotivador” que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, pues la empresa solo ofrece un lugar decente para trabajar. Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los

factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y, estable que cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción. Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción".

Tabla 1 Factores motivacionales y factores higiénicos

Factores motivacionales (De satisfacción)	Factores higiénicos (De insatisfacción)
Contenido del cargo (Como se siente el individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Como se siente el individuo en relación con su EMPRESA)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo en si</li> <li>2. Realización</li> <li>3. Reconocimiento</li> <li>4. Progreso profesional</li> <li>5. Responsabilidad</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las condiciones de trabajo</li> <li>2. Administración de la empresa</li> <li>3. Salario</li> <li>4. Relaciones con el supervisor</li> <li>5. Beneficios y servicios sociales</li> </ol>

Fuente: Idalberto Chiavenato

- Teoría de la discrepancia interpersonal

(Boada Llerena, 2018) Según Lawler, la llamada Teoría de satisfacción de facetas establece que la relación entre satisfacción laboral está mediada por las recompensas obtenidas por el trabajador y la equidad percibida entre las recompensas. Esto implica un



doble análisis por parte del empleado: primero, entre su propio desempeño y capacidades, y lo que cree merecer en compensación por sus resultados. Y segundo, analiza lo que los demás dan y reciben de su trabajo. La discrepancia produce insatisfacción.

- Teoría de la discrepancia intrapersonal

(Boada Llerena, 2018) Según Dawis y sus colaboradores propusieron que la satisfacción/insatisfacción laboral era producto de la discrepancia entre las necesidades del trabajador y lo que podía obtener de su trabajo, lo cual depende, según los autores, de correspondencias de diferente tipo, como por ejemplo entre las habilidades requeridas para el trabajo y las habilidades del trabajador o entre las recompensas que otorga el trabajo y los valores y necesidades del individuo. Las principales variables de esta teoría son tres: la satisfacción laboral, la antigüedad en el puesto de trabajo y los resultados satisfactorios.

- Teoría de eventos situacionales

(Boada Llerena, 2018) Esta teoría propone que la satisfacción laboral es producto de los factores denominados características y eventos situacionales y no personales (Quarstein, McAffe & Glassman, 1992). Las características situacionales, las cuales son los aspectos laborales evaluados por el trabajador al aceptar el puesto, como: a) Sueldo, b) Oportunidades de promoción, c) Condiciones de trabajo, d) Supervisión y e) Políticas de la empresa; dependen del entorno, como el contexto social, el salario, vacaciones, condiciones laborales y demás aspectos relacionados. Por otro lado, los eventos situacionales son factores laborales que no fueron evaluados antes por el trabajador, y ocurrieron una vez aceptado el puesto, ejemplos de algunos eventos situacionales son: tiempo libre otorgado por culminar una tarea (positivo) y desperfectos en maquinarias de la empresa (negativo).

### 2.2.2.3 Dimensiones

(Palma Carrillo, ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC PARA TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 1999) Considera que existen 7 factores que explican la satisfacción laboral existente en una organización, estas son:

- **Factor I: Condiciones físicas.** Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- **Factor II: Beneficios laborales.** El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.
- **Factor III: Políticas administrativas.** El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
- **Factor IV: Relaciones sociales.** El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.
- **Factor V: Desarrollo personal.** Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.
- **Factor VI: Desempeño de tareas.** La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.
- **Factor VII: Relación con la autoridad.** La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

#### 2.2.2.4 Factores determinantes para la Satisfacción Laboral

(Cabrera Salas, 2018) Los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

- **Reto del trabajo**, debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción.
- **Sistemas de recompensas justas**, este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad. Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.
- **Condiciones favorables de trabajo**, los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

- **Colegas que brinden apoyo - Satisfacción con la supervisión**, el trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción.

### 2.3 Definición de términos Básicos

**Absentismo.** Es la ausencia e incumplimiento por parte de un trabajador hacia la empresa.

**Auditoría.** Es una inspección o verificación para poder revisar si el sistema de seguridad y salud en el trabajo está conforme con lo planificado, y así ver que se esté llevando a cabo.

**Competitividad.** Es la capacidad de un negocio para producir y vender productos o servicios que cumplan con los estándares del mercado, ya sea calidad o precio más bajos. Es competir con otros que aspiran a un mismo objetivo o superándolos.

**Contratistas.** Es una persona u organización que por contrata se encarga de realizar un servicio.

**Empleado.** Es la persona que trabaja para una empresa mediante un contrato laboral a cambio de un salario.

**Equipos de protección personal (EPP).** Son materiales, accesorios e indumentaria personal que usa un trabajador para protegerse de los riesgos que se presentan en el trabajo.

**Legislación.** Son normas y leyes por las cuales se regula un Estado o una actividad determinada.

**Lineamientos.** Son pautas, fases y etapas para desarrollar actividades con dirección hacia un objetivo.

**Metodología.** Es la fase de un trabajo que empieza de una posición teórica y conduce una selección de técnicas, destinados a la realización de tareas de una investigación.

**Motivación.** Es un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el trabajador desempeña sus actividades para alcanzar la meta. Asimismo, hace referencia a la capacidad que tiene una empresa para mantener activos a sus empleados, obteniendo su máximo rendimiento.

**Organización.** Es una entidad social formada por dos o más personas que trabajan de forma colectiva por un fin u objetivo específico.

**Peligro.** Es una situación que produce la posibilidad o amenaza de que ocurra un accidente, causando lesiones o enfermedades.

**Rentabilidad.** Es la capacidad que tiene una empresa para generar una utilidad o ganancia, una empresa es rentable cuando su ingreso es mayor que sus gastos.

**Responsabilidad social empresarial.** Es una forma de gestión que integra el respeto por las personas, los valores éticos y busca mantener el medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Su objetivo principal es el impacto positivo que causan estas prácticas en la sociedad.

**Salario.** Es una cantidad de dinero que recibe de forma periódica un trabajador por su tiempo prestado en la realización de una tarea o la fabricación de un producto.

**Supervisión.** Es una ayuda o asesoramiento por parte de una persona con autoridad y capacidad hacia una actividad que está haciendo realizada por un trabajador.

## **CAPÍTULO III:**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis y/o supuestos básicos**

##### **3.1.1 Hipótesis general**

La implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Decoraciones Lualsa.

##### **3.1.2 Hipótesis específicas**

- Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán las condiciones físicas de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.
- Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.
- Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán las políticas administrativas de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.
- Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán las relaciones sociales de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.
- Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán el desarrollo personal de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.
- Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán el desempeño de tareas de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.
- Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán la relación con la autoridad de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.

### 3.2 Variables o Unidades de análisis

Se considera dos variables que serán como base para poder estudiar:

#### Variable independiente

-Políticas de Seguridad y Salud en el trabajo

#### Variable dependiente

-Satisfacción laboral

Var 1 POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Dim 1 Planificar	Ind 1 Identificación de peligros
		Ind 2 Requerimientos Legales
		Ind 3 Objetivos del Sistema
	Dim 2 Ejecutar	Ind 1 Recursos, funciones y responsabilidades
		Ind 2 Competencia y formación
		Ind 3 Comunicación
		Ind 4 Documentación
		Ind 5 Control de documentación
		Ind 6 Control de operaciones
		Ind 7

		Preparación y respuesta ante emergencias
	Dim 3 Comprobar	Ind 1 Medición y Seguimiento del desempeño
		Ind 2 Evaluación de requerimientos legales
		Ind 3 Investigaciones de no conformidades
		Ind 4 Control de Registros
		Ind 5 Auditoría Interna
	Dim 4 Ajustar	Ind 1 Revisión por la gerencia
Var 2 SATISFACCION LABORAL	Dim 1 Condiciones Físicas	Ind 1 Ambiente de trabajo
		Ind 2 Comodidades
	Dim 2 Beneficios Laborales	Ind 1 Salario
		Ind 2 Expectativas Laborales
	Dim 3 Políticas Administrativas	Ind 1 Trato
		Ind 2 Horario
	Dim 4	Ind 1 Clima laboral



	Relaciones Sociales	Ind 2 Solidaridad
	Dim 5 Desarrollo Personal	Ind 1 Desarrollo profesional
		Ind 2 Compromiso de trabajo
	Dim 6 Desempeño de Tareas	Ind 1 Funciones
		Ind 2 Satisfecho en su puesto de trabajo
	Dim 7 Relación con la autoridad	Ind 1 Buen trato del jefe
		Ind 2 Valoran su trabajo

Fuente: Elaboración propia

### 3.3 Matriz lógica de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema principal</b></p> <p>¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora la satisfacción de los trabajadores de la empresa DECORACIONES LUALSA en el año 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la afectación de la satisfacción laboral a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorará la satisfacción de los trabajadores en la empresa Decoraciones Lualsa.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Políticas de Seguridad y Salud en el trabajo</p>	<p>Dim1 Planificar</p> <p>Dim2 Ejecutar</p> <p>Dim 3 Comprobar</p> <p>Dim4 Ajustar</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Método de investigación:</b></p> <p>Hipotético- deductivo</p> <p><b>Diseño específico de investigación:</b></p> <p>Diseño no experimental</p>

<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable dependiente</b>	Dim 1	Diseño transversal
1. ¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora las condiciones físicas de los trabajadores de DECORACIONES LU ALSA en el año 2020?	1. Establecer la afectación de las condiciones físicas a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en una pequeña empresa de la ciudad de Lima en el año 2020. en la empresa decoraciones LU ALSA en el año 2020.	1.Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán las condiciones físicas de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.	Satisfacción laboral	Condiciones físicas	Diseño descriptivo-correlacional
2. ¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora los beneficios laborales de los trabajadores de DECORACIONES LU ALSA en el año 2020?	2.Determinar la afectación de los beneficios laborales a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LU ALSA en el año 2020.	2.Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.		Dim 2	<b>Muestra:</b> 68 colaboradores
3. ¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora las políticas administrativas de los trabajadores de DECORACIONES				Dim 3 Políticas administrativas	<b>Población:</b> 68 colaboradores
				Dim 4 Relaciones sociales	<b>Instrumento:</b> Cuestionario
				Dim 5 Desarrollo personal	
				Dim 6 Desempeño de tareas	

<p>LUALSA en el año 2020?</p> <p>4. ¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora las relaciones sociales de los trabajadores de DECORACIONES LUALSA en el año 2020?</p> <p>5. ¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora el desarrollo personal de los trabajadores de DECORACIONES LUALSA en el año 2020?</p> <p>6. ¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora el desempeño de tareas de los trabajadores de DECORACIONES</p>	<p>3. Definir la afectación de las políticas administrativas a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.</p> <p>4. Precisar la afectación de las relaciones sociales a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.</p> <p>5. Medir la afectación del desarrollo personal a partir de implementación de las políticas de</p>	<p>3. Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán las políticas administrativas de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.</p> <p>4. Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán las relaciones sociales de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.</p> <p>5. Las políticas de seguridad y salud en</p>		<p>Dim 7</p> <p>Relación con la autoridad</p>	
---	---	---	--	---	--

<p>LUALSA en el año 2020?</p> <p>7. ¿En qué medida la implementación de políticas de seguridad y salud mejora la relación con la autoridad de los trabajadores de DECORACIONES LUALSA en el año 2020?</p>	<p>seguridad y en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.</p> <p>6.Concluir la afectación del desempeño de tareas a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.</p> <p>7.Determinar la afectación de la relación con la autoridad a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020.</p>	<p>el trabajo mejorarán el desarrollo personal de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.</p> <p>6.Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán el desempeño de tareas de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.</p> <p>7.Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán la relación con la autoridad de los trabajadores de la empresa Decoraciones Lualsa.</p>			
---	--	---	--	--	--

## CAPÍTULO IV

### MÉTODO

#### 4.1 Tipo y Método de investigación

Tipo de investigación: **Aplicada**

La presente investigación es de tipo aplicada ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos, es el estudio a problemas concretos en circunstancias o características específicas. Asimismo, busca confrontar la teoría con la realidad. (Tamayo, 2002)

Método de investigación: **Hipotético deductivo**

El método de investigación es hipotético-deductivo ya que se hizo la observación del problema a investigar, se propuso una hipótesis del problema, se supuso proposiciones de la hipótesis y finalmente se verifico la verdad de los enunciados deducidos.

#### 4.2 Diseño específico de investigación

**No experimental**

El diseño de investigación es no experimental ya que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

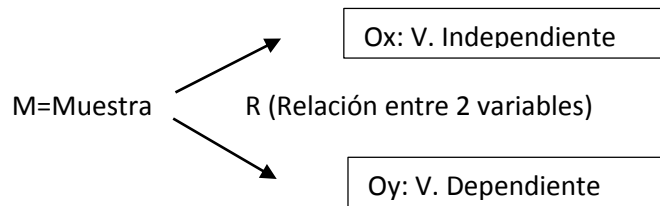
Lo que se hace es observar fenómenos tal como se dan en el contexto natural, para estudiarlos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

**Transversal**

De esta manera, la presente investigación es transversal ya que describe las variables en un momento único.

## Descriptivo-Correlacional

Asimismo, el diseño de la investigación es de carácter descriptivo-correlacional, ya que describe la correlación entre la implementación de políticas de seguridad y salud y la satisfacción laboral, lo mostraremos en la siguiente nomenclatura:



Donde:

M: es la muestra

R: coeficiente de correlación

Ox: observación de la variable independiente. (Implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo)

Oy: observación de la variable dependiente. (Satisfacción laboral)

### 4.3 Población, muestra o participante

La población está conformada por todos los trabajadores de la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020 que totalizan 68 colaboradores, la muestra está compuesta por todos los colaboradores, es decir, es de 68 participantes. Esta muestra es no probabilística e intencional.

