

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

**GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE ELECTROSUR S.A. 2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. Jhon Juvenal Quenta Ninaja

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

TACNA – PERÚ

2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tacna, a los 16 días del mes de octubre del 2025, siendo las 11:00 horas, se reunieron los docentes Dr. Bartolomé Anyosa Gutiérrez, Dr. Miguel Francisco Torres Rebaza y el Dr. Ruperto Layme Uchochoque, como Presidente, Secretario y Miembro respectivamente nombrados como Jurado Dictaminador y Evaluador mediante Resolución de Facultad N° 14080-2025-FCJE/UNJBG de fecha 17 de julio del 2025 y mediante Resolución de Facultad N°14491-2025-FCJE/UNJBG de fecha 07 de octubre del 2025, para la sustentación de la Tesis titulada : "GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ELECTROSUR S.A. 2024" para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Acto seguido, el Presidente de Jurado dio por iniciado el Acto de Sustentación, solicitando al Secretario dar lectura a las Resoluciones de Facultad antes mencionadas, luego el Presidente indica al Bachiller **JHON JUVENAL QUENTA NINAJA**, disponer del tiempo reglamentario para la exposición de la Tesis.

Culminada la exposición, el Jurado formula las preguntas correspondientes, del Dr. Miguel Francisco Torres Rebaza, Dr. Ruperto Layme Uchochoque y Dr. Bartolomé Jorge Anyosa Gutiérrez.

Los miembros del Jurado Calificador y Evaluador deliberaron y, luego emitieron el Informe final con el siguiente Acuerdo: Aprobado por *unanimidad*.....con el calificativo de *dieciocho*... (18).

Siendo las*12:20*... hrs. del mismo día, se dio por concluido el Acto Público del cual damos fe y firmamos al pie de la presente Acta.


.....
DR. BARTOLOMÉ JORGE ANYOSA GUTIÉRREZ
PRESIDENTE


.....
DR. MIGUEL FRANCISCO TORRES REBAZA
SECRETARIO


.....
DR. RUPERTO LAYME UCHOCHOQUE
MIEMBRO

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dr. **RUPERTO LAYME UCHOCHOQUE**, en mi condición de asesor acreditado con Resolución de Facultad N.º 12617-2024-FCJE/UNJBG del 27 de junio de 2024, del trabajo de tesis titulado: **“GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ELECTROSUR S.A. 2024”**, presentado por el Bachiller **JHON JUVENAL QUENTA NINAJA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 5 %.

Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis y está de acuerdo al nivel **PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Tacna, 30 de junio de 2025.

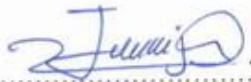
FIRMA ASESOR

Nombres y apellidos Dr. Ruperto Layme Uchochoque
DNI N.º 04643373



FIRMA TESISTA

Nombres y apellidos Sr. Jhon Juvenal Quenta Ninaja
DNI N.º 45436041



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres, quienes me dieron la oportunidad de formarme como profesional, y además ser una persona de bien y responsable, y demostrarme que todo esfuerzo tiene su recompensa, también dedicarle a mi Hermano Edwin por sus constantes consejos para poder conseguir este objetivo.

Mención especial a mi madre que está en el cielo y que se me brindo la fuerza necesaria para lograrlo.

Gracias por toda su ayuda y su apoyo constante.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme salud, otorgarme la bendición de cursar estudios superiores y poder culminarlos satisfactoriamente. Agradezco a mi familia que siempre me brinda su apoyo a pesar de las diferentes situaciones buenas y malas, que suscitaron durante esta aventura llamada vida.

Asimismo, agradezco bastante al Ing. Luis Jiménez Loureiro por todas sus enseñanzas y consejos en el ámbito laboral y personal; y estar siempre ahí dándome el ánimo y apoyo para conseguir el objetivo de la tesis.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema de investigación	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problema específico	14
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.4. Delimitación de la investigación	16
1.5. Objetivos	16
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos específicos.....	16
1.6. Hipótesis.....	17
1.6.1. Hipótesis general	17
1.6.2. Hipótesis específicas	17
1.7. Operacionalización de variables.....	18
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Marco histórico	19
2.2. Antecedentes de la investigación	20
2.2.1. Internacional.....	20
2.2.2. Nacional	22
2.3. Bases teóricas	24
2.3.1. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	24
2.3.2. Satisfacción laboral (SL).....	32
2.3. Glosario de términos	42

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	44
3.1. Enfoque	44
3.2. Diseño	44
3.3. Nivel.....	44
3.4. Tipo	45
3.5. Población y muestra	45
3.6. Métodos y procedimientos	45
3.7. Técnicas e instrumentos	46
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
4.1. Resultados	49
4.1.1. Análisis descriptivo	49
4.1.2. Análisis inferencial.....	52
4.2. Discusión.....	58
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	18
Tabla 2. Niveles de Gestión de la SST	49
Tabla 3. Niveles de satisfacción laboral	50
Tabla 4 Prueba de normalidad	52
Tabla 5. Relación entre la Gestión de la SST y la satisfacción laboral	53
Tabla 6. Relación entre la Gestión de la SST y la significación de tareas.....	54
Tabla 7. Relación entre la Gestión de la SST y las condiciones de trabajo	55
Tabla 8. Relación entre la Gestión de la SST y el reconocimiento personal y/o social.....	56
Tabla 9. Relación entre la Gestión de la SST y beneficio económico	57

RESUMEN

El propósito del estudio fue determinar cómo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relacionaba con la satisfacción laboral, particularmente en los trabajadores de la empresa Electrosur S.A. durante el 2024. Para ello, se empleó un enfoque de carácter cuantitativo, con alcance correlacional-descriptivo con un diseño que no requirió manipular ni alterar los elementos, e incluyó a 179 trabajadores de la empresa. Los hallazgos demostraron que la gestión de la seguridad y salud laboral tienen una conexión con la satisfacción de los empleados, sustentada por el valor de $p=0,000$ y un Rho de 0,669, lo que permitió el rechazo de la H_0 . Adicionalmente, se observó que el 60% de los empleados calificó las políticas de seguridad en un alto nivel, mientras que el 35% las percibieron como medias. Por otra parte, el 57% reportó sentir un mayor sentido de propósito en sus tareas debido a las políticas de seguridad implementadas, y el 64% manifestó que las condiciones laborales habían mejorado. De acuerdo con esto, se logró concluir que, cuando la seguridad y salud se gestionan de manera adecuada en el trabajo, no solo se reducen los riesgos, sino también se ve representada de manera positiva en la satisfacción por parte de los trabajadores, lo que a su vez les hace sentir más motivados y tienen a mejorar su desempeño y su compromiso con la empresa.

Palabras clave: Condiciones laborales, gestión de seguridad, reconocimiento social, satisfacción laboral, salud ocupacional, seguridad en el trabajo.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine how occupational health and safety management was related to job satisfaction, particularly among workers at Electrosur S.A. during 2024. To this end, a quantitative approach was used, with a correlational-descriptive scope and a design that did not require the manipulation or alteration of the elements, and included 179 workers from the company. The findings showed that occupational health and safety management is connected to employee satisfaction, supported by the value of $p=0.000$ and a Rho of 0.669, which allowed the rejection of H_0 . In addition, it was observed that 60% of employees rated safety policies as high, while 35% perceived them as average. On the other hand, 57% reported feeling a greater sense of purpose in their tasks due to the implemented safety policies, and 64% stated that working conditions had improved. Accordingly, it was concluded that when health and safety are properly managed at work, not only are risks reduced, but it is also positively reflected in worker satisfaction, which in turn makes them feel more motivated and tends to improve their performance and their commitment to the company.

Keywords: Working conditions, safety management, social recognition, job satisfaction, occupational health, safety at work.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una necesidad imprescindible en la humanidad, pues no solo constituye el medio fundamental para la supervivencia económica, sino también es un espacio de interacción social, desarrollo personal y construcción de identidad. En este sentido, la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo trasciende la simple responsabilidad legal; representa una herramienta de configuración del entorno laboral, con la que se garantizan condiciones que favorecen no solo la protección física, sino también el bienestar psicológico de los empleados, que es un aspecto fundamental para la sostenibilidad de una organización. Por su parte, la satisfacción laboral supone un elemento de compensación por encima de la simple retribución económica, llegando a ser un factor decisivo que condiciona el rendimiento y la capacidad de retención y fidelización de los trabajadores en las empresas

Atendiendo a lo anterior, se consideró de relevancia abordar la gestión de la salud y seguridad ocupacional y su impacto en la satisfacción laboral dentro de la empresa Electrosur S.A. dado que mejorar las condiciones de trabajo no solo conlleva a la seguridad a nivel físico, sino también a un mayor sentido de bienestar de los colaboradores. Con este fin, el estudio se estructuró de la siguiente manera:

El primer capítulo, se realizó el planteamiento del problema, en el que se exponen los objetivos de la investigación, así como la relevancia de abordar el tema dentro del contexto específico de la empresa y su entorno laboral.

En el segundo capítulo se exploraron los antecedentes y el marco teórico que sustentan el estudio, proporcionando una comprensión profunda de las variables clave y su interrelación, fundamentado teóricamente el enfoque de la investigación.

El tercer capítulo describió la metodología empleada, detallando los métodos de recolección y análisis de datos analizados.

En el cuarto capítulo, se presentaron los resultados obtenidos, expuestos de manera detallada y clara, seguidos de una discusión en la que se contrastan estos hallazgos con estudios previos, reflexionando sobre su impacto y las posibles implicaciones para la empresa y su contexto laboral.

Por último, se culminó con las conclusiones y recomendaciones, las cuales permitieron sintetizar lo identificado y proponer acciones que podrían mejorar la gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa, promoviendo un entorno de trabajo más favorable para los empleados. Asimismo, se presentaron las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, la frecuencia de incidentes laborales resultantes de barreras en la puesta en marcha de las políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST) es motivo de preocupación en el entorno nacional, así como también en el ámbito gubernamental. Cada año, los accidentes de trabajo se cobran la vida de más de 2,78 millones de empleados, mientras que otros 374 millones sufren lesiones no mortales debido a estas circunstancias (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2021). Las ausencias laborales provocadas por accidentes no solo generan un efecto negativo a la salud, y a su círculo familiar, sino también tienen repercusiones adversas en el crecimiento económico y la producción nacional. Con relación a esto, se ha determinado que los días laborales perdidos debido a incidentes en el trabajo pueden llegar a representar cerca del 4% del PIB global (Espinoza-Guano y Ramos-Guevara, 2021).

Entre 2000 y 2016, se observó una disminución global del 14% en las muertes atribuibles a condiciones laborales, vinculándose a mejoras aplicadas a la normativa de lo correspondiente a la seguridad y salud en el ámbito laboral. No obstante, se registró un incremento del 41% en muertes por enfermedades cardíacas y un 19% en muertes por accidentes cerebrovasculares, ambos asociados a jornadas laborales prolongadas. Este aumento subraya una preocupación emergente y psicosocial relacionada con los riesgos ocupacionales modernos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

Asimismo, resulta relevante destacar que solo un 20% de los empleados a nivel global se siente verdaderamente comprometidos con su lugar de trabajo, lo cual se asocia directamente con condiciones laborales inadecuadas. Este bajo nivel de compromiso no solo afecta la productividad, sino también representa desventajas en la protección y bienestar del personal. En este contexto, los programas eficaces en cuanto a salud y seguridad pueden incrementar la satisfacción laboral entre un

25% y un 40%. Esto no solo mejora la moral del personal, sino también potencia la productividad y eficiencia en el entorno laboral. Así, se subraya la crítica importancia de implementar una gestión eficiente, así como fortalecimiento de las políticas para las condiciones seguras de trabajo, siendo una alternativa esencial a fin de fomentar un ambiente laboral más seguro y comprometido (Saurage et al., 2023).

En América Latina, los datos existentes muestran que hay una incidencia de 11,1 muertes por accidentes laborales por cada 100,000 colaboradores industriales, 10,7 en la agricultura y 6,9 que brindan servicios; por otro lado, otros sectores cruciales para el progreso económico de la región, como la minería, muestran las tasas más elevadas de incidentes laborales. Esto destaca la importancia crítica de adoptar políticas a fin de evitar riesgos y poder implantar acciones para mantener las condiciones seguras y garantizar el bienestar de los trabajadores en estos sectores esenciales (OIT, 2022). Aunado a lo anterior, en Colombia, según cifras de la entidad forense nacional, se han registrado 1316 fallecimientos debido a la exposición a descargas eléctricas durante el periodo de 2016 a 2022. Estas muertes están vinculadas con el mantenimiento de infraestructuras eléctricas, lo que subraya la urgencia de adherirse a las normas de seguridad establecidas (Tovar et al., 2023).

Asimismo, la SST, enfrentan desafíos complejos que son motivados a la heterogeneidad correspondientes a los marcos legales entre los países. Latinoamérica constituye una de las áreas con mayor desigualdad global, donde el 29% de sus habitantes reside en extrema precariedad económica y el 40% de los más desfavorecidos percibe menos del 15% del ingreso total. Otro factor es que la infraestructura dedicada a la seguridad laboral, que incluye desde las instalaciones físicas hasta los recursos humanos encargados de la gestión de seguridad, varía ampliamente, no solo entre diferentes países sino también dentro de dichas naciones (García y Malagón, 2021).

En el ámbito peruano, la percepción de la relevancia del bienestar laboral no es uniforme, con algunas áreas valorando profundamente estos aspectos y otras viéndolos como secundarios frente a la producción y la rentabilidad. Esta variabilidad en la percepción y priorización puede llevar a inversiones insuficientes

en el manejo relacionado con la seguridad y la salud ocupacional. El problema se intensifica debido a la falta de cohesión de estas políticas en las estrategias corporativas, lo que a menudo lleva a una implementación inconsistente y relegada de las diversas normativas que generan un efecto nocivo en la salud y en el rendimiento de los colaboradores (Carrera, 2022).

Por otra parte, en Perú, se han observado distintas barreras en lo correspondiente a la dirección de la SST, así como también en la satisfacción de los colaboradores de sus trabajadores. En respuesta a varios incidentes laborales fatales, el gobierno peruano fortaleció significativamente las regulaciones que dan soporte a la seguridad de los trabajadores incluyendo su salud, mediante el Decreto de Urgencia No. 044-2019, que se promulgó a finales de 2019. Este decreto se centró en mejorar las capacidades de inspección de las autoridades laborales e introdujo sanciones severas para los empleadores que no cumplan, incluyendo responsabilidad penal y la posibilidad de cierre temporal de los lugares de trabajo involucrados en accidentes fatales o donde se obstruya la labor inspectora (Sabastizagal et al., 2020).

También se destaca la Ley No. 29783, la cual abarca todas las áreas económicas y de servicios, y presenta por intención, fomentar una cultura guiada a poder evitar que se presenten riesgos laborales, generando un deber en quien emplea a poner en práctica diversas estrategias de seguridad, como establecer comités que se encarguen de vigilar de manera constante las condiciones seguras de trabajo, nombrar supervisores especializados en estas áreas y ofrecer capacitaciones de forma regular. Estas disposiciones están orientadas a reducir los peligros en el ámbito relacionado al trabajo y a elevar la seguridad y bienestar de los empleados, lo que se espera que también mejore su satisfacción en el trabajo al proporcionar entornos en donde haya seguridad (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2024).