### 4.4 Instrumentos de recogida de datos

En la presente investigación se aplicará el cuestionario que consiste en un conjunto de preguntas en relación a una o más variables. Tiene las siguientes ventajas:

- Para el investigador, no requiere un entrevistador calificado para su aplicación
- Permite abarcar una mayor área geográfica
- Ahorro de tiempo y personal en su aplicación
- Permite comparar resultados
- Tiene un uso anónimo y privado (García, 2002)

#### **4.5 Técnicas de procesamientos y análisis de datos**

Las técnicas de procesamientos y análisis de datos que se utilizaran son las siguientes:

- Tablas de distribución de frecuencias, porque nos facilita la obtención de la información.
- Gráficos de barras, porque nos permite comparar los resultados de la investigación.
- Tablas bidimensionales, que es un cuadro de dos variables.
- Prueba chi cuadrado, que nos sirve para evaluar la relación de la hipótesis con las dos variables.

#### **4.6 Procedimientos para la ejecución del estudio**

El cuestionario se realizó por medio de correo electrónico por razones de seguridad debido a la situación actual que afrontamos. Las respuestas de estas son anónimas.

- Ejecución del marco teórico
- Operacionalización de variables
- Selección y elaboración del instrumento de recogida de datos
- Aplicar el instrumento
- Recojo y análisis de datos
- Conclusiones y Recomendaciones
- Elaboración del informe final



## CAPÍTULO V

### RESULTADO Y DISCUSIÓN

#### 5.1 Datos cuantitativos

Proceso de implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo

#### Dimensión 1: Planificar

Tabla 2 Dimensión Planificar

		Dimensión 1 / Planificar		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	4,4	4,4
	En desacuerdo	42	61,8	66,2
	Indeciso	16	23,5	89,7
	Acuerdo	6	8,8	98,5
	Total acuerdo	1	1,5	100,0
	Total	68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

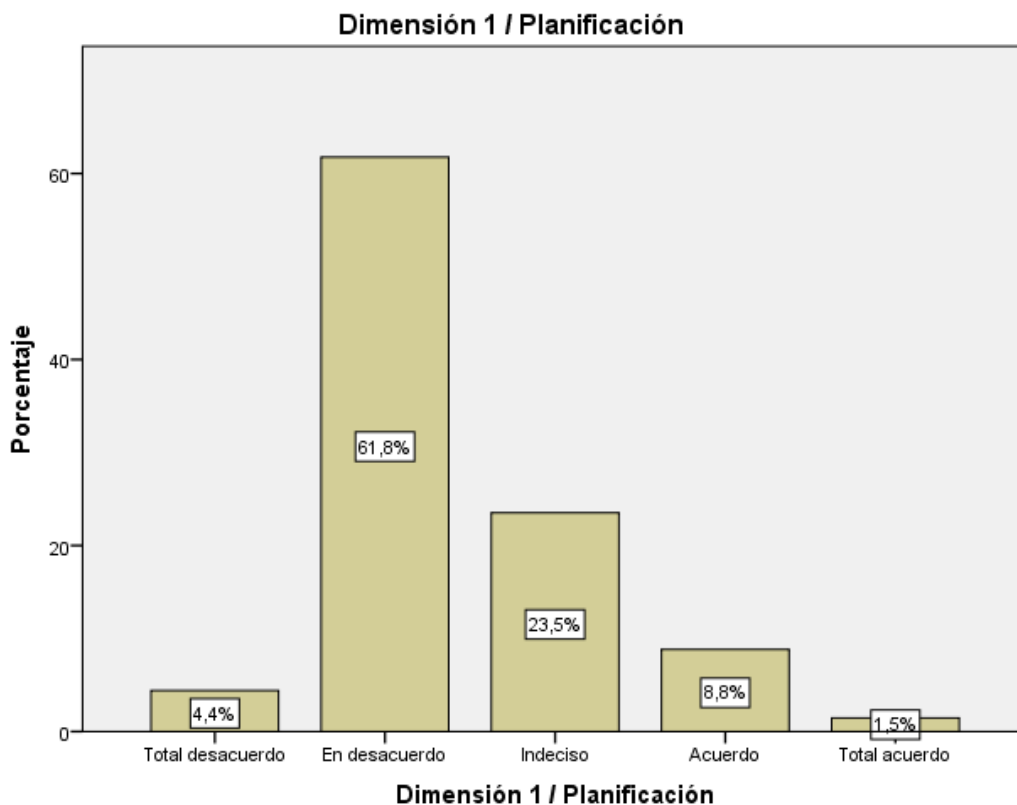
#### Descripción:

Sobre la dimensión Planificar observamos que el 4,4% de los encuestados afirma que está en total desacuerdo, y el 61,8% está en desacuerdo; es decir que para el 66,2% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta dimensión. Por otro lado, el 23,5% nos dice que se encuentran indecisos, el 8,8% está de acuerdo y para el 1,5% está en total acuerdo.

#### Interpretación:

De acuerdo a los resultados, los colaboradores no se encuentran conformes con la planificación de la empresa para la implementación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, desde la identificación de peligros hasta establecer los objetivos.

Gráfico 1 Dimensión Planificar



Fuente: Datos de la propia investigación

**Dimensión 2: Ejecutar**

Tabla 3 Dimensión Ejecutar

<b>Dimensión 2 / Ejecutar</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
			Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	4	5,9
	En desacuerdo	45	66,2
	Indeciso	12	17,6
	Acuerdo	6	8,8
	Total acuerdo	1	1,5
	Total	68	100,0

Fuente: Datos de la propia investigación

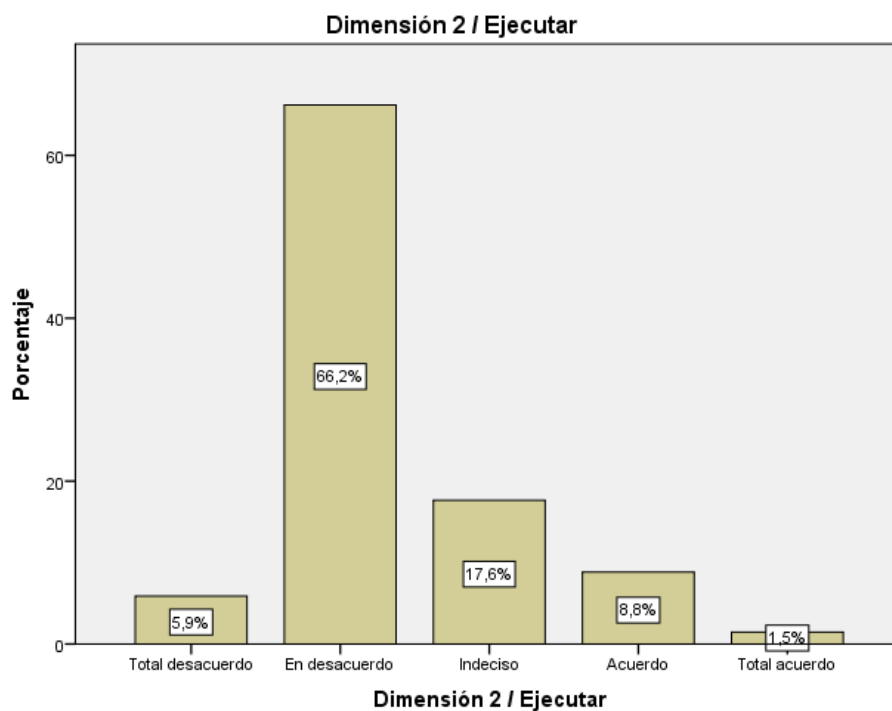
### Descripción:

Sobre la dimensión Ejecutar observamos que el 5,9% de los encuestados afirma que está en total desacuerdo, y el 66,2% está en desacuerdo; es decir que para el 72,1% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta dimensión. Por otro lado, el 17,6% nos dice que se encuentran indecisos, el 8,8% está de acuerdo y para el 1,5% está en total acuerdo.

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados, los colaboradores no se encuentran conformes con la ejecución por parte de la empresa para la implementación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, debido a que no se cuenta con los recursos para implementarlo y no se ha realizado el control de documentación para una correcta formulación de políticas de seguridad y salud.

Gráfico 2 Dimensión Ejecutar



Fuente: Datos de la propia investigación

### Dimensión 3: Comprobar

Tabla 4 Dimensión Comprobar

Dimensión 3 / Comprobar				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,5	1,5
	Total acuerdo	67	98,5	100,0
	Total	68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

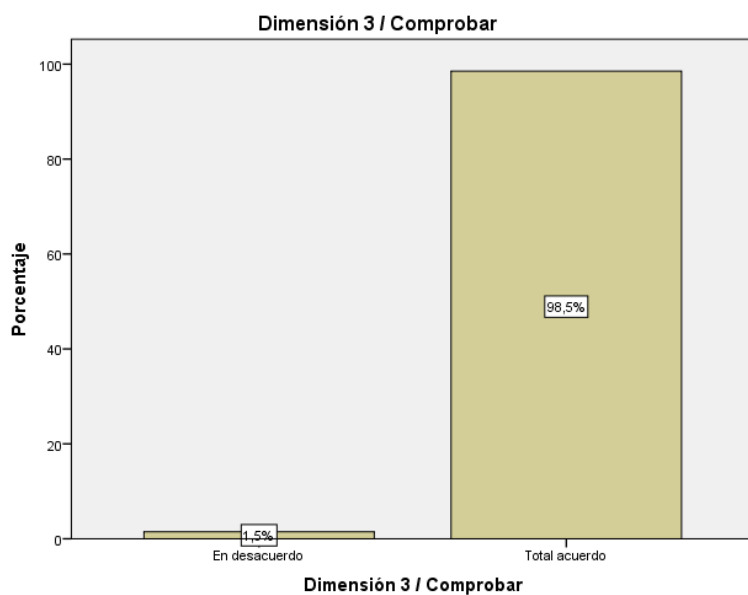
#### Descripción:

Sobre la dimensión Comprobar observamos que el 1,5% de los encuestados afirma que está en desacuerdo; mientras que para el 98,5% está en total acuerdo.

#### Interpretación:

De acuerdo a los resultados, los colaboradores señalan estar conformes con que se haga un control de incidentes para demostrar el buen funcionamiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se encuentran conformes de que se realicen auditorías internas para ver que se cumplan los objetivos de la empresa.

Gráfico 3 Dimensión Comprobar



Fuente: Datos de la propia investigación

#### **Dimensión 4: Ajustar**

Tabla 5 Dimensión Ajustar

		<b>Dimensión 4 / Ajustar</b>		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	18	26,5	26,5
	En desacuerdo	30	44,1	70,6
	Indeciso	15	22,1	92,6
	Acuerdo	4	5,9	98,5
	Total acuerdo	1	1,5	100,0
Total		68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

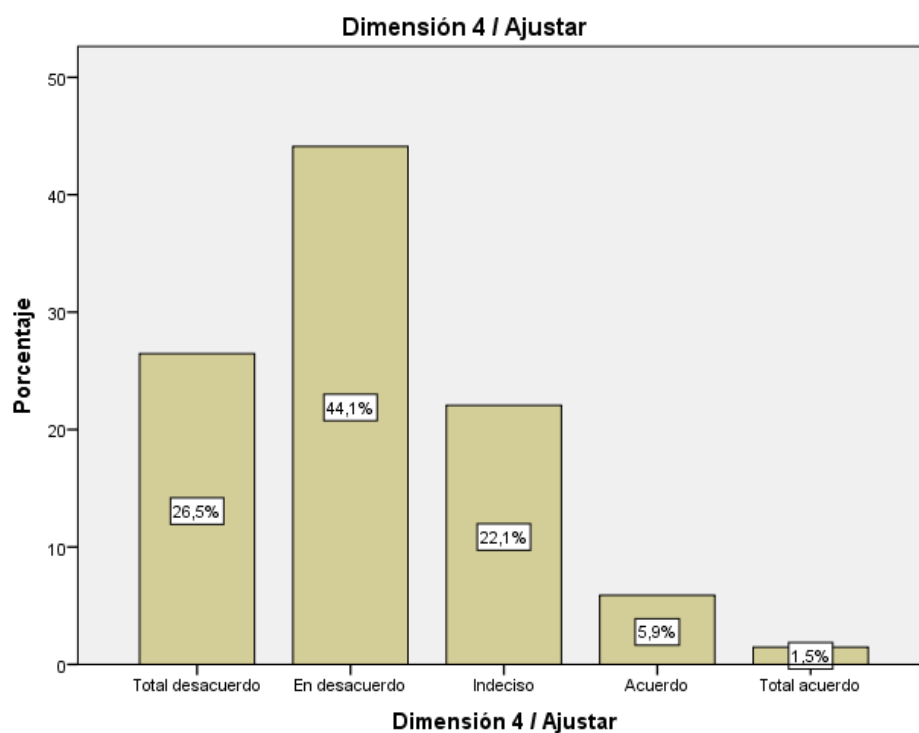
#### **Descripción:**

Sobre la dimensión Ajustar observamos que el 26,5% de los encuestados afirma que está en total desacuerdo, y el 44,1% está en desacuerdo; es decir que para el 70,6% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta dimensión. Por otro lado, el 22,1% nos dice que se encuentran indecisos, el 5,9% está de acuerdo y para el 1,5% está en total acuerdo.

#### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados, los colaboradores no se encuentran conformes con el ajuste por parte de la empresa para la implementación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, debido a que tienen que tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Gráfico 4 Dimensión Ajustar



Fuente: Datos de la propia investigación

### Variable 1: Políticas de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 6 **Variable:** Políticas de seguridad y salud en el trabajo

**Variable 1 / POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	5	7,4	7,4
	En desacuerdo	52	76,5	83,8
	Indeciso	4	5,9	89,7
	Acuerdo	6	8,8	98,5
	Total acuerdo	1	1,5	100,0
	Total	68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

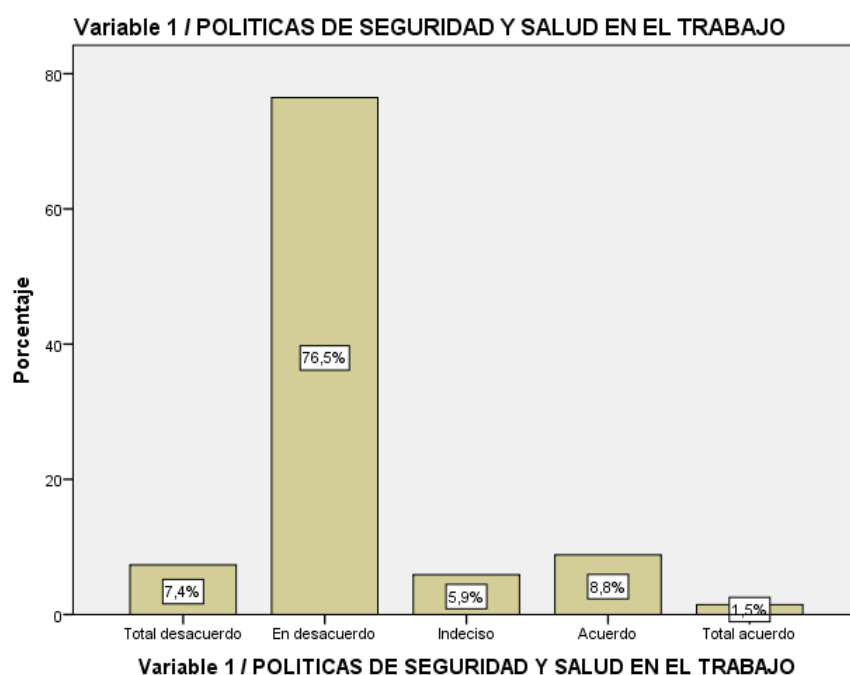
### Descripción:

Respecto a la variable políticas de seguridad y salud observamos que el 7,4% de los encuestados afirma que está en total desacuerdo, y el 76,5% está en desacuerdo; es decir que para el 83,8% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta variable. Por otro lado, el 5,9% nos dice que se encuentran indecisos, el 8,8% está de acuerdo y para el 1,5% está en total acuerdo.

### Interpretación:

De acuerdo al resultado, los trabajadores se encuentran en desacuerdo ya que la empresa no cuenta con las políticas de seguridad y salud adecuadas, lo que podría causarles accidentes y riesgos en el trabajo.

Gráfico 5 **Variable:** Políticas de seguridad y salud en el trabajo



Fuente: Datos de la propia investigación

## Dimensión 5: Condiciones físicas

Tabla 7 Dimensión Condiciones físicas

Dimensión 5 / Condiciones físicas				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	5	7,4	7,4
	En desacuerdo	29	42,6	50,0
	Indeciso	15	22,1	72,1
	Acuerdo	18	26,5	98,5
	Total acuerdo	1	1,5	100,0
	Total	68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

### Descripción:

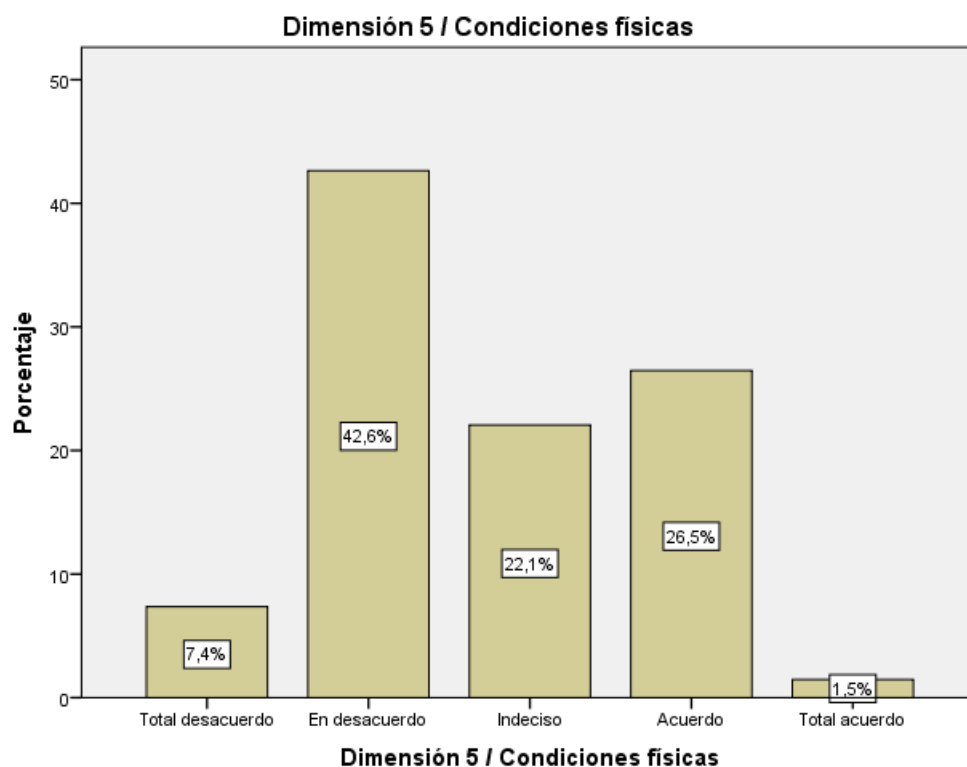
Sobre la dimensión Condiciones físicas observamos que el 7,4% de los encuestados afirma que está en total desacuerdo, y el 42,6% está en desacuerdo; es decir que para el 50,0% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta dimensión. Por otro lado, el 22,1% nos dice que se encuentran indecisos, el 26,5% está de acuerdo y para el 1,5% está en total acuerdo.

### Interpretación:

Los colaboradores señalan no estar conformes respecto al manejo de esta dimensión en la empresa, ya que consideran que el ambiente de trabajo y las comodidades que tienen no son las mejores para realizar sus tareas.



Gráfico 6 Dimensión Condiciones físicas



Fuente: Datos de la propia investigación

### Dimensión 6: Beneficios laborales

Tabla 8 Dimensión Beneficios laborales

<b>Dimensión 6 / Beneficios laborales</b>				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	4,4	4,4
	En desacuerdo	4	5,9	10,3
	Indeciso	20	29,4	39,7
	Acuerdo	32	47,1	86,8
	Total acuerdo	9	13,2	100,0
	Total	68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

### Descripción:

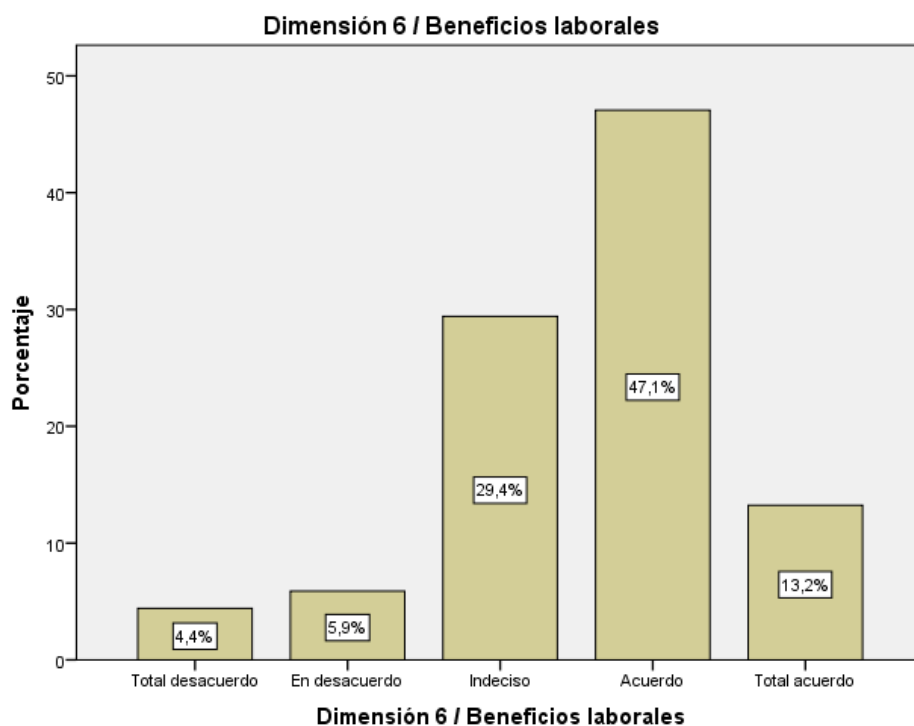
Sobre la dimensión Beneficios laborales observamos que el 4,4% de los encuestados afirma que está en total desacuerdo, y el 5,9% está en desacuerdo; es decir que para el

10,3% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta dimensión. Por otro lado, el 29,4% nos dice que se encuentran indecisos, el 47,1% está de acuerdo y para el 13,2% está en total acuerdo.

### Interpretación:

Los colaboradores señalan conformidad respecto al manejo de esta dimensión en la empresa. Señalan que el salario que reciben es bueno, pero no tienen oportunidades para aprender y crecer dentro de la empresa.

Gráfico 7 Dimensión Beneficios laborales



Fuente: Datos de la propia investigación

## Dimensión 7: Políticas administrativas

Tabla 9 Dimensión Políticas administrativas

		Dimensión 7 / Políticas Administrativas		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	21	30,9	30,9
	En desacuerdo	37	54,4	85,3
	Indeciso	3	4,4	89,7
	Acuerdo	5	7,4	97,1
	Total acuerdo	2	2,9	100,0
	Total	68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

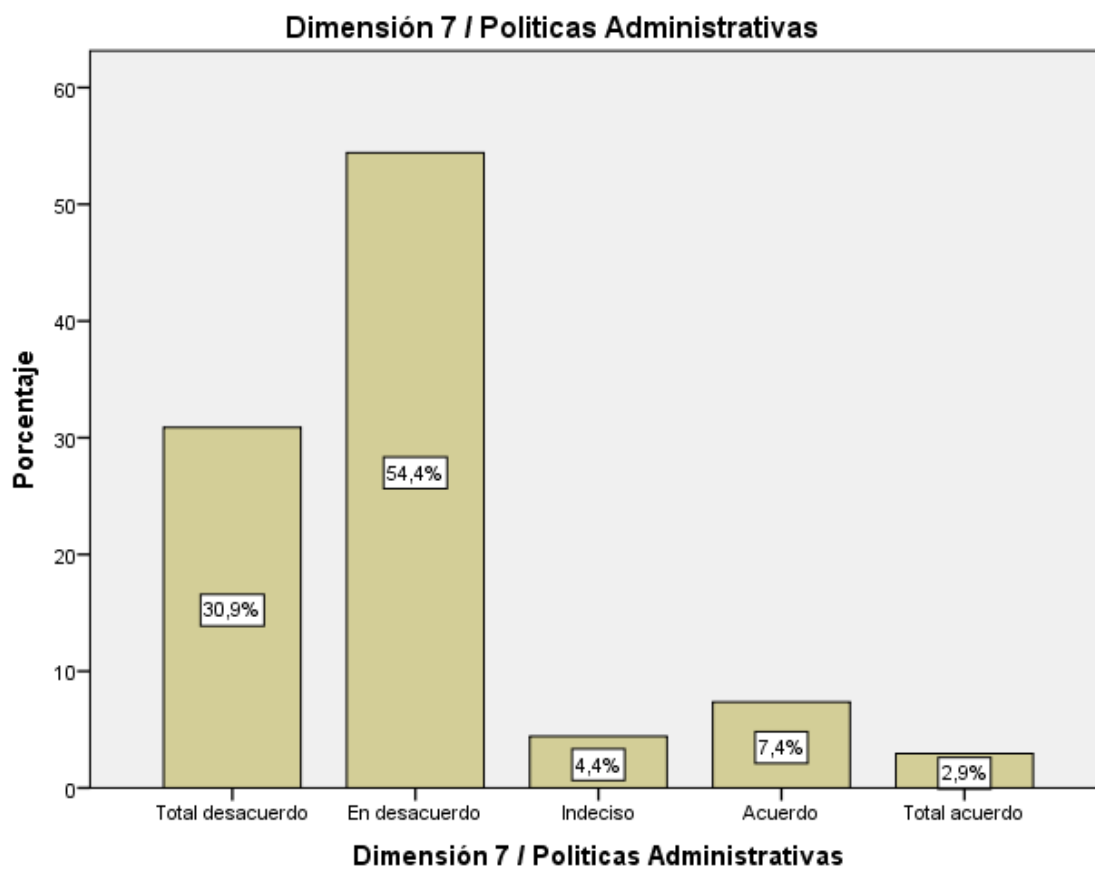
### Descripción:

Sobre la dimensión Políticas administrativas observamos que el 30,9% de los encuestados afirma que está en total desacuerdo, y el 54,4% está en desacuerdo; es decir que para el 85,3% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta dimensión. Por otro lado, el 4,4% nos dice que se encuentran indecisos, el 7,4% está de acuerdo y para el 2,9% está en total acuerdo.

### Interpretación:

Los colaboradores señalan no estar conformes respecto al manejo de esta dimensión en la empresa, ya que no los capacitan en normas ni en protocolos de seguridad.