De acuerdo con los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024), en diciembre de 2023, se contabilizaron 2,744 informes en Perú. De este total, el 95,99% se refiere a incidentes laborales sin consecuencias fatales, el 2.19% a accidentes que ocasionaron la muerte de un individuo y el 1.17% a situaciones de riesgo. La región de Lima tuvo 1,869

notificaciones de accidentes laborales, mortales y no mortales, lo que representa el 68,11% del total nacional. Arequipa, con 193 notificaciones (7,03%), ocupa el segundo lugar, seguida por el Callao con 164 registros (5,98%), posicionándose entre las regiones más relevantes.

En la empresa Electrosur S.A. 2024, a pesar de contar con un programa anual de seguridad, existe poca capacidad para la ejecución o mantenimiento de sus políticas de seguridad y salud. La inconsistencia observada se manifiesta en variaciones significativas durante la aplicación de las regulaciones de protección entre diferentes áreas operativas y administrativas. La ausencia de consistencia no solo evidencia un riesgo a la integridad de los trabajadores, sino que, a su vez, genera una sensación de inequidad y desinterés por parte de la alta dirección hacia su bienestar. Esta situación se agrava por una deficiencia en la frecuencia en la capacitación, asimismo, ausencia de participación de colaboradores y en otras actividades (simulacros, inspecciones, comités), burocracia, falta de compromiso por la alta dirección, contribuyendo a un ambiente laboral en lugares donde la prevención de riesgos laborales no se considera una prioridad.

Por otro lado, en Electrosur S.A, la incidencia de accidentes y eventos y la percepción de un manejo inadecuado de las condiciones de trabajo afectan directamente el ánimo y la moral del personal, lo que se refleja en bajos niveles de compromiso y eficiencia. Además, se ha observado que las áreas con mayor número de incidentes reportan mayores tasas de rotación y ausentismo laboral.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024?

1.2.2. Problema específico

- a) ¿De qué manera la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con la significación de tareas de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024?

- b) ¿De qué manera la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con las condiciones de trabajo de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024?
- c) ¿De qué manera la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024?
- d) ¿De qué manera la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el beneficio económico de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

Con base en la teoría, es enfocado en la extensa literatura que correlaciona un entorno laboral protegido y saludable con niveles elevados de satisfacción laboral. Las teorías como la de Maslow sobre la jerarquía de necesidades resaltan la importancia de la seguridad física y emocional como fundamentales para el bienestar y la motivación del empleado (Madero, 2023). Bajo esta percepción, una gestión eficaz del reglamento en temas de condiciones seguras de trabajo, no solamente minimiza los accidentes y enfermedades relacionadas con la labor, sino que también incrementa la dedicación y eficiencia de los empleados (Franciosi y Vidarte, 2021).

En cuanto al enfoque metodológico, el uso del cuestionario resulto adecuado, ya que permitió la recolección ordenada de datos dentro de un sistema científico. Dicho instrumento fue diseñado y validado rigurosamente, garantizando su importancia y utilidad en el sector al cual pertenece Electrosur S.A. Esto no solo enriqueció la investigación, sino que también sentó un precedente para futuros estudios en el área utilizando dicho instrumento (cuestionario).

En términos prácticos, este estudio supuso un elemento fundamental para Electrosur S.A., ya que proporcionó pruebas empíricas del modo en que sus políticas y prácticas de seguridad actuales se reflejan de forma directa en la satisfacción de sus empleados. Las conclusiones fueron puestas a disposición de la empresa como guía para la toma de decisiones a nivel estratégico que permitieran mejorar las condiciones de trabajo, reduciendo así los costes operativos

relacionados con accidentes y enfermedades profesionales, y aumentando la retención de personal y la contratación de nuevos talentos, mejorando la valoración de los empleados sobre las condiciones de trabajo seguras.

1.4. Delimitación de la investigación

La investigación solo mantuvo su foco en la interpretación de datos recopilados durante el periodo 2024 para asegurar que la información reflejara las prácticas y resultados más actuales de la empresa. Esta se centró geográficamente en todas las instalaciones de Electrosur S.A. dentro de Perú, abarcando desde oficinas administrativas hasta las áreas operativas. Desde una perspectiva demográfica, se incluyeron a todos los empleados de la empresa, desde técnicos hasta personal ejecutivo, excluyendo a contratistas externos y personal temporal no directamente empleado por Electrosur S.A. durante el año especificado.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar cómo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Analizar cómo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con la significación de tareas de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.
- b) Establecer cómo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con las condiciones de trabajo de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.
- c) Definir cómo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.
- d) Describir cómo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el beneficio económico de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la significación de tareas de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.
- b) La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.
- c) La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.
- d) La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el beneficio económico de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

1.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
Gestión de la SST	Se refiere al conjunto de procesos y acciones legales destinados a prevenir accidentes y enfermedades en lo contextos ocupacionales (Gonzales y Aduvire, 2022).	Se mide mediante la evaluación del compromiso de la gerencia, la capacitación en seguridad, y la promoción de la participación de los empleados	Compromiso de la gerencia con la seguridad y salud	Participación activa de la gerencia	Ordinal Tipo likert
			Capacitación de seguridad y salud	Número de horas de capacitación	
			Promoción de la participación de los empleados en la SST	Número de sugerencias de seguridad y salud implementadas Participación de comités de seguridad	
Satisfacción laboral	El nivel de satisfacción, bienestar y satisfacción que los trabajadores experimentan en relación con su desempeño laboral (Tinoco, 2024).	Se mide mediante la evaluación de la significación de tareas, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social, y el beneficio económico,	Significación de tareas	Atribución de realización	Ordinal Tipo likert
			Condiciones de trabajo	Disponibilidad de elementos Evaluación del trabajo	
			Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento de logros en el trabajo	
			Beneficio económico	Estímulos financieros Dedicación en las actividades asignadas	

Nota. Adaptado de Gonzales y Aduvire, 2022; Tinoco, 2024

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco histórico

Desde los primeros días de la humanidad, el ser humano ha manipulado los recursos disponibles para facilitar sus actividades cotidianas. Inicialmente, esto se hacía de manera instintiva, sin un análisis riguroso de seguridad. Los primeros hombres aplicaban ingeniosas soluciones para reducir el esfuerzo físico, aunque no siempre consideraban los riesgos implicados en sus tareas. Realizaban actividades repetitivas y, con el tiempo, identificaban formas más eficientes y menos agotadoras de realizar estas tareas, aunque seguían expuestos a peligros desconocidos debido a la falta de conciencia sobre los riesgos (Bran y Arboleda, 2022).

A lo largo del tiempo, y en diferentes regiones como Mesopotamia, Egipto, Grecia, Roma, Francia, Inglaterra, Alemania y Estados Unidos, se empezó a valorar la seguridad en el trabajo. Se implementaron estrategias y herramientas que, aunque inicialmente no estaban orientadas a proteger la salud de los trabajadores, ayudaban a reducir la fatiga y los riesgos asociados con el trabajo físico (Sánchez et al., 2022).

Además, surgieron estudios más detallados sobre las causas de enfermedades laborales, accidentes y condiciones de trabajo inseguras.

Pioneros como Bernardino Ramazzini, ampliamente reconocido como el padre de la salud ocupacional, iniciaron la cimentación de las bases de la gestión moderna de las condiciones seguras en el trabajo. Con sus estudios y observaciones, Ramazzini realizó una contribución trascendental al desarrollo de prácticas que hoy son fundamentales dentro del ámbito laboral, y que se centran en la prevención de los riesgos y la promoción del bienestar de los trabajadores (Sánchez et al., 2022).

Por otra parte, históricamente, la satisfacción laboral ha sido definida como la actitud general que un individuo adopta hacia su trabajo. Esta satisfacción se manifiesta en actitudes positivas en aquellos trabajadores que experimentan un alto grado de satisfacción con su empleo, mientras que una persona insatisfecha muestra actitudes negativas. Esta percepción ha evolucionado con el transcurrir del tiempo,

considerándose un estado emocional favorable que emerge de la evaluación personal de las experiencias en el trabajo. No corresponde a una actitud única, sino a un entramado de diversas actitudes relacionadas con varios elementos del entorno laboral, incluyéndose las interacciones con colegas, el reconocimiento obtenido y las condiciones de lugar de trabajo (Zambrano y Duque, 2020).