Gráfico 8 Dimensión Políticas administrativas



Fuente: Datos de la propia investigación

### Dimensión 8: Relaciones sociales

Tabla 10 Dimensión Relaciones sociales

**Dimensión 8 / Relaciones Sociales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	7,4	7,4
	Indeciso	6	8,8	16,2
	Acuerdo	42	61,8	77,9
	Total acuerdo	15	22,1	100,0
	Total	68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

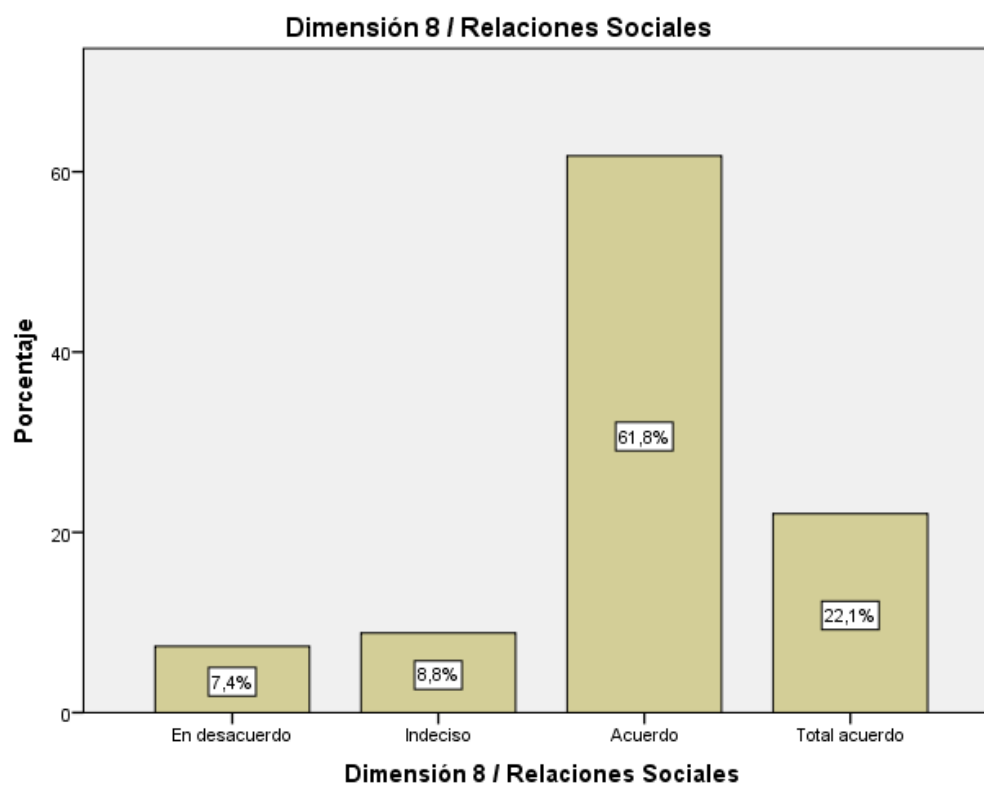
**Descripción:**

Sobre la dimensión Relaciones sociales observamos que el 7,4% de los encuestados afirma que está en desacuerdo; es decir que para el 7,4% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta dimensión. Por otro lado, el 8,8% nos dice que se encuentran indecisos, el 61,8% está de acuerdo y para el 22,1% está en total acuerdo.

**Interpretación:**

Los colaboradores señalan conformidad respecto al manejo de esta dimensión en la empresa. Señalan que la relación entre ellos es buena y se ayudan mutuamente a terminar las tareas.

Gráfico 9 Dimensión Relaciones sociales



Fuente: Datos de la propia investigación

## Dimensión 9: Desarrollo personal

Tabla 11 Dimensión Desarrollo personal

		Dimensión 9 / Desarrollo Personal		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	3	4,4	4,4
	En desacuerdo	28	41,2	45,6
	Indeciso	21	30,9	76,5
	Acuerdo	13	19,1	95,6
	Total acuerdo	3	4,4	100,0
	Total	68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

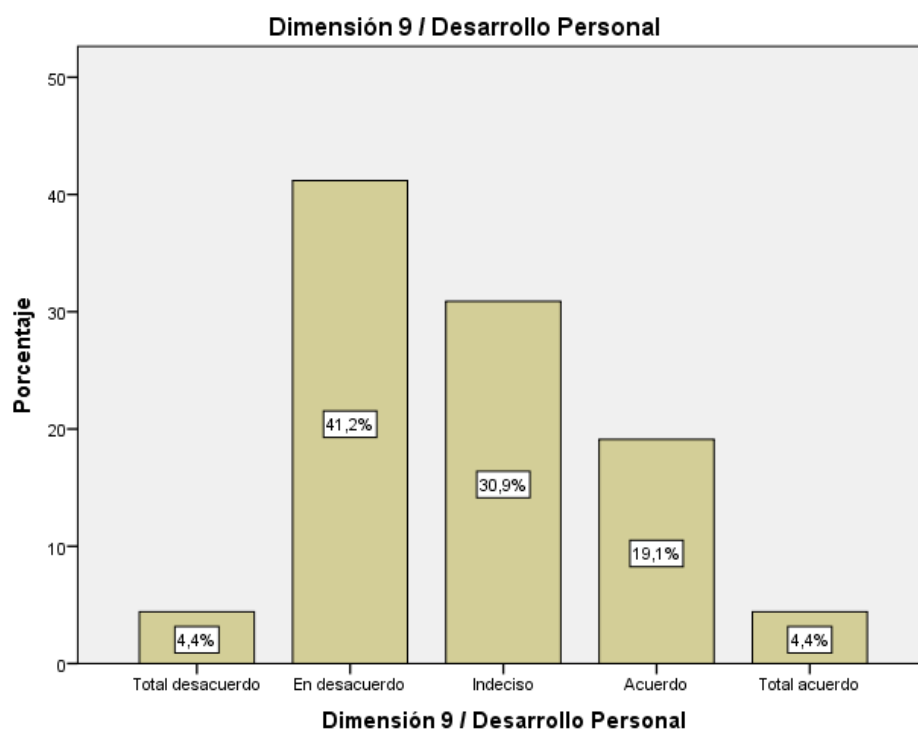
### Descripción:

Sobre la dimensión Desarrollo personal observamos que el 4,4% de los encuestados afirma que está en total desacuerdo, y el 41,2% está en desacuerdo; es decir que para el 45,6% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta dimensión. Por otro lado, el 30,9% nos dice que se encuentran indecisos, el 19,1% está de acuerdo y para el 4,4% está en total acuerdo.

### Interpretación:

Los colaboradores señalan no estar conformes respecto al manejo de esta dimensión en la empresa. Indican que no pueden crecer profesionalmente en la empresa; sin embargo, si tienen compromiso con ellos.

Gráfico 10 Dimensión Desarrollo personal



Fuente: Datos de la propia investigación

### Dimensión 10: Desempeño de tareas

Tabla 12 Dimensión Desempeño de tareas

**Dimensión 10/ Desempeño de Tareas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	13,2	13,2
	Indeciso	17	25,0	38,2
	Acuerdo	40	58,8	97,1
	Total acuerdo	2	2,9	100,0
	Total	68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

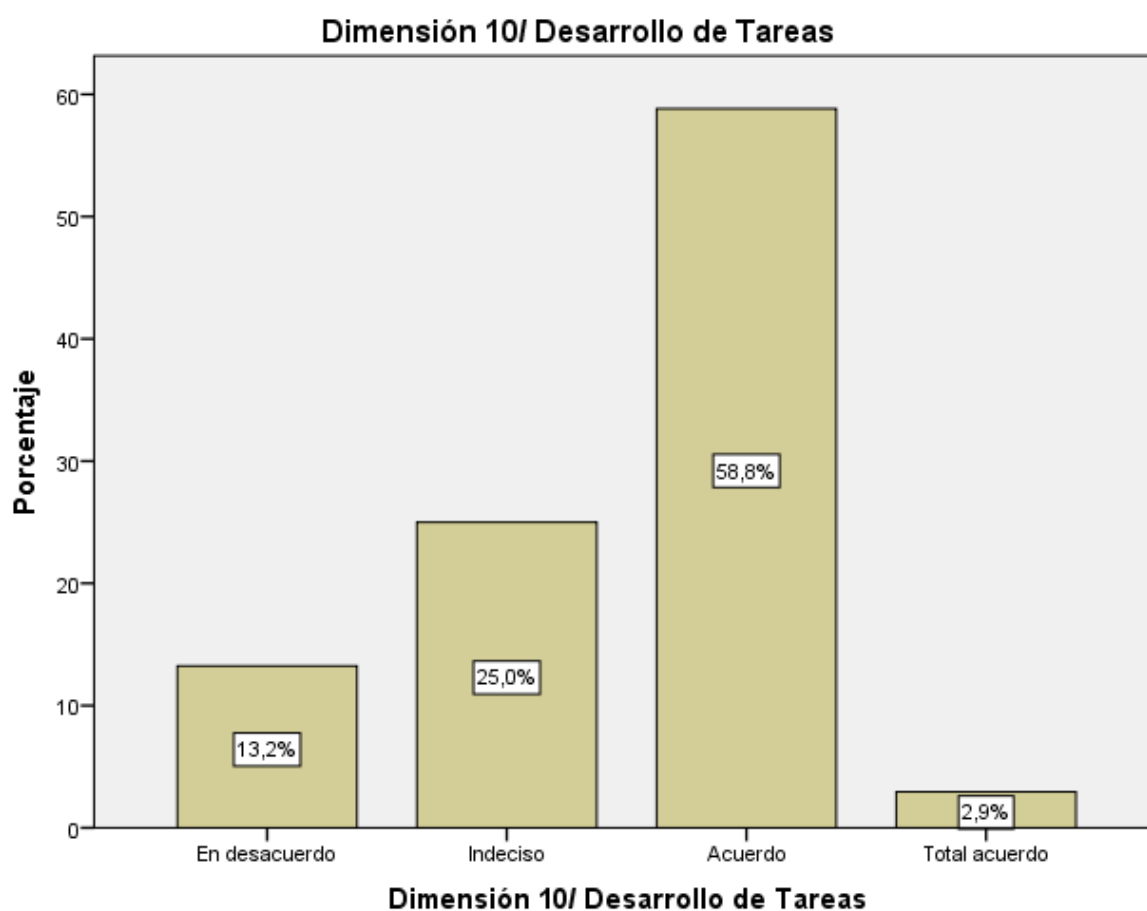
**Descripción:**

Sobre la dimensión Desempeño de tareas observamos que el 13,2% de los encuestados afirma que está en desacuerdo; es decir que para el 13,2% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta dimensión. Por otro lado, el 25,0% nos dice que se encuentran indecisos, el 58,8% está de acuerdo y para el 2,9% está en total acuerdo.

**Interpretación:**

Los colaboradores señalan conformidad respecto al manejo de esta dimensión en la empresa. Señalan que asumen con responsabilidad sus funciones y se sienten satisfechos en su puesto de trabajo.

Gráfico 11 Dimensión Desempeño de tareas



Fuente: Datos de la propia investigación



## Dimensión 11: Relación con la autoridad

Tabla 13 Dimensión Relación con la autoridad

Dimensión 11 / Relación con la autoridad				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	5	7,4	7,4
	Acuerdo	29	42,6	50,0
	Total acuerdo	34	50,0	100,0
	Total	68	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

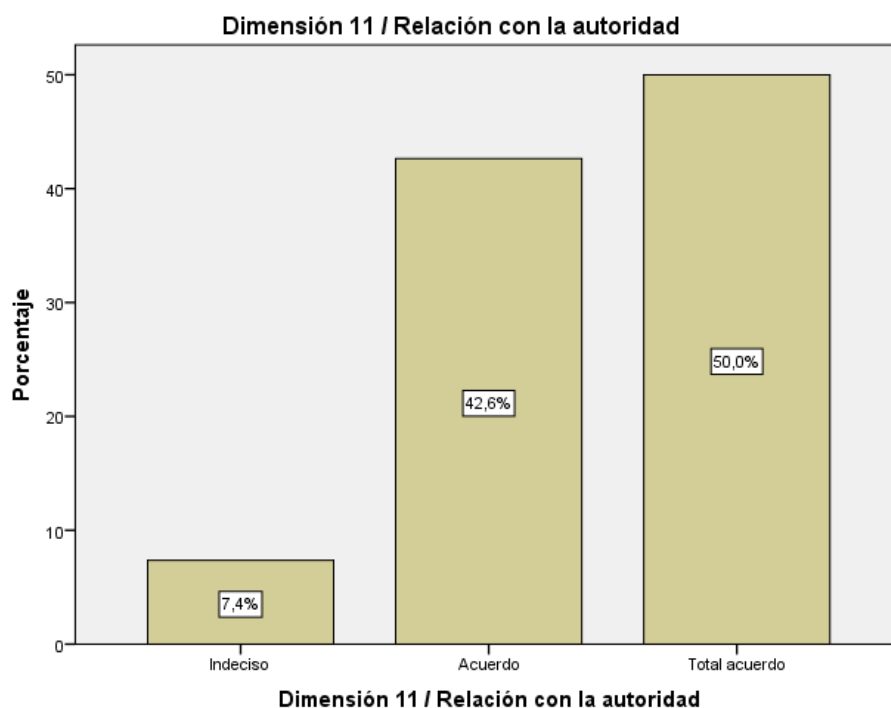
### Descripción:

Sobre la dimensión Relación con la autoridad observamos que el 7,4% de los encuestados afirma que está indeciso, para el 42,6% está de acuerdo, el 50,0% está de total de acuerdo para el manejo de esta dimensión.

### Interpretación:

Los colaboradores señalan conformidad respecto al manejo de esta dimensión en la empresa, debido a que valoran su trabajo y reciben buen trato por parte de su jefe.