Asimismo, la relevancia de la Satisfacción Laboral en el contexto de las organizaciones, así como a nivel institucional ha ido aumentando, dado su vínculo positivo con los resultados empresariales, especialmente en términos de productividad. Elevar la satisfacción laboral puede resultar en menos ausencias y en la retención más efectiva del personal, lo que beneficia directamente el desempeño y por ende la rentabilidad por parte de la empresa. Aspectos como las estrategias de compensación, la calidad de las interacciones con jefes y colegas, así como el ambiente de trabajo, cumplen un rol decisivo en determinar el grado de satisfacción de los empleados (Hinojosa, 2022).

2.2. Antecedentes de la investigación

2.2.1. Internacional

Vosoughi et al. (2023) en Irán, evaluaron la conexión entre la gestión de SST y la satisfacción que perciben los trabajadores en el entorno laboral, así como la relevancia entre ambos componentes, en empleados de una empresa de fabricación de neumáticos. Optaron por el desarrollo de un estudio transversal descriptivo-analítico con 280 trabajadores. Los hallazgos evidenciaron que el 88,9% de los participantes no había tenido accidentes laborales, y estos exhibieron mayores niveles de satisfacción laboral (182.00 frente a 152.00). El rango de puntajes de satisfacción laboral fue de 47 a 245, con una mediana de 177, y para el clima de seguridad, de 113 a 224, con una mediana de 149. Además, se obtuvo una correspondencia entre ambos componentes con un valor de $r = 0,997$, $p < 0,001$). Lograron concluir que, el clima de seguridad demostró ser un factor determinante para la Satisfacción Laboral en este contexto.

Shan et al. (2022) en China, exploraron el vínculo entre la gestión eficiente de la SST y el grado de satisfacción expresado por parte de los trabajadores de una

compañía. Optaron por un enfoque en el cual se analiza información numérica y a su vez este fue de corte transversal que incluyó a 237 trabajadores de líneas de producción y gerentes. De acuerdo a los hallazgos, se encontró que la percepción de riesgos en relación con la salud ocupacional afectaba significativamente de manera negativa la satisfacción laboral ($\beta = -0,134$, $p < 0,05$). Tanto el estrés laboral como el compromiso organizacional mediaban las relaciones entre la percepción de estos riesgos y la satisfacción por parte de los trabajadores, con valores para el estrés ($\beta = -0,169$, $p < 0,05$) y para el compromiso organizacional ($\beta = 0,415$, $p < 0,001$) indicando estos elementos median el vínculo entre cómo se perciben de riesgos y la satisfacción laboral. Concluyeron que, la cultura de seguridad podía debilitar el impacto negativo de la percepción de tales riesgos en la satisfacción por parte de los trabajadores.

Akbari y Sarbandi (2022) en Irán, buscaban comprender como se relacionaba la gestión de SST con el desempeño y la satisfacción por parte de los empleados en unidades de producción. Optó por un estudio de naturaleza descriptiva transversal, que incluyó a 130 trabajadores. De acuerdo con los hallazgos, se logró evidenciar que, la mejora en seguridad tenía un efecto positivo del 60,4% en la satisfacción en cuanto al ámbito laboral por parte de los empleados. Además, se observaron correspondencias significativas, con valores de $r = 0,680$ entre seguridad laboral y satisfacción en el trabajo, y de $r = -0,97$ entre atención a la salud del entorno laboral y calidad del desempeño de los empleados. Lograron concluir que, la satisfacción que los empleados alcanzan en el ámbito laboral se ve significativamente influida por factores organizacionales como el clima de seguridad y la atención a la salud del entorno laboral.

Morgan et al. (2021) en Nigeria, evaluaron el efecto mediador que tiene la satisfacción en el ámbito laboral en la gestión de la SST en la satisfacción por parte de los empleados en empresas manufactureras. Adoptaron un método analítico cuantitativo, incluyendo una la participación de 950 trabajadores. Sus hallazgos dejaron en evidencia que, las políticas destinadas a prevenir y controlar riesgos tuvieron un impacto relevante tanto en la productividad como en la satisfacción por parte de los empleados. Se registraron valores notables de 4,35 y 4,38 para la efectividad en cuanto a la gestión de políticas para la prevención y la de control de

riesgos, respectivamente., en una escala del 1 al 5. Además, se encontró una correspondencia entre ambos elementos, con un valor de $r = 0,915$. Concluyeron que tomar medidas adecuadas para prevenir y controlar riesgos, asimismo proporcionar evaluaciones de riesgos efectivas, mejoran la gestión de políticas para mantener el bienestar de los trabajadores, lo que potencialmente beneficia a la satisfacción.

Hutajulu (2020) en Indonesia, examinó la conexión entre diversos elementos inmersos en la gestión de la SST, como la cultura de seguridad y su impacto sobre la percepción de satisfacción que tienen los trabajadores. Optó por un enfoque numérico transversal que incluyó a 392 trabajadores. Según los hallazgos, se identificó una correspondencia de $r = 0,437$, $0,201$ y $0,393$, respectivamente de cada elemento con la cultura de seguridad y la satisfacción de los empleados. Sin embargo, la comunicación no mostró una influencia relevante. paralelamente, se observó que la cultura de seguridad laboral tuvo un impacto favorable en la percepción y satisfacción por parte de los empleados, con $r = 0,961$. Concluyó que, a pesar de la importancia del liderazgo, la comunicación no demostró ser relevante para la cultura de seguridad laboral y la Satisfacción laboral de los empleados, lo que sugiere que otros factores pueden tener un impacto más significativo en esta área.

2.2.2. Nacional

Oballe (2023) en Lima, analizó la gestión de la SST y su conexión con el desempeño y la satisfacción laboral por parte de los trabajadores. Optaron por un enfoque de análisis numérico, un diseño que no involucró la intervención de elementos y un nivel correlacional, donde incluyeron a 86 trabajadores. Según sus hallazgos, en cuanto a la gestión de las prácticas para un entorno laboral seguro, un 38,4% de los trabajadores la calificó como regular, mientras que un 30,2% le dio una calificación positiva y un 31,4% expresó que esta era deficiente. En lo referente al desempeño por parte de los empleados, el 37,2% expresó que su satisfacción era media, un 30,2% indicó que era alta y un 32,6% demostró estas insatisfecho. Además, se evidenció una correspondencia positiva con un valor de $r = 0,655$ y de $p < 0,05$. Concluyó que las mejoras en el manejo y compromiso de las condiciones

seguras en el entorno laboral, favorece a la percepción de seguridad y por ende, a la satisfacción por parte de los trabajadores, lo que los motiva y lleva a un desempeño óptimo.

Cristobal (2022) en Huancayo, evaluó la gestión de la SST y su correspondencia con la satisfacción percibida por parte de los trabajadores en una empresa mecánica. Adoptó un enfoque basado en la recogida y el procesamiento de datos numéricos, con el fin de identificar conexiones entre variables, también se diseñó sin manipulación experimental, incluyó a 45 trabajadores. Los hallazgos, dejaron en evidencia que el 91% de los empleados confirmó que constantemente se lleva a cabo una evaluación detallada de la eficacia de los mecanismos para la protección de los empleados. Asimismo, el 87% reportó que la eficacia de estos sistemas es supervisada de manera frecuente. Por otro lado, un 96% de los encuestados indicó que este proceso, se monitorea de forma completa, y un 93% aseguró que siempre se realiza una evaluación meticulosa al respecto. Del mismo modo, se encontró una relación entre ambos elementos, con un valor de $r = 0,823$. Concluyó que, la mejora en la GSS no solo incrementa la productividad, sino también la satisfacción laboral.

Reátegui et al. (2021) en Huánuco, analizaron el factor riesgo ergonómico como un elemento de la gestión de la SST y su conexión con la manera en que los trabajadores se sienten satisfechos, en el contexto de una municipalidad. Adoptaron un nivel correlacional, con mediciones es un solo punto temporal sin incluir análisis a largo plazo, con una representación de 39 trabajadores. Los hallazgos lograron evidenciar que, de acuerdo con la escala RULA (Rapid Upper Limb Assessment), el 61,54% de los trabajadores se situó en el nivel 2 de actuación, y el 30,77% en el nivel 3, indicando un riesgo moderado. En cuanto a la Satisfacción laboral intrínseca, el nivel promedio fue moderadamente satisfecho, mientras que la satisfacción extrínseca también se ubicó en esta escala. Adicionalmente se obtuvo una correspondencia negativa débil entre ambos elementos, con valores de $\rho = -0,413$ ($p = 0.009$) para la satisfacción extrínseca y $\rho = -0,305$ ($p = 0.049$) para la satisfacción intrínseca. Se concluyó que, a mayor riesgo ergonómico, menor era el nivel en cuanto a satisfacción en el entorno laboral.

Mendoza (2021) en Moquegua, evaluó el vínculo entre la gestión de la SST y la satisfacción por parte de los trabajadores en una empresa de construcción de infraestructuras. Desarrolló un estudio de naturaleza descriptiva, que buscaba relacionar ambas variables con un enfoque cuantitativo, incluyó a 22 trabajadores. Los hallazgos revelaron que el 59,1% de los empleados percibían la GSS en un nivel eficiente, mientras que el 40,9% la valoraban como regular. Respecto al desempeño laboral, el 54% lo percibía en un nivel alto y el 46% en un nivel regular. Del mismo modo, se logró observar una relación conexión relevante entre los elementos contrastados, con un coeficiente de $r = 0,509$ ($p < 0,01$). Concluyo que, cuando los empleados perciben que su bienestar es una prioridad para la empresa, su compromiso y motivación se aumentan. Este sentimiento de cuidado y apoyo fomenta un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización, lo cual se refleja favorablemente en la satisfacción por parte del personal.

Alcantara y Morales (2020) en Trujillo, desde la perspectiva de los trabajadores, evaluaron la conexión entre el sistema de gestión para la seguridad laboral y la satisfacción por parte de los trabajadores. Optaron por un estudio correlacional de naturaleza descriptiva con un diseño que no involucró la manipulación de elementos y su vez transversal, incluyeron a 30 trabajadores. De acuerdo a los hallazgos, la gestión para la prevención de riesgos laborales fue catalogada como regular (80%), y en un nivel óptimo (13,3%), mientras que la satisfacción en cuanto a condiciones seguras por parte de los trabajadores, se evidenció que la mayor parte, expresó estar satisfecho (80%). Adicionalmente, se destacó una conexión relevante entre ambos elementos contrastados con un valor de $\rho = 0,837$, $p < 0,01$). Lograron concluir que, las mejoras y el enfoque para mejorar las condiciones seguras en el ámbito del trabajo repercuten positivamente en la satisfacción que los empleados perciben al respecto.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Comprende a las estrategias en conjunto, a los procedimientos y a las medidas legales implementadas con el objetivo de evitar incidentes que

comprometan la integridad de los individuos en el área de trabajo, así como las medidas de prevención en cuanto a enfermedades relacionadas con la ocupación. Dicha gestión procura garantizar que los trabajadores puedan desempeñar sus tareas en el marco de un ambiente seguro, reduciendo al mínimo los posibles riesgos que puedan afectar su integridad física y mental (Calderón y Andamayo, 2023).

Asimismo, consiste en la implementación de normas legales que buscan promover la salud de los trabajadores, asegurando un ambiente adecuado donde se pueda desempeñar las labores y el mantenimiento correcto del equipo. Esta gestión abarca la integración de sistemas de seguridad que prevengan accidentes y fomenten actitudes seguras entre el personal, creando así un entorno productivo seguro. Se considera esencial para poder mantener el bienestar y la integridad de cada uno de los empleados mientras se realizan sus actividades laborales (Vera et al., 2022).

Se trata de un proceso integral que combina políticas de seguridad, acciones operativas y factores contextuales para prevenir riesgos laborales. Esta gestión no solo establece medidas preventivas, sino que también promueve y fomenta la adquisición de conocimientos respecto a la seguridad dentro de cualquier organización. Esto implica que tanto los gerentes como los empleados adopten comportamientos seguros, garantizando así un clima de seguridad que motive a los trabajadores y asegure condiciones laborales óptimas (Gonzales y Aduvire, 2022).

Además de las medidas físicas y procedimentales, la gestión de la SST incluye la promoción del bienestar psicológico de cada uno de los empleados. Resulta imprescindible la identificación de factores que resultan promotores de estrés laboral, y aplicar las acciones correspondientes para disminuir este efecto, considerar el apoyo psicológico y mantener un equilibrio entre la vida laboral y el contexto del día a día en cuanto a lo personal. Esto radica en que el papel de un entorno laboral que se considere saludable no solo reduce las tasas de absentismo y rotación, sino que también se refleja en la productividad y el compromiso por parte de los empleados (Gómez, 2021).

Por último, cabe resaltar que la formación continua en materia de SST es imprescindible para poder calificar la gestión de la misma como eficiente. Los

programas de capacitación deben ser actualizados regularmente para reflejar las últimas normativas y asegurar que las prácticas sean actualizadas y correspondientes a la industria. Del mismo modo, participación activa por parte de los empleados en el proceso de identificación y de resolución de problemas relacionados con la SST deja en evidencia la existencia de una cultura organizacional que contribuye a un entorno laboral en el que los empleados se sienten más a gusto (Muñoz y Salas, 2021).

2.3.1.1. Elementos de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

De acuerdo con García (2024), está constituida por cinco elementos clave:

- **Política:** Se refiere a las decisiones y acciones tomadas por los gobiernos y las organizaciones en relación a la SST. Estas políticas pueden influir en la asignación de recursos, la regulación de las prácticas laborales y la promoción de entornos laborales seguros. No obstante, estas políticas han sido criticadas en el periodo neoliberal por su acentuado signo de recortes en los servicios de prevención, debilitando los trabajos en esta área.
- **Organización:** Consiste en la estructura y la disponibilidad de los recursos dentro de una empresa para abordar los riesgos laborales y promover los entornos seguros en cuanto al trabajo. Esto abarca la asignación de responsabilidades, la ejecución de procedimientos y la asignación de recursos financieros y humanos como parte integral de este proceso. Sin embargo, la organización de los servicios de prevención se ha visto afectado negativamente por la transferencia de responsabilidades del Estado a empresas públicas y privadas, lo que ha convertido la prevención en una mercancía sujeta a intereses comerciales.
- **Planificación:** Engloba el reconocimiento de riesgos en el ámbito laboral, valoración de sus efectos y la adopción de estrategias para su atenuación. Estas acciones pueden abarcar la creación de políticas y procedimientos hasta el adiestramiento de los trabajadores y la inversión en equipamiento de seguridad. A pesar de ello, la efectividad de la planificación de seguridad. A pesar de ello, la efectividad de la planificación a menudo se encuentra

limitada por la ausencia de capital destinado para tal efecto y la priorización de la eficiencia económica en la gestión de estos riesgos.