Gráfico 12 Dimensión Relación con la autoridad



Fuente: Datos de la propia investigación

## Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 14 **Variable:** Satisfacción laboral

Variable 2 / SATISFACCIÓN LABORAL				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	8,8	8,8
	Indeciso	44	64,7	73,5
	Acuerdo	13	19,1	92,6
	Total acuerdo	5	7,4	100,0
	Total	68	100,0	

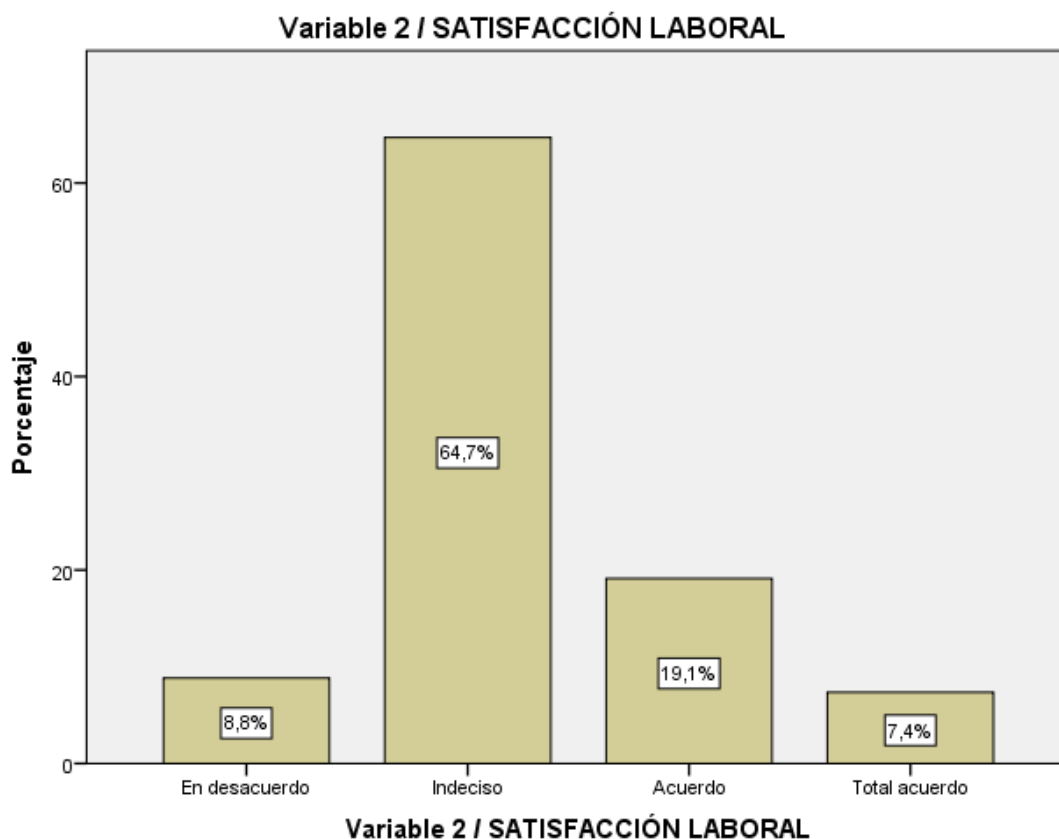
Fuente: Datos de la propia investigación

### Descripción:

Respecto a la variable satisfacción laboral observamos que el 8,8% de los encuestados afirma que está en desacuerdo; es decir que para el 8,8% de los participantes afirman que es inapropiado el manejo de esta variable. Por otro lado, el 64,7% nos dice que se encuentran indecisos, el 19,1% está de acuerdo y para el 7,4% está en total acuerdo.

### Interpretación:

En la empresa la satisfacción laboral no es la adecuada, ya que los trabajadores se sienten inseguros al realizar sus tareas debido a que no se encuentran protegidos ante posibles accidentes que pueden ocurrir.

Gráfico 13 **Variable:** Satisfacción laboral

Fuente: Datos de la propia investigación

## 5.2 Análisis de resultados

### Prueba de hipótesis principal

**Hipótesis alterna:** La implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Decoraciones LUALSA.

**Hipótesis nula:** La implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo no mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Decoraciones LUALSA.

**Tabla 15 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Satisfacción laboral**

		Tabla cruzada Variable 1 / POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*Variable 2 / SATISFACCIÓN LABORAL									
		Variable 2 / SATISFACCIÓN LABORAL									
		En desacuerdo		Indeciso		Acuerdo		Total acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable 1 / POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Total	5	7,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	7,4%
	desacuerdo										
	En desacuerdo	1	1,5%	40	58,8%	11	16,2%	0	0,0%	52	76,5%
	Indeciso	0	0,0%	4	5,9%	0	0,0%	0	0,0%	4	5,9%
	Acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	2	2,9%	4	5,9%	6	8,8%
	Total acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	1,5%
Total		6	8,8%	44	64,7%	13	19,1%	5	7,4%	68	100,0%

Fuente: Datos de la propia investigación

### Descripción:

Respecto a la tabla 15 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo \*

Satisfacción laboral observamos que para el 8,8% están en desacuerdo con el manejo de la satisfacción laboral, de los cuales 7,4% está en total desacuerdo con las de políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% está en desacuerdo.

Además, para el 64,7% de los colaboradores están indecisos con el manejo de la satisfacción laboral, de los cuales 58,8% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 5,9% está indeciso.

Por otro lado, el 19,1% está de acuerdo con el manejo de la satisfacción laboral, de los cuales el 16,2% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 2,9% está de acuerdo.

Por último, el 7,4% de los colaboradores están en total acuerdo con el manejo de la satisfacción laboral, de los cuales el 5,9% está de acuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% en total acuerdo.

Tabla 16 **Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo\***  
**Satisfacción laboral**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	108,144 <sup>a</sup>	12	,000

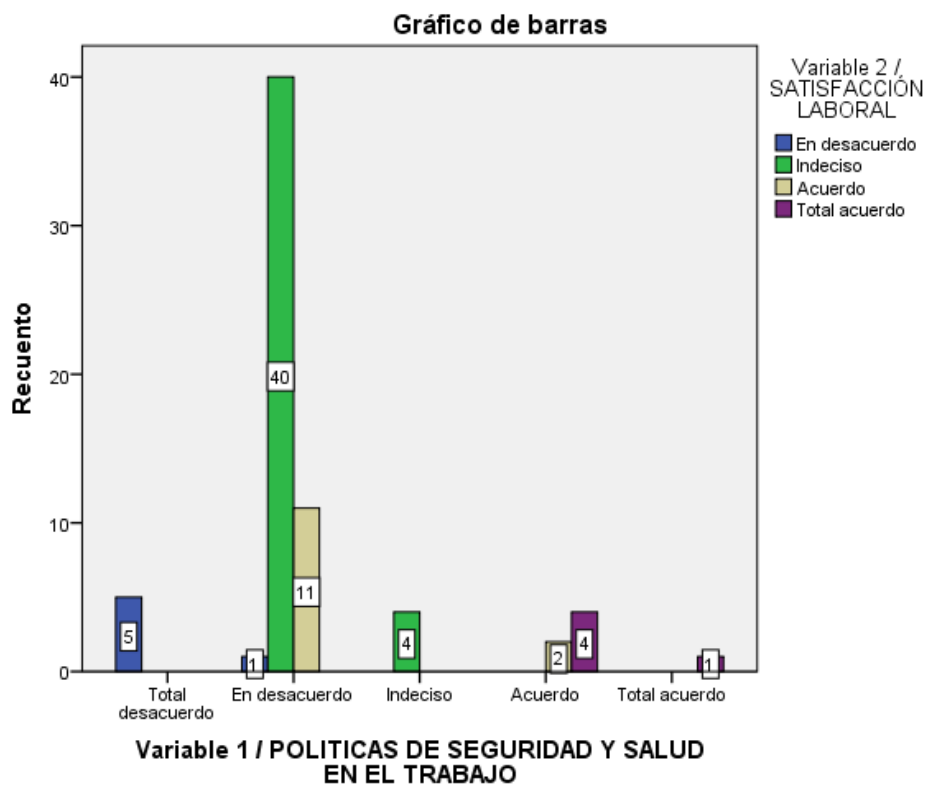
a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Datos de la propia investigación

### Inferencia:

De acuerdo a la prueba de hipótesis principal observamos que el valor para chi cuadrado es 108,144, con grado 12 de libertad y un valor de significancia de 0,000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos aceptar la hipótesis alterna y afirmamos que los elementos de la satisfacción laboral se ven influenciados por la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Gráfico 14 **Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Satisfacción laboral**



Fuente: Datos de la propia investigación

**Variable: Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Dimensión 5 / Condiciones físicas**

Prueba de hipótesis específica 1:

**Hipótesis alterna:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán las condiciones físicas de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Hipótesis nula:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo no mejorarán las condiciones físicas de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Tabla 17 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* Condiciones físicas**

		Tabla cruzada											
		Dimensión 5 / Condiciones físicas											
		Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		Acuerdo		Total acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable 1 / POLITICAS	Total												
DE SEGURIDAD Y	desacuerdo	4	5,9%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	0	0,0%	5	7,4%
SALUD EN EL	En desacuerdo	1	1,5%	27	39,7%	14	20,6%	10	14,7%	0	0,0%	52	76,5%
TRABAJO	Indeciso	0	0,0%	2	2,9%	1	1,5%	1	1,5%	0	0,0%	4	5,9%
	Acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	8,8%	0	0,0%	6	8,8%
	Total acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	1,5%
Total		5	7,4%	29	42,6%	15	22,1%	18	26,5%	1	1,5%	68	100,0%

Fuente: Datos de la propia investigación

**Descripción:**

Respecto a la tabla 17 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo \*

Condiciones físicas observamos que para el 7,4% están en total desacuerdo con las condiciones físicas, de los cuales 5,9% está en total desacuerdo con las de políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% está en desacuerdo.

Además, para el 42,6% de los colaboradores están en desacuerdo con las condiciones físicas, de los cuales 39,7% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 2,9% está indeciso.

Por otro lado, el 22,1% está indeciso con las condiciones físicas, de los cuales el 20,6% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% está indeciso.

Asimismo, el 26,5% está de acuerdo con las condiciones físicas, de los cuales el 1,5% está en total desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, el 14,7% está en desacuerdo, el 1,5% está indeciso y el 8,8% de acuerdo.

Por último, el 1,5% de los colaboradores están en total acuerdo con las condiciones físicas, de los cuales el 1,5% está en total acuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla 18 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo\*  
Condiciones físicas**

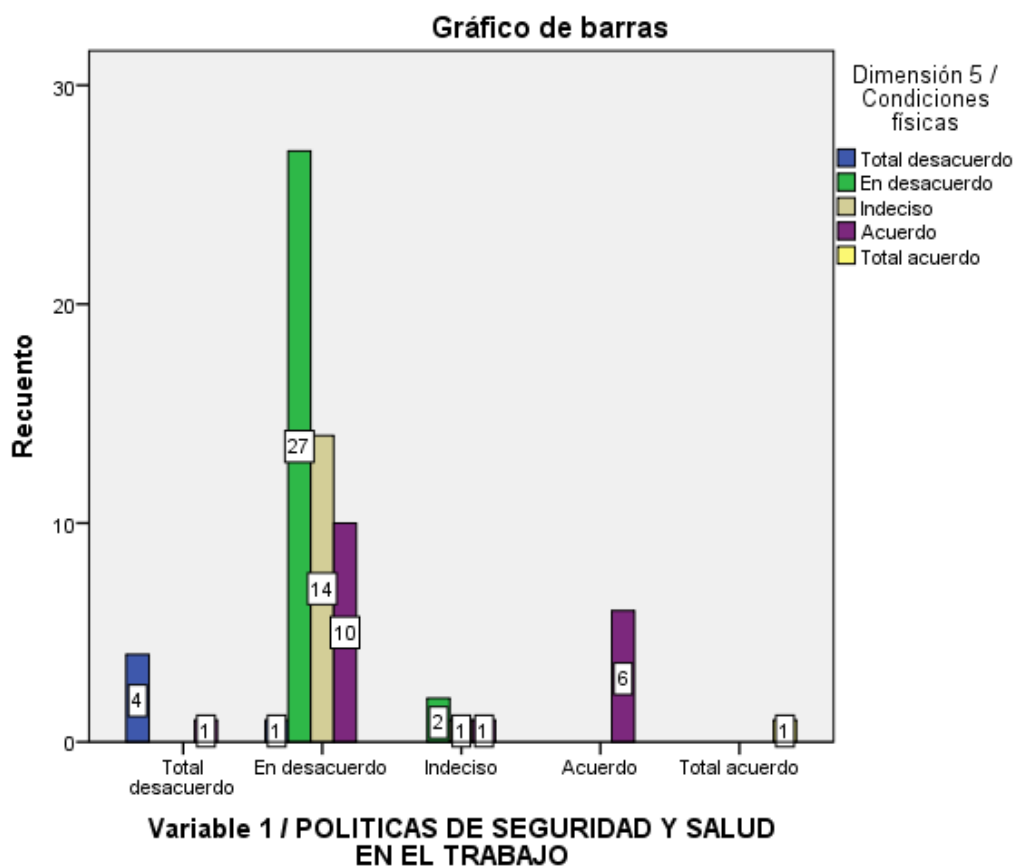
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	128,851 <sup>a</sup>	16	,000
N de casos válidos	68		

a. 22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.  
Fuente: Datos de la propia investigación

### **Inferencia:**

De acuerdo a la prueba de hipótesis principal observamos que el valor para chi cuadrado es 128,144, con grado 16 de libertad y un valor de significancia de 0,000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos aceptar la hipótesis alterna y afirmamos que la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo incide en las condiciones físicas de los colaboradores.

Gráfico 15 Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Condiciones físicas



Fuente: Datos de la propia investigación

**Variable: Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Dimensión 6 / Beneficios laborales**

Prueba de hipótesis específica 1:

**Hipótesis alterna:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Hipótesis nula:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo no mejorarán los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.



**Tabla 19 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* Beneficios laborales**

		Tabla cruzada											
		Dimensión 6 / Beneficios laborales										Total	
		Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		Acuerdo		Total acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable 1 / POLITICAS	Total	2	2,9%	3	4,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	7,4%
DE SEGURIDAD Y	desacuerdo												
SALUD EN EL	En desacuerdo	1	1,5%	1	1,5%	17	25,0%	27	39,7%	6	8,8%	52	76,5%
TRABAJO	Indeciso	0	0,0%	0	0,0%	3	4,4%	1	1,5%	0	0,0%	4	5,9%
	Acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	4,4%	3	4,4%	6	8,8%
	Total acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	0	0,0%	1	1,5%
Total		3	4,4%	4	5,9%	20	29,4%	32	47,1%	9	13,2%	68	100,0%

Fuente: Datos de la propia investigación

### Descripción:

Respecto a la tabla 19 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo \*

Beneficios laborales observamos que para el 4,4% están en total desacuerdo con los beneficios laborales, de los cuales 2,9% está en total desacuerdo con las de políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% está en desacuerdo.

Además, para el 5,9% de los colaboradores están en desacuerdo con los beneficios laborales, de los cuales 4,4% está en total desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% está en desacuerdo.

Por otro lado, el 29,4% está indeciso con los beneficios laborales, de los cuales el 25,0% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 4,4% está indeciso.

Asimismo, el 47,1% está de acuerdo con los beneficios laborales, de los cuales el 39,7% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, el 1,5% está indeciso, el 4,4% está de acuerdo y el 1,5% total de acuerdo.

Por último, el 13,2% de los colaboradores están en total acuerdo con los beneficios laborales, de los cuales el 8,8% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 4,4% está de acuerdo.

**Tabla 20 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* Beneficios laborales**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,241 <sup>a</sup>	16	,000
N de casos válidos	68		

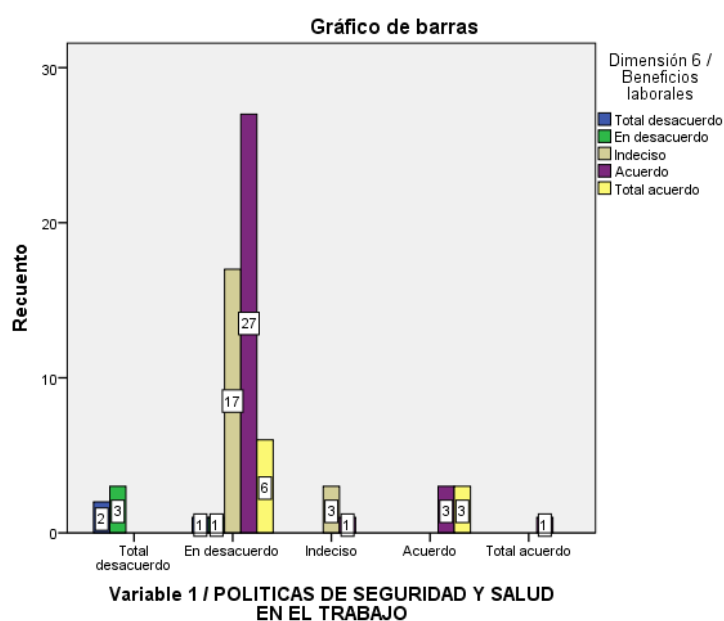
a. 22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Datos de la propia investigación

### Inferencia:

De acuerdo a la prueba de hipótesis principal observamos que el valor para chi cuadrado es 60,241, con grado 16 de libertad y un valor de significancia de 0,000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos aceptar la hipótesis alterna y afirmamos que la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo incide en los beneficios laborales de los colaboradores.

**Gráfico 16 Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Beneficios laborales**



Fuente: Datos de la propia investigación

**Variable: Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Dimensión 7 / Políticas administrativas**

Prueba de hipótesis específica 1:

**Hipótesis alterna:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán las políticas administrativas de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Hipótesis nula:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo no mejorarán las políticas administrativas de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Tabla 21 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* Políticas administrativas**

		Tabla cruzada											
		Dimensión 7 / Políticas Administrativas											
		Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		Acuerdo		Total acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable 1 / POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Total	5	7,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	7,4%
	desacuerdo												
	En desacuerdo	16	23,5%	33	48,5%	3	4,4%	0	0,0%	0	0,0%	52	76,5%
	Indeciso	0	0,0%	4	5,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	5,9%
	Acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	5,9%	2	2,9%	6	8,8%
	Total acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	0	0,0%	1	1,5%
Total		21	30,9%	37	54,4%	3	4,4%	5	7,4%	2	2,9%	68	100,0%

Fuente: Datos de la propia investigación

**Descripción:**

Respecto a la tabla 21 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Políticas administrativas observamos que para el 30,9% están en total desacuerdo con las políticas administrativas de los cuales 7,4% está en total desacuerdo con las de políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 23,5% está en desacuerdo.

Además, para el 54,4% de los colaboradores están en desacuerdo con las políticas administrativas, de los cuales 48,5% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 5,9% está indeciso.

Por otro lado, el 4,4% está indeciso con las políticas administrativas, de los cuales el 4,4% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, el 7,4% está de acuerdo con las políticas administrativas, de los cuales el 5,9% está en acuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% total de acuerdo.

Por último, el 2,9% de los colaboradores están en total acuerdo con las políticas administrativas, de los cuales el 2,9% está en acuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla 22 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* Políticas administrativas**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,428 <sup>a</sup>	16	,000
N de casos válidos	68		

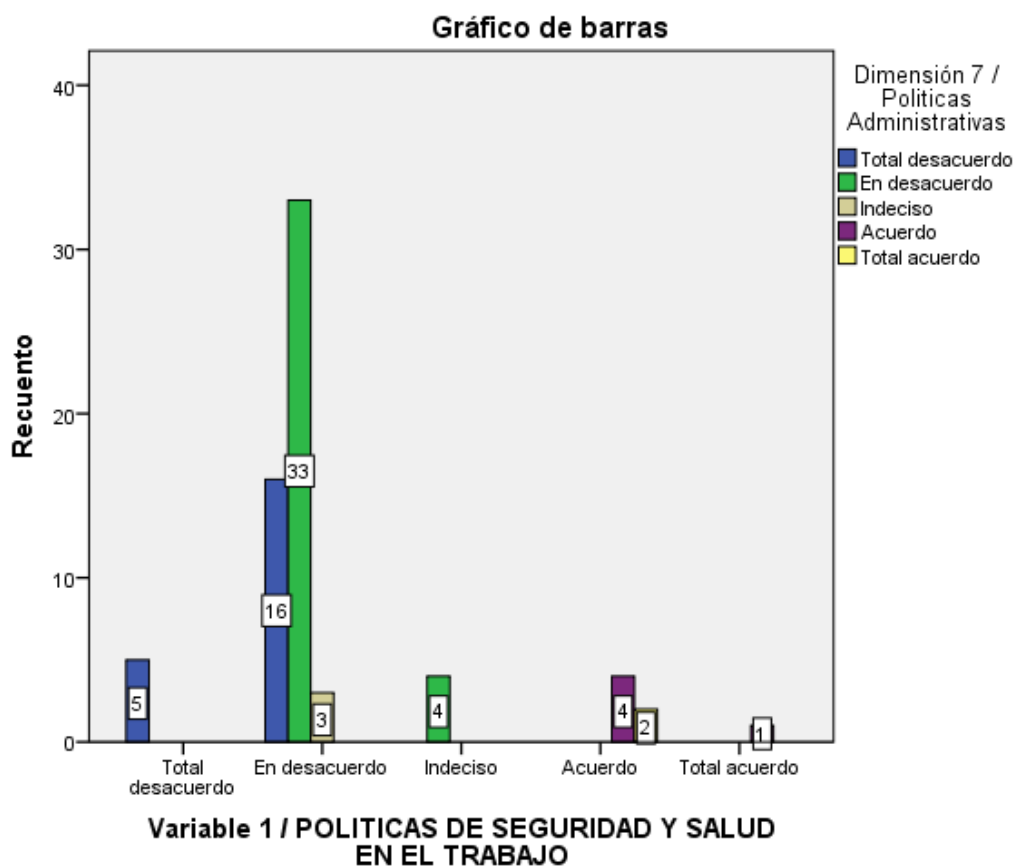
a. 23 casillas (92,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Datos de la propia investigación

### **Inferencia:**

De acuerdo a la prueba de hipótesis principal observamos que el valor para chi cuadrado es 86,428, con grado 16 de libertad y un valor de significancia de 0,000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos aceptar la hipótesis alterna y afirmamos que la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo incide en las políticas administrativas de los colaboradores.

Gráfico 17 Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Políticas administrativas



Fuente: Datos de la propia investigación

**Variable: Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Dimensión 8 / Relaciones sociales**

Prueba de hipótesis específica 1:

**Hipótesis alterna:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán las relaciones sociales de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Hipótesis nula:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo no mejorarán las relaciones sociales de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Tabla 23 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* Relaciones sociales**

		Tabla cruzada									
		Dimensión 8 / Relaciones Sociales									
		En desacuerdo		Indeciso		Acuerdo		Total acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable 1 /	Total										
POLITICAS DE	desacuerdo	0	0,0%	2	2,9%	3	4,4%	0	0,0%	5	7,4%
SEGURIDAD Y	En desacuerdo	5	7,4%	4	5,9%	33	48,5%	10	14,7%	52	76,5%
SALUD EN EL	Indeciso	0	0,0%	0	0,0%	3	4,4%	1	1,5%	4	5,9%
TRABAJO	Acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	3	4,4%	3	4,4%	6	8,8%
	Total acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	1,5%
Total		5	7,4%	6	8,8%	42	61,8%	15	22,1%	68	100,0%

Fuente: Datos de la propia investigación

### Descripción:

Respecto a la tabla 23 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo\*

Relaciones sociales observamos que para el 7,4% están en desacuerdo con las relaciones sociales de los cuales 7,4% está en desacuerdo con las de políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Además, para el 8,8% de los colaboradores están en indeciso con las relaciones sociales, de los cuales 2,9% está en total desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 5,9% está en desacuerdo

Por otro lado, el 61,8% está de acuerdo con las relaciones sociales, de los cuales el 4,4% está en total desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, 48,5% en desacuerdo, 4,4% indeciso y el 4,4% está de acuerdo.

Por último, el 22,1% de los colaboradores están en total acuerdo con las relaciones sociales, de los cuales el 14,7% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, el 15,5% indeciso, 4,4% de acuerdo y el 1,5% está en total de acuerdo.

**Tabla 24 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* Relaciones sociales**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,169 <sup>a</sup>	12	,232

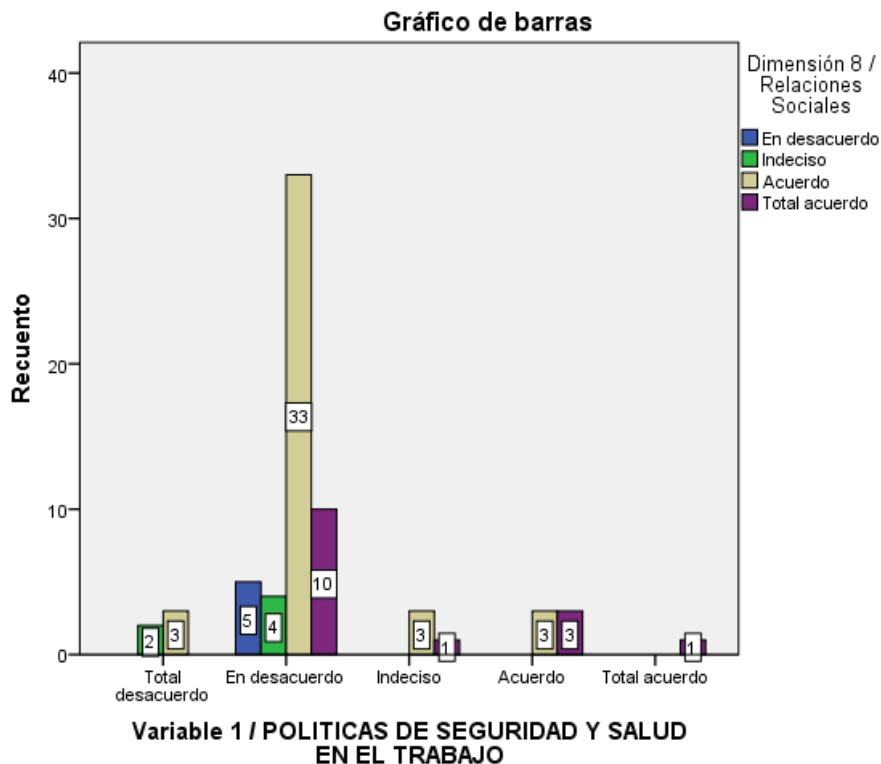
a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Datos de la propia investigación

**Inferencia:**

De acuerdo a la prueba de hipótesis principal observamos que el valor para chi cuadrado es 15,169, con grado 12 de libertad y un valor de significancia de 0,232; como este valor de significancia es mayor a 0.05 podemos rechazar la hipótesis alterna y afirmamos que la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo no inciden en las relaciones sociales de los colaboradores.

**Gráfico 18 Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Relaciones sociales**



Fuente: Datos de la propia investigación

**Variable: Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Dimensión 9 / Desarrollo personal**

Prueba de hipótesis específica 1:

**Hipótesis alterna:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán el desarrollo personal de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Hipótesis nula:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo no mejorarán el desarrollo personal de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Tabla 25 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* Desarrollo personal**

		Tabla cruzada											
		Dimensión 9 / Desarrollo Personal											
		Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		Acuerdo		Total acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable 1 / POLITICAS	Total												
DE SEGURIDAD Y	desacuerdo	2	2,9%	3	4,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	7,4%
SALUD EN EL	En desacuerdo	1	1,5%	23	33,8%	18	26,5%	10	14,7%	0	0,0%	52	76,5%
TRABAJO	Indeciso	0	0,0%	2	2,9%	2	2,9%	0	0,0%	0	0,0%	4	5,9%
	Acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	3	4,4%	2	2,9%	6	8,8%
	Total acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	1,5%
Total		3	4,4%	28	41,2%	21	30,9%	13	19,1%	3	4,4%	68	100,0%

Fuente: Datos de la propia investigación

**Descripción:**

Respecto a la tabla 25 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo \*

Desarrollo personal observamos que para el 4,4% están en total desacuerdo con el desarrollo personal, de los cuales 2,9% está en total desacuerdo con las de políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% está en desacuerdo.



Además, para el 41,2% de los colaboradores están en desacuerdo con el desarrollo personal, de los cuales 4,4% está en total desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, el 33,8% está en desacuerdo y el 2,9% está indeciso.