- **Medición:** Implica el monitoreo sistemático y la revisión de indicadores fundamentales para garantizar condiciones de trabajo seguras, con el objetivo de ubicar áreas para mejoras continuas y determinar la eficacia de las acciones preventivas adoptadas. No obstante, este proceso a menudo se ve restringido por la insuficiencia de datos precisos y la complejidad de los sistemas administrativos de decisiones bien fundamentadas.
- **Revisión:** Constituye un proceso crítico que abarca la valoración constante de las prácticas implementadas en cuanto a la salubridad ocupacional. Este procedimiento mide su eficacia, mientras se busca de forma proactiva potenciar y refinar las medidas de seguridad. Sin embargo, verse comprometida por la escasa integración de los trabajadores en los procesos decisionales y la reluctancia al cambio que se observa en muchas entidades, lo que puede frenar la implementación adecuada de mejoras necesarias.

2.3.1.2. Dimensiones de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Según Gonzales y Aduvire (2022), se dan a conocer las siguientes:

a) Compromiso de la gerencia con la seguridad y salud

La alta dirección debe involucrarse personalmente en estas reuniones, escuchando las preocupaciones de los empleados, revisando los informes de incidentes y participando en la toma de decisiones sobre mejoras en las prácticas de seguridad. Esta participación no solo demuestra el compromiso de la gerencia, sino que también motiva a los empleados a considerar de manera formal las políticas de seguridad y a colaborar en su implementación (García, 2024).

Se refiere al respaldo y liderazgo activo de la alta dirección hacia las políticas y prácticas de seguridad en el lugar de trabajo. Involucra la distribución de recursos, la definición de metas específicas y la transmisión clara del valor de la seguridad en el trabajo a través de todos los estratos de la organización. Es cuanto, a sus indicadores, se tienen la asignación de presupuesto para programas de

seguridad y la participación activa en reuniones de seguridad. (Gonzales y Aduvire, 2022).

Involucra la distribución de recursos adecuados para garantizar que todas las medidas en términos de seguridad puedan ser implementadas. Esto incluye el suministro de equipo de protección personal (EPP) y su respectivo monitoreo y control, sistemas de riesgos, y capacitación. La provisión de un presupuesto específico dedicado a la seguridad laboral es un indicador crucial del interés de la administración, garantizando que existe la disponibilidad de recursos financieros para atender y optimizar los resguardos laborales (Muñoz y Salas, 2021).

Además, la definición de metas específicas relacionadas con la SST es crucial para orientar los esfuerzos de la organización. Estas metas deben ser claras, medibles y alineadas con las políticas de la empresa (Vera et al., 2022). La gerencia debe comunicar estas metas de manera efectiva a todos a todos los empleados, asegurando que todos comprendan la importancia de la seguridad y como sus acciones contribuyen a un entorno laboral seguro. La transmisión clara del valor de la seguridad en el trabajo a través de todos los estratos de la organización es esencial para fomentar una cultura de seguridad robusta (Morgan et al., 2021).

b) Capacitación en seguridad y salud

Abarca la implementación y orientación en cuanto a programas para procedimientos de seguridad, manejo adecuado de herramientas y equipos, así como formación en primeros auxilios, manejo y la prevención de riesgos e incidentes laborales, todo enfocado en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades de salubridad en el ámbito ocupacional para todos los empleados. Con relación a sus indicadores, se incluyen el número de horas de capacitación en seguridad por empleado y la tasa de asistencia a programas de formación en seguridad (Gonzales y Aduvire, 2022).

Además, la capacitación en materia de SST se extiende a la formación en primeros auxilios y manejo de emergencias. Los empleados aprenden a responder de manera efectiva en situaciones de emergencia, lo cual es crucial para minimizar daños y garantizar una respuesta rápida y adecuada. Esta formación no solo incluye

la teoría, sino también la práctica de técnicas de primeros auxilios, manejo de incendios y evacuación de emergencia, fortaleciendo así la capacidad de respuesta de la organización ante cualquier incidente (Muñoz y Salas, 2021).

Los programas de formación están diseñados para identificar y evaluar posibles riesgos en el entorno laboral y para enseñar a los empleados como prevenir estos riesgos mediante practicas seguras y procedimientos estandarizados. Este enfoque proactivo no solo mejora la seguridad en el lugar de trabajo, sino también fomenta una cultura de prevención donde los empleados están contantemente atentos y comprometidos con la seguridad (Lema-Jiménez et al., 2021).

En cuanto a sus indicadores, uno de los principales es el número de horas de capacitación en seguridad por empleado. Este indicador refleja el compromiso de la organización en proporcionar formación continua y actualizada a sus empleados (Garavito, 2022). Otro indicador clave es la tasa de asistencia a los programas de formación en seguridad, que muestra el nivel de participación y el interés de los empleados en mejorar sus habilidades de SST (Morales et al., 2020).

c) Promoción de la participación de los empleados en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Esta se da mediante la creación de un entorno participativo, donde los trabajadores puedan sentirse motivados y capacitados para contribuir activamente a la identificación y el manejo para la solución de inconvenientes relacionados con la SST (Gonzales y Aduvire, 2022). Se enfoca en promover la participación activa a través de la formación de comités de seguridad y la implementación de programas de reconocimiento, además de fomentar la retroalimentación continua. Los indicadores clave para medir estos esfuerzos incluyen la cantidad de sugerencias de seguridad que se implementan y el nivel de participación en los comités de seguridad (Morgan et al. ,2021).

Se basa en la idea que los trabajadores son una fuente valiosa de información y experiencia cuando se trata de identificar y mitigar riesgos laborales, Al involucrar a los empleados en el proceso de gestión de la seguridad, las organizaciones pueden beneficiarse de sus perspectiva únicas y desarrollar soluciones más efectivas y

prácticas (Morales et al., 2020). Este enfoque colaborativo también ayuda a generar un mayor sentido de propiedad y responsabilidad hacia las prácticas de seguridad, lo cual es crucial para el éxito a largo plazo de cualquier programa de SST (Lema-Jiménez et al., 2021).

2.3.1.3. Indicadores de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

a) Participación activa de la gerencia

Esta participación puede manifestarse a través de diversas acciones, como asistir a reuniones de seguridad, revisar informes de incidentes y liderar iniciativas de seguridad (García, 2024). Cuando los altos directivos se involucran directamente en estas actividades, envían un mensaje claro a todos los empleados sobre la importancia de la SST. Este tipo de liderazgo no solo establece el tono para una cultura de seguridad, sino también puede inspirar a otros miembros de la organización a tomar en serio las políticas y prácticas de seguridad (Calderón, 2024).

Además, la participación activa de la gerencia puede incluir la asignación de recursos adecuados para la SST, como el presupuesto necesario para equipos de protección personal, equipos de seguridad y programas de formación (Gonzales y Aduvire, 2022). Al demostrar su compromiso a través de la inversión en seguridad, los líderes pueden influir positivamente en la percepción de los empleados sobre la importancia de la SST. Este indicador también puede medirse mediante la frecuencia y calidad de la participación de los directivos en actividades relacionadas con la seguridad, como auditorías y evaluaciones de riesgos (Bran y Arboleda, 2022). Una gerencia que está visiblemente comprometida con la seguridad puede fomentar una mayor adherencia a las prácticas de seguridad entre todos los niveles de la organización (Alcantara y Morales, 2020).

b) Número de horas de capacitación

Este aspecto refleja capacidad o disposición en cuenta a la inversión de la organización para la formación constante de su personal. Se determina de acuerdo al tiempo dedicado o establecido para educar a los empleados sobre prácticas seguras, el uso adecuado de equipos, herramientas, y la respuesta a

emergencias(Calderón, 2024). La capacitación resulta un elemento fundamental para garantizar que los empleados tengan conocimiento y las habilidades necesarias para realizar sus tareas de manera segura y eficiente. Además, una formación de manera periódica y actualizada puede ayudar a prevenir accidentes y enfermedades laborales, mejorado la SST (García, 2024).