Por otro lado, el 30,9% está indeciso con el desarrollo personal, de los cuales el 26,5% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, 2,9% indeciso y el 1,5% está de acuerdo.

Asimismo, el 19,1% está de acuerdo con el desarrollo personal, de los cuales el 14,7% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 4,4% está de acuerdo.

Por último, el 4,4% de los colaboradores están en total acuerdo con el desarrollo personal, de los cuales el 2,9% está en acuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% está en total de acuerdo.

**Tabla 26 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo\*  
Desarrollo personal**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,712 <sup>a</sup>	16	,000

a. 22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

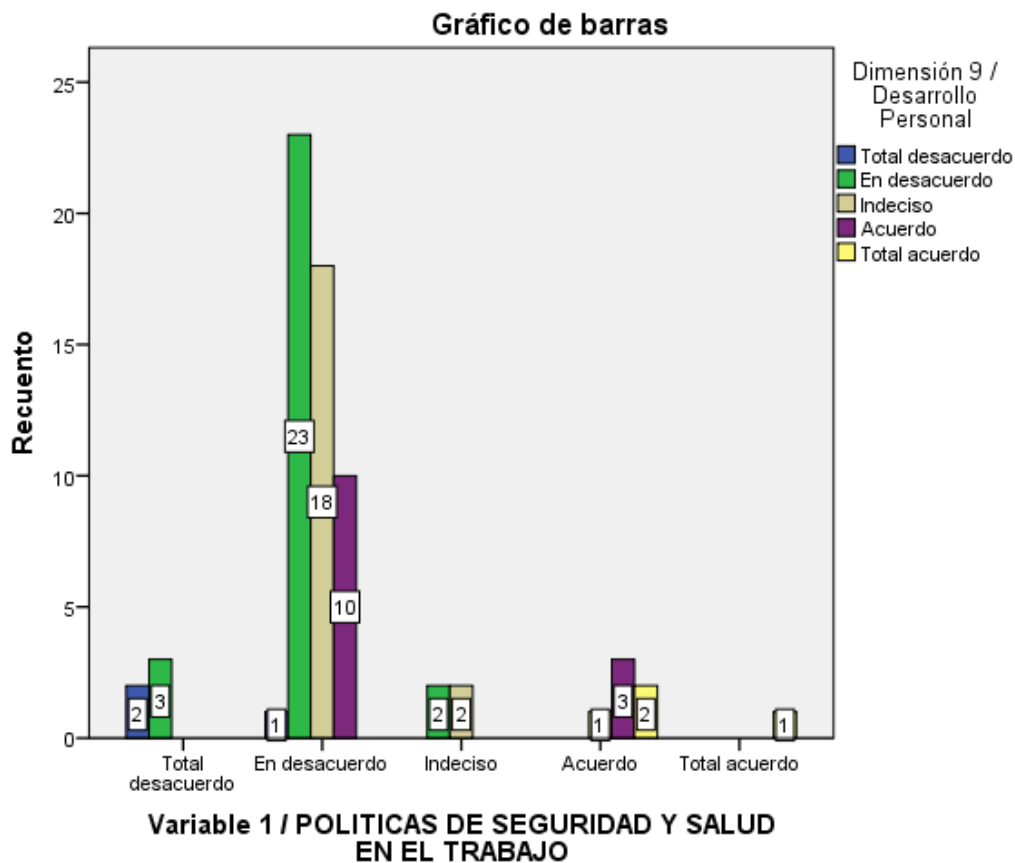
Fuente: Datos de la propia investigación

**Inferencia:**

De acuerdo a la prueba de hipótesis principal observamos que el valor para chi cuadrado es 61,712, con grado 16 de libertad y un valor de significancia de 0,000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos aceptar la hipótesis alterna y afirmamos que la

implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo incide en el desarrollo personal de los colaboradores.

Gráfico 19 Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Desarrollo personal



Fuente: Datos de la propia investigación

**Variable:** Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Dimensión 10 / Desempeño de tareas

Prueba de hipótesis específica 1:

**Hipótesis alterna:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán el desempeño de tareas de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Hipótesis nula:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo no mejorarán el desempeño de tareas de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Tabla 27 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* Desempeño de tareas**

		Tabla cruzada									
		Dimensión 10/ Desempeño de Tareas									
		En desacuerdo		Indeciso		Acuerdo		Total acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable 1 /	Total	4	5,9%	1	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	5	7,4%
POLITICAS DE	desacuerdo										
SEGURIDAD Y	En desacuerdo	5	7,4%	13	19,1%	33	48,5%	1	1,5%	52	76,5%
SALUD EN EL	Indeciso	0	0,0%	3	4,4%	1	1,5%	0	0,0%	4	5,9%
TRABAJO	Acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	5	7,4%	1	1,5%	6	8,8%
	Total acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	0	0,0%	1	1,5%
Total		9	13,2%	17	25,0%	40	58,8%	2	2,9%	68	100,0%

Fuente: Datos de la propia investigación

### Descripción:

Respecto a la tabla 27 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo\*

Desempeño de tareas observamos que para el 13,2% están en desacuerdo con el desarrollo de tareas, de los cuales 5,9% está en total desacuerdo con las de políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 7,4% está en desacuerdo.

Además, para el 25,0% de los colaboradores están indecisos con el desarrollo de tareas, de los cuales 1,5% está en total desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, el 19,1% está en desacuerdo y el 4,4% está indeciso.

Por otro lado, el 58,8% está de acuerdo con el desarrollo de tareas, de los cuales el 48,5% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, 1,5% indeciso, el 7,4% está de acuerdo y el 1,5% está en total acuerdo.

Por último, el 2,9% de los colaboradores están en total acuerdo con el desarrollo de tareas, de los cuales el 1,5% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% está de acuerdo.

Tabla 28 **Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo\***  
**Desempeño de tareas**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,741 <sup>a</sup>	12	,001

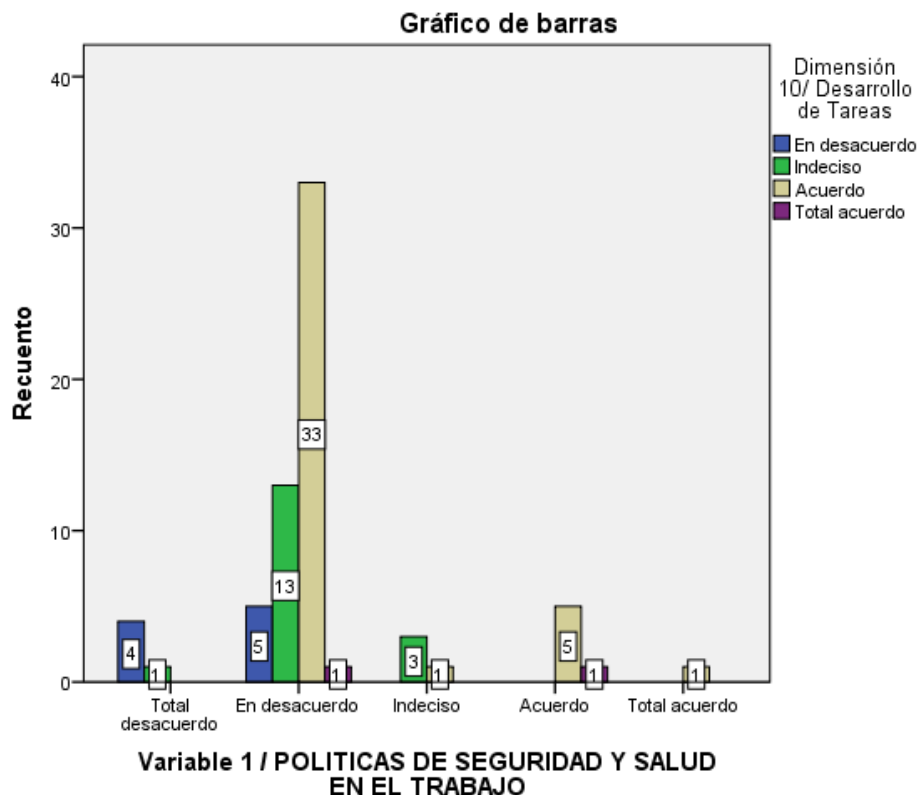
a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Datos de la propia investigación

### Inferencia:

De acuerdo a la prueba de hipótesis principal observamos que el valor para chi cuadrado es 33,741, con grado 12 de libertad y un valor de significancia de 0,001; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos aceptar la hipótesis alterna y afirmamos que la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo incide en el desarrollo de tareas de los colaboradores.

Gráfico 20 **Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Desempeño de tareas**



Fuente: Datos de la propia investigación

**Variable: Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* Dimensión 11 / Relación con la autoridad**

Prueba de hipótesis específica 1:

**Hipótesis alterna:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo mejorarán la relación con la autoridad de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Hipótesis nula:** Las políticas de seguridad y salud en el trabajo no mejorarán la relación con la autoridad de los trabajadores de la empresa Decoraciones LUALSA.

**Tabla 29 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* relación con la autoridad**

		Tabla cruzada							
		Dimensión 11 / Relación con la autoridad							
		Indeciso		Acuerdo		Total acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Variable 1 / POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Total	4	5,9%	0	0,0%	1	1,5%	5	7,4%
	desacuerdo								
	En desacuerdo	1	1,5%	25	36,8%	26	38,2%	52	76,5%
	Indeciso	0	0,0%	3	4,4%	1	1,5%	4	5,9%
	Acuerdo	0	0,0%	1	1,5%	5	7,4%	6	8,8%
	Total acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	1,5%
	Total	5	7,4%	29	42,6%	34	50,0%	68	100,0%

Fuente: Datos de la propia investigación

**Descripción:**

Respecto a la tabla 29 Tabla cruzada Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* relación con la autoridad observamos que para el 7,4% están indecisos con la relación con la autoridad, de los cuales 5,9% está en total desacuerdo con las de políticas de seguridad y salud en el trabajo y el 1,5% está en desacuerdo.

Además, para el 42,6% de los colaboradores están de acuerdo con la relación con la autoridad, de los cuales 36,8% está en desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, el 4,4% está indeciso y el 1,5% está de acuerdo

Por último, el 50,0% de los colaboradores están en total acuerdo con la relación con la autoridad, de los cuales el 1,5% está en total desacuerdo con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, el 38,2% está en desacuerdo, el 1,5% indeciso, el 7,4% de acuerdo y el 1,5% está en total acuerdo.

**Tabla 30 Prueba chi-cuadrado: Políticas de seguridad y salud en el trabajo\* relación con la autoridad**

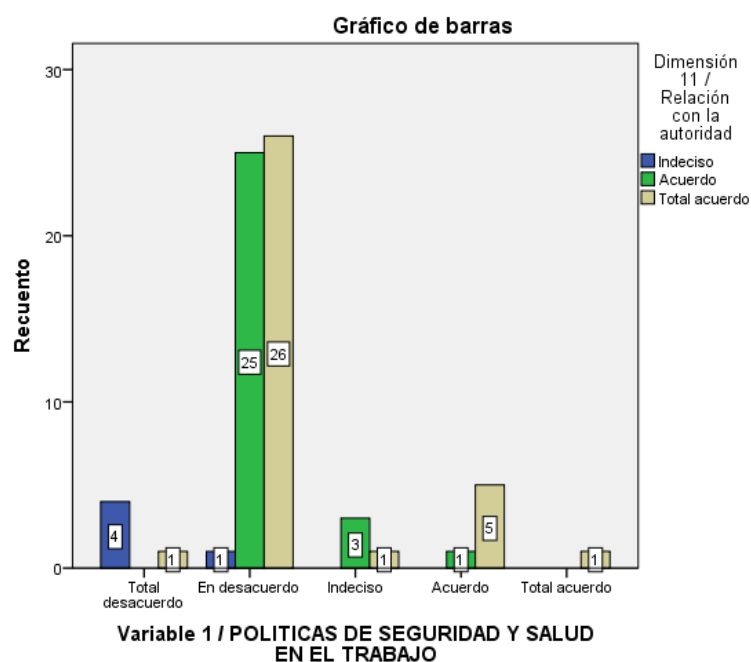
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,865 <sup>a</sup>	8	,000

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.  
Fuente: Datos de la propia investigación

### Inferencia:

De acuerdo a la prueba de hipótesis principal observamos que el valor para chi cuadrado es 46,865, con grado 8 de libertad y un valor de significancia de 0,000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos aceptar la hipótesis alterna y afirmamos que la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo incide en la relación con la autoridad de los colaboradores.

**Gráfico 21 Políticas de seguridad y salud en el trabajo \* relación con la autoridad**



Fuente: Datos de la propia investigación

### 5.3 Discusión de Resultados

De acuerdo al objetivo general de determinar la afectación de la satisfacción laboral a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020, se puede observar que el valor para chi cuadrado es 108,144, con grado 12 de libertad y un valor de significancia de 0,000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos validar la hipótesis alterna y afirmamos que el proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorara la satisfacción laboral de los trabajadores de decoraciones LUALSA en el año 2020. A partir de ese resultado, podemos explicar y dar a conocer, que las políticas de seguridad y salud dentro de una organización tiene buena aceptación por parte de los colaboradores, debido a que, es una herramienta la cual disminuirá los accidentes y los hará sentir más seguros al realizar sus tareas en la organización.

De acuerdo al objetivo de determinar la afectación de las condiciones físicas a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020, se puede observar en la prueba de hipótesis específica que el valor para chi cuadrado es 128,851, con grado 16 de libertad y un valor de significancia de 0.000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos validar la hipótesis alterna y afirmamos que el proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorara las condiciones físicas de los trabajadores de decoraciones LUALSA en el año 2020.

A partir de estos resultados, podemos explicar y dar a conocer, que si la empresa implementa políticas de seguridad y salud mejorara las condiciones físicas, los cuales, como muestran los resultados del cuestionario, arrojan aceptación respecto al ambiente de trabajo y a sus comodidades.