Este indicador también puede ayudar a identificar áreas donde puede ser necesario aumentar los esfuerzos de capacitación. Por ejemplo, si ciertos departamentos tienen tasas más bajas de horas de capacitación, puede ser una señal de que necesitan mayor atención y recursos (Oballe, 2023). Además, el seguimiento del número de horas de capacitación puede proporcionar información sobre la efectividad del programa de capacitación actual y su impacto en la reducción de incidentes (Bran y Arboleda, 2022). Al monitorear este indicador, las organizaciones pueden asegurarse de que están proporcionando la educación adecuada y capacitación continua en seguridad para todos los empleados, lo que contribuye a un entorno de trabajo más seguro y saludable (Gonzales y Aduvire, 2022).

c) Número de sugerencias de seguridad y salud implementadas

Se trata de un indicador que refleja el grado de participación activa y compromiso de los empleados en la mejora de las condiciones laborales. Este indicador mide la cantidad de recomendaciones hechas por los empleados que han sido adoptadas y puestas en práctica por la organización (García, 2024). La implementación de sugerencias de seguridad demuestra que la organización valora y considera las aportaciones de sus trabajadores, lo cual puede mejorar la moral y el sentido de pertenencia entre el personal (Oballe, 2023). Además, estas sugerencias a menudo provienen de quienes están en primera línea, por lo que pueden ser extremadamente útiles para identificar riesgos que de otro modo podrían pasar desapercibidos (Gonzales y Aduvire, 2022).

Fomentar un entorno donde las sugerencias son bienvenidas y tomadas en serio también puede conducir a una cultura organizacional más abierta y colaborativa. Este indicador no solo mide cuantas recomendaciones se han puesto en práctica, sino también la efectividad y el impacto que dichas recomendaciones

tuvieron en la mejora continua (Bran y Arboleda, 2022). Al revisar y analizar este indicador las organizaciones pueden identificar tendencias y áreas recurrentes de preocupación, lo que les permite abordar problemas de manera proactiva y continua. Esto no solo mejora la seguridad, sino que también fortalece entre empleados y gerencia (Chávez, 2022).

d) Participación de comités de seguridad

La participación en comités de seguridad es un indicador que mide el nivel de implicación de los empleados en la gestión de la SST. Estos comités suelen estar formados por representantes de diferentes departamentos y niveles jerárquicos; su función principal es identificar, evaluar y proponer soluciones a los riesgos de seguridad (García, 2024). La alta participación en estos comités indican un fuerte compromiso y colaboración entre empleados y la jerarquía en la creación de un entorno de trabajo seguro (Oballe, 2023). Este tipo de participación es crucial para el éxito de las iniciativas de seguridad, ya que involucra a aquellos que están directamente afectados por las políticas y procedimientos de seguridad (Chávez, 2022).

Además, la efectividad de los comités de seguridad puede medirse a través del impacto de sus recomendaciones y la implementación de sus propuestas. Un comité activo y eficaz no solo se reúne regularmente, sino también logra resultados tangibles en la mejora de las condiciones de trabajo (Gonzales y Aduvire, 2022). Este indicador también puede proporcionar información sobre la cultura de seguridad de la organización, reflejando como se valoran y priorizan las discusiones sobre seguridad. Fomentar una participación robusta en estos comités puede mejorar la comunicación y la colaboración, así como identificar y resolver problemas de seguridad de manera más eficiente (Bran y Arboleda, 2022).

2.3.2. Satisfacción laboral (SL)

Se manifiesta como la percepción de bienestar y contento que los trabajadores logran percibir en lo referente a su trabajo. Este encapsula una diversidad de elementos tales como las condiciones del trabajo, calidad del ambiente, el nivel de reconocimiento y compensación, las oportunidades de progreso, y conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Fundamentalmente, esta

percepción se arraiga en como valoran subjetivamente sus experiencias laborales. Esto, a su vez, impacta significativamente en su motivación, compromiso y rendimiento (Tinoco, 2024).

Del mismo modo, se refiere al estado emocional y psicológico positivo experimentado por lo empleados en relación con su trabajo, manifestado a través de la sensación de disfrute, satisfacción y realización en las tareas que realizan, así como en la percepción de que sus necesidades laborales y personales son atendidas de manera adecuada. Esta satisfacción puede estar influenciada por factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo, como el sentido de propósito, la autonomía, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, la remuneración y las condiciones laborales, y pueden repercutir en el bienestar general y en la calidad de vida de los trabajadores (Acosta et al., 2022).

Igualmente, puede entenderse como el resultado de la evaluación cognitiva y emocional que realizan los empleados sobre su trabajo, en la que comparan sus expectativas y percepciones con la realidad laboral experimentada. Esta evaluación se centra en aspectos como la satisfacción con el salario, las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo profesional, el liderazgo, la comunicación organizacional, el sentido de pertenencia y la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Una alta satisfacción laboral se asocia comúnmente con niveles elevados en cuanto a compromiso, motivación y productividad en el trabajo (Hualcas, 2021).

Asimismo, empleados satisfechos tienden a mostrar una mayor lealtad hacia la empresa, reduciendo así las tasas de rotación y los costos asociados a la contratación y formación de nuevo personal (Masías et al., 2021). Además, un ambiente laboral donde se prioriza la satisfacción de los empleados puede atraer talentos de alta calidad, mejorando la capacidad de competencia con otros en el mercado. Por otro lado, cuando los empleados están satisfechos, tienden a involucrarse de manera más activa en iniciativas de mejora continua y en la adopción de innovaciones, lo que a su vez puede conducir a una mayor eficiencia y productividad organizacional (Portilla, 2020).

2.2.2.1. Niveles de satisfacción laboral (SL)

Masías et al. (2021), dan a conocer los siguientes niveles:

- **Satisfacción general:** Este enfoque implica la obtención de un indicador promedio que refleje la percepción global del trabajador hacia diversas facetas de su entorno laboral. Este nivel se caracteriza por ser unidimensional, ya que resume el sentir general del empleado respecto a su trabajo en su totalidad, siendo denominado como abordaje global.
- **Satisfacción específica:** Se orienta a definir un criterio que mida la SL con respecto a ciertos elementos como el aprecio recibido, los beneficios obtenidos, la ergonomía, la supervisión, las relaciones laborales, así como las normas de orden y gestión. Este enfoque es particularmente relevante porque permite hacer un estudio exhaustivo en relación con los motivos que impactan la SL.

2.2.2.2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral (SL)

a) Significación de tareas

Se refiere al como perciben los trabajadores la relevancia de las responsabilidades asignadas en su trabajo. Esto incluye la comprensión de cómo las tareas contribuyen al logro de objetivos individuales y organizacionales, así como su impacto en el desarrollo personal y profesional del empleado. Los trabajadores valoran la existencia de objetivos claros y cómo las tareas se alinean con sus competencias y habilidades. Además, buscan sentirse desafiados y experimentar crecimiento a través de las responsabilidades asignadas. Con relación a sus indicadores, se incluye la atribución de realización (Tinoco, 2024).

Los empleados valoran la existencia de objetivos claros y cómo las tareas se alinean con sus competencias y habilidades. Cuando los trabajadores se sienten capacitados para realizar sus tareas y ven que sus habilidades son adecuadamente utilizadas, experimentan una mayor SL (Briones y Manrique, 2023). Además, sentirse desafiados de manera adecuada y experimentar crecimiento a través de las responsabilidades asignadas fomenta un entorno de desarrollo continuo. Esto no

solo beneficia al empleado a nivel individual, sino que también impulsa la innovación y la eficiencia dentro de la organización (Carrillo, 2023).