De acuerdo al objetivo de determinar la afectación de los beneficios laborales a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020, se puede observar en la prueba de hipótesis específica que el valor para chi cuadrado es 60,241, con grado 16 de libertad y un valor de significancia de 0.000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos validar la hipótesis alterna y afirmamos que el proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorara los beneficios laborales de los trabajadores de decoraciones LUALSA en el año 2020.

A partir de estos resultados, podemos explicar y dar a conocer, que si la empresa implementa políticas de seguridad y salud mejorara los beneficios laborales, los cuales, como muestran los resultados del cuestionario, arrojan aceptación respecto al salario y a la línea de carrera.

De acuerdo al objetivo de determinar la afectación de las políticas administrativas a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020, se puede observar en la prueba de hipótesis específica que el valor para chi cuadrado es 86,428, con grado 16 de libertad y un valor de significancia de 0.000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos validar la hipótesis alterna y afirmamos que el proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorara las políticas administrativas de los trabajadores de decoraciones LUALSA en el año 2020.

A partir de estos resultados, podemos explicar y dar a conocer, que si la empresa implementa políticas de seguridad y salud mejorara las políticas administrativas, los cuales, como muestran los resultados del cuestionario, arrojan aceptación respecto a la capacitación y seguridad industrial.

De acuerdo al objetivo de determinar la afectación de las relaciones sociales a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones



LUALSA en el año 2020, se puede observar en la prueba de hipótesis específica que el valor para chi cuadrado es 15,169, con grado 12 de libertad y un valor de significancia de 0.232; como este valor de significancia es mayor a 0.05 podemos rechazar la hipótesis alterna y afirmamos que el proceso de implementación de políticas de seguridad y salud no mejorara las relaciones sociales de los trabajadores de decoraciones LUALSA en el año 2020.

A partir de estos resultados, podemos explicar y dar a conocer, que si la empresa implementa políticas de seguridad y salud no mejorara las relaciones sociales, los cuales, como muestran los resultados del cuestionario, arrojan rechazo frente al clima laboral y a la solidaridad entre los colaboradores.

De acuerdo al objetivo de determinar la afectación del desarrollo personal a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020, se puede observar en la prueba de hipótesis específica que el valor para chi cuadrado es 61,712, con grado 16 de libertad y un valor de significancia de 0.000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos validar la hipótesis alterna y afirmamos que el proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorara el desarrollo personal de los trabajadores de decoraciones LUALSA en el año 2020.

A partir de estos resultados, podemos explicar y dar a conocer, que si la empresa implementa políticas de seguridad y salud mejorara el desarrollo personal, los cuales, como muestran los resultados del cuestionario, arrojan aceptación respecto al desarrollo profesional y al compromiso de trabajo.

De acuerdo al objetivo de determinar la afectación del desempeño de tareas a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020, se puede observar en la prueba de hipótesis específica que el

valor para chi cuadrado es 33,741, con grado 12 de libertad y un valor de significancia de 0.001; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos validar la hipótesis alterna y afirmamos que el proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorara el desempeño de tareas de los trabajadores de decoraciones LUALSA en el año 2020.

A partir de estos resultados, podemos explicar y dar a conocer, que si la empresa implementa políticas de seguridad y salud mejorara el desempeño de tareas, los cuales, como muestran los resultados del cuestionario, arrojan aceptación respecto a sus funciones y a la satisfacción en su puesto de trabajo.

De acuerdo al objetivo de determinar la afectación de la relación con la autoridad a partir de implementación de las políticas de seguridad y salud en la empresa decoraciones LUALSA en el año 2020, se puede observar en la prueba de hipótesis específica que el valor para chi cuadrado es 46,865, con grado 8 de libertad y un valor de significancia de 0.000; como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos validar la hipótesis alterna y afirmamos que el proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorara la relación con la autoridad de los trabajadores de decoraciones LUALSA en el año 2020.

A partir de estos resultados, podemos explicar y dar a conocer, que si la empresa implementa políticas de seguridad y salud mejorara la relación con la autoridad, los cuales, como muestran los resultados del cuestionario, arrojan aceptación respecto al buen trato por parte de sus jefes y en como valoran su trabajo.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

1. El proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorará la satisfacción laboral, por lo que si se trabaja en los puntos clave del proceso de implementación de políticas de seguridad y salud se mejorará la satisfacción laboral de los colaboradores.
2. El proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorará las condiciones físicas de los trabajadores. Se identificó que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar tareas y al implementar las políticas de seguridad y salud tendrán mayores comodidades para realizar su trabajo.
3. El proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorará los beneficios laborales de los trabajadores. Al disminuir los accidentes y reducir los gastos y/o pérdidas que provocan estos se mejorara los salarios de los colaboradores.
4. El proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorará las políticas administrativas. Se identificó que los colaboradores muestran aceptación con la capacitación y seguridad que establecerá la empresa con la implementación de estas políticas.
5. El proceso de implementación de políticas de seguridad y salud no mejorará las relaciones sociales de los trabajadores. A pesar que tendrán mayor seguridad y tendrán un mejor ambiente de trabajo, no se mejorará la comunicación existente entre los trabajadores.

6. El proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorará el desarrollo personal de los trabajadores. Los trabajadores de la empresa al sentirse seguros y ver que los valoran tendrán mayor compromiso y buscarán crecer profesionalmente.
7. El proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorará el desempeño de tareas de los trabajadores. Por lo que, si se implementa las políticas de seguridad y salud en la empresa, estas permitirán que los trabajadores estén satisfechos en sus puestos de trabajo y estos podrán cumplir sus funciones sin ningún inconveniente.
8. El proceso de implementación de políticas de seguridad y salud mejorará la relación con la autoridad de los trabajadores. Al implementar las políticas de seguridad y salud, los colaboradores sentirán que se valora su trabajo y esto llevará a una mejor relación con sus jefes.

## **6.2 Recomendaciones**

1. Se recomienda a la empresa decoraciones LUALSA implementar las políticas de seguridad y salud en el trabajo, ya que mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores. Debe asignar un equipo de trabajo el cual debe encargarse del proyecto en sus fases de planificar, ejecutar, comprobar y ajustar.
2. De implementar las políticas de seguridad y salud, se recomienda a la organización dar todas las facilidades en la entrega de los equipos de protección personal y renovar las herramientas de trabajo que los trabajadores utilizan.
3. De implementar las políticas de seguridad y salud, se recomienda a la empresa decoraciones LUALSA fijar metas mensuales que los trabajadores puedan cumplir y así proporcionarles un incentivo económico.

4. De implementar las políticas de seguridad y salud, se recomienda revisar los nuevos lineamientos y capacitar al personal para que puedan cumplirlos.
5. De implementar las políticas de seguridad y salud, se recomienda a la empresa poner en marcha un plan de trabajo con actividades y dinámicas que puedan mejorar la relación entre sus trabajadores.
6. De implementar las políticas de seguridad y salud, se recomienda a la empresa dar oportunidades a los trabajadores para que ellos puedan realizar actividades para su autorrealización.
7. De implementar las políticas de seguridad y salud, se recomienda a la empresa facilitar las herramientas de trabajo en buen estado y así ver un mejor desempeño en las tareas cotidianas que el trabajador realiza.
8. De implementar las políticas de seguridad y salud, se recomienda a la empresa mantener la buena comunicación entre el jefe y el operario, así como también el buen ambiente laboral.

## REFERENCIAS

- Boada Llerena, N. Á. (2018). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES OPERATIVOS EN UNA MYPE DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PERUANA*. Tesis doctoral, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima.
- Cabrera Salas, A. (2018). "*Clima organizacion y Satisfaccion laboral en colaboradores de una institucion pública peruana*". Universidad ESAN, Facultad de ciencias económicas y administrativas, Lima.
- Chiavenato, I. (2007). *INTRODUCCIÓN A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN* (QUINTA ed.). SANTA FÉ DE BOGOTÁ, COLOMBIA: CAMPUS, LDTA.
- EL PERUANO. (20 de 08 de 2011). *NORMAS LEGALES*. Obtenido de <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Enríquez Palomino, A., & Sánchez Rivero, J. M. (2006). *La Norma OHSAS 18001. Utilidad y aplicación práctica*. Madrid: FC Editorial. Fundación Confemetal.
- García, F. (2002). *El CUESTIONARIO*. EDITORIAL LIMUSA. Obtenido de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (Sexta ed.). México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

*ISOtools*. (12 de junio de 2014). Obtenido de <https://www.isotools.org/2014/06/12/que-beneficios-aporta-la-ley-29783-en-las-empresas-del-sector-de-las-telecomunicaciones/>

Loitegui Aldaz, J. R. (1990). "*Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración*". Universidad Computense de Madrid, Facultad de Psicología. Madrid: Tesis doctoral inédita.

Márquez Pérez, M. (30 de Enero de 2002). *Satisfaccion Laboral: Gestipolis*. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/satisfaccion-laboral/#mode>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (Marzo de 2018).

Obtenido de

[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)

Muñoz Adánez, A. (1990). "*Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*". Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología. Madrid: Tesis doctoral inédita.

NORMA OHSAS 18001:2007. (s.f.). *RAPPORT CONSULTORES*. Obtenido de <http://www.cip.org.ec/attachments/article/111/OHSAS-18001.pdf>

Organizacion Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de Gestion de la SST: una herramienta para la mejora continua* (primera ed.). Turin: Organizacion Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (19 de Abril de 2019). *ILO*. (ISBN, Ed.) Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

- Ospina Salinas, E. (2003). *Legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo: sector industria*. Lima: Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).
- Palma Carrillo, S. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC*. Tesis doctoral, Universidad Ricardo Palma, Facultad de Psicología, Lima.
- Palma Carrillo, S. (1999). *ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC PARA TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA*. Universidad Ricardo Palma, Facultad de Psicología, Lima.
- Palma Carrillo, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- RAPPORT CONSULTORES. (2007). *TRADUCCIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001:2007*. Obtenido de <http://www.cip.org.ec/attachments/article/111/OHSAS-18001.pdf>
- Robledo, H. (2010). *Salud ocupacional: conceptos básicos* (Segunda ed.). Colombia: Ecoe Ediciones.
- Saliba, A. (2014). *Cultura de Seguridad en DuPont*. Lima: Foro Internacional VII Dupont Maximizando su Cultura de Seguridad y Comportamiento.
- Tamayo, M. (2002). *EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA* (Cuarta edición ed.). México: EDITORIAL LIMUSA, S.A.
- Terán Pareja, I. S. (2012). *PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BAJO LA NORMA OHSAS 18001 EN UNA EMPRESA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA INDUSTRIA*. Lima: PUCP.



Yeren Gomez, Y. (2017). "*SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA KLAUSS S.A.*". Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Ciencias de Gestión, Lima.

**APÉNDICE A CUESTIONARIO****UNIVERSIDAD RICARDO PALMA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

---

Tesis: IMPLEMENTACION DE POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LA EMPRESA  
DECORACIONES LUALSEA

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceré nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones

- Total Acuerdo: TA
- Acuerdo: A
- Indeciso: I
- En Desacuerdo: D
- Total Desacuerdo: TD

**CONFIDENCIALIDAD**

Las respuestas de cada participante serán anónimas y confidenciales. Además, las respuestas serán procesadas por personas externas a la organización.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

	TA	A	I	D	TD
1. Se identifican los peligros en las zonas del trabajo.					
2. Se han considerado los requerimientos legales en la formulación de las políticas de seguridad y salud.					
3. Se han establecido los objetivos en las políticas de seguridad y salud en el trabajo.					
4. Se cuenta con los recursos para la implementación de políticas de seguridad y salud.					
5. Se han definido funciones para que el personal pueda realizar sus actividades sin problemas.					
6. Cada trabajador tiene una responsabilidad para asegurar y cumplir con las políticas de seguridad y salud.					
7. El personal es capaz de realizar las tareas y políticas de seguridad y salud.					
8. La organización proporciona información adecuada y relacionada con el puesto de trabajo para su formación.					
9. Hay comunicación entre los diferentes niveles y funciones.					
10. Se ha recolectado la documentación necesaria para la formulación de las políticas de seguridad y salud.					
11. Se ha realizado el control de la documentación para una correcta formulación de políticas de seguridad y salud.					
12. Se implementó controles operacionales para la gestión de riesgos en las actividades.					
13. Están preparados ante cualquier peligro dentro de la organización.					
14. Están en la capacidad de responder ante alguna emergencia.					
15. Se evalúa la política de seguridad y salud de la organización.					
16. Se verifica los procedimientos de la política de seguridad y salud de la organización.					
17. Las políticas cuentan con los requerimientos legales requeridos.					
18. Se identifican y se mejoran los puntos débiles de la política de seguridad y salud.					
19. Se hace un control de incidentes para demostrar el buen funcionamiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.					

20. Se realizan revisiones periódicas por parte de los colaboradores para saber si se está cumpliendo con los objetivos de la empresa.					
21. Los directivos revisan los resultados de las investigaciones dadas.					
22. El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.					
23. Se cuenta con las comodidades que se necesitan para realizar el trabajo.					
24. El salario de las horas extras es justo.					
25. Se tiene oportunidades para aprender y crecer.					
26. Se cuenta con un programa anual o semestral de capacitaciones.					
27. La empresa capacita en normas y protocolos de seguridad.					
28. La relación con los compañeros de trabajo es buena.					
29. Se ayudan mutuamente para finalizar las tareas.					
30. Se tiene convenios con instituciones para el crecimiento del personal.					
31. Se tiene compromiso con la empresa a la que pertenecen.					
32. Su puesto de trabajo cuenta con funciones variadas y desafiantes.					
33. Se sienten a gusto con las tareas y actividades que realiza en su puesto de trabajo.					
34. Se recibe buen trato por parte del jefe.					
35. Se reconoce el esfuerzo que se hace en el trabajo.					