La significación de las tareas se ve reforzada cuando los empleados entienden el propósito detrás de su trabajo y como es que sus esfuerzos favorecen al éxito general de la organización. Un sentido de propósito claro puede incrementar la motivación y el compromiso, haciendo que los empleados se sientan valorados y esenciales dentro de la empresa (Arnao, 2021). Con relación a sus indicadores de sus tareas y su impacto en la organización. Este indicador puede ser evaluado mediante encuestas de satisfacción laboral y entrevistas de desempeño, ayudando a la organización a identificar área donde se puede mejorar la percepción de significación entre los empleados (Aguilar y Macazana, 2020).

b) Condiciones de trabajo

Se enfoca en las condiciones físicas y el entorno psicosocial donde se llevan a cabo las labores diarias, abarcando desde la seguridad en el lugar de trabajo hasta la calidad de las relaciones interpersonales dentro del equipo laboral. Se enfoca en asegurar el bienestar y la comodidad de los empleados durante la jornada laboral, proporcionando un entorno adecuado que favorezca el desempeño óptimo de sus funciones y fomente tanto la salud física como emocional en el trabajo. Los indicadores relacionados con esta dimensión abarcan la disponibilidad de recursos y elementos necesarios, así como la evaluación constante del trabajo realizado (Tinoco, 2024).

Por clima psicosocial puede entenderse el comportamiento y las interacciones entre los miembros de un equipo de trabajo. Para el bienestar de los empleados, resulta imprescindible un entorno positivo que fomente la comunicación y la colaboración recíproca (Carrillo, 2023). Las relaciones interpersonales saludables pueden disminuir el estrés y aumentar el sentido de valoración y respeto entre los trabajadores. Esto, a su vez, fomenta una mayor colaboración y mejora el rendimiento del equipo (Lazo, 2023).

Los indicadores relacionados con esta dimensión abarcan la disponibilidad de recursos y elementos necesarios, así como la evaluación constante del trabajo

realizado. La provisión de recursos garantiza que los colaboradores cuenten con todos los recursos indispensables para ejecutar sus responsabilidades de manera óptima (Cabanilla et al., 2022). La evaluación constante permite identificar y corregir cualquier deficiencia en las condiciones de trabajo, asegurando que se mantengan estándares altos de seguridad y confort. Estas evaluaciones pueden realizarse a través de auditorías regulares, encuestas de satisfacción y reuniones de feedback, proporcionando una visión clara de las áreas que necesitan mejoras (Cabrera et al., 2022).

c) Reconocimiento personal y/o social

Se refiere al reconocimiento y estima que los empleados obtienen de sus superiores, colegas y de la organización en su conjunto, manifestándose a través de palabras de aliento, premios o reconocimientos formales, así como inclusiones en proyectos relevantes. Es vital para el sentido de pertenencia y motivación de los empleados, promoviendo un ambiente laboral positivo y colaborativo. En lo que respecta a sus indicadores se consideran el reconocimiento propio y los logros en el trabajo (Tinoco, 2024).

El reconocimiento personal puede tomar muchas formas, desde una simple palabra de agradecimiento hasta ceremonias formales de premiación. Este reconocimiento no solo valida los esfuerzos y logros de los empleados, sino que también fortalece su autoestima y su sentido de pertenencia a la organización (Hinojosa, 2022). Reconocer los logros individuales y de equipo ayuda a construir una cultura de aprecio y respeto, donde cada contribución es valorada. Este tipo de cultura puede atraer y retener talento, mejorando la cohesión y el rendimiento del equipo (Lira, 2022).

En lo que respecta a sus indicadores, se consideran el reconocimiento propio y los logros en el trabajo. Estos indicadores evalúan la frecuencia y el impacto del reconocimiento recibido por los empleados y su influencia en el desempeño y satisfacción laboral (Izquierdo, 2020). Las encuestas de clima laboral y las evaluaciones de desempeño pueden ser herramientas útiles para medir estos indicadores, proporcionando información valiosa sobre cómo el reconocimiento afecta el bienestar y la productividad de los empleados. Implementar sistemas de

reconocimiento efectivos puede ser una estrategia clave para mejorar el compromiso y la motivación dentro de la organización (Reátegui et al., 2021).

d) Beneficio económico

Se refiere a la compensación financiera que reciben los empleados por su desempeño laboral, incluyendo el salario base, bonificaciones, comisiones y los incentivos económicos ofrecidos por la organización. Es un aspecto fundamental para el bienestar financiero y la estabilidad económica de los empleados, asegurando una adecuada remuneración por su trabajo y contribución a la empresa. Sus indicadores incluyen, estímulos financieros y la dedicación en las actividades asignadas (Tinoco, 2024).

El beneficio económico no solo se limita al salario, sino también incluye bonificaciones por desempeño, comisiones por ventas y otros incentivos que recompensan el esfuerzo y los logros de los empleados. Estos incentivos pueden ser una herramienta poderosa para motivar a los empleados, incentivándolos a alcanzar y superar sus metas (Carrillo, 2023; Arnao, 2021).

Sus indicadores incluyen estímulos financieros y la dedicación en las actividades asignadas. Estos indicadores miden la efectividad de los incentivos económicos en promover un desempeño laboral de alta calidad y en recompensar adecuadamente a los empleados por sus contribuciones (Masías et al., 2021). Evaluaciones periódicas y encuestas pueden proporcionar información sobre cómo los empleados perciben su compensación y que ajustes pueden ser necesarios para mejorar la satisfacción y el rendimiento. Implementar una estructura de compensación transparente y justa puede ser crucial para mantener un alto nivel de compromiso y productividad en la organización (Ulate, 2020).

2.2.2.3. Indicadores de la gestión de satisfacción laboral

a) Atribución de realización

La atribución de realización se refiere a cómo los empleados se refieren a cómo los empleados perciben y valoran la importancia de sus propias contribuciones dentro de la organización. Este concepto abarca la manera en que los trabajadores reconocen su papel en el logro de objetivos individuales y

colectivos, y cómo sus esfuerzos personales son fundamentales para el éxito global de la empresa (Carrillo, 2023). Sentirse realizados en el trabajo es crucial para la motivación y el compromiso, ya que los trabajadores que ven su trabajo como significativo a estar más satisfechos y productivos (Lira, 2022).

Además, la atribución de realización esta estrechamente vinculada con la percepción de reconocimiento y apreciación por parte de los superiores y colegas. Cuando los empleados sienten que sus logros son valorados y reconocidos, su autoestima y sentido de pertenencia a la organización se fortalecen (Arnao, 2021). Este reconocimiento no necesariamente debe ser formal; incluso pequeñas expresiones de gratitud y reconocimiento pueden tener un impacto significativo en cómo los empleados perciben su realización en el trabajo (Reátegui et al., 2021). Sentir que su trabajo contribuye a objetivos mayores puede fomentar un deseo continuo de mejora y aprendizaje. Las organizaciones que apoyan este sentido de realización a través de oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional pueden beneficiarse de un personal altamente motivado y comprometido, que busca constantemente superarse y contribuir de manera significativa a la empresa (Masías et al., 2021).

b) Disponibilidad de elementos

Se refiere a la provisión de todos los recursos y herramientas necesarias que los colaboradores requieren para realizar sus tareas de manera eficiente y segura (Carrillo, 2023). Este concepto abarca desde equipos de trabajo y suministros hasta infraestructuras adecuadas y tecnologías avanzadas que faciliten el desempeño laboral. Garantizar que los empleados tengan un acceso a estos elementos es fundamental para evitar interrupciones en la productividad y asegurar un flujo de trabajo continuo (Reátegui et al., 2021).

Además, la provisión de elementos incluye la calidad y el mantenimiento de los recursos proporcionados. No solo se trata de tener equipos necesarios, sino también de asegurarse de que estén en buen estado y funcionen correctamente (Masías et al., 2021). La falta de mantenimiento o la provisión de herramientas obsoletas pueden afectar negativamente la eficiencia y seguridad del trabajo, aumentando el riesgo de accidentes y disminuyendo la moral de los colaboradores.

Asimismo, la accesibilidad y disponibilidad constante de estos recursos son esenciales para el bienestar y satisfacción del personal (Lira, 2022). Cuando los empleados no tienen que preocuparse por acceder a herramientas o recursos adecuados, pueden concentrarse plenamente en completar sus tareas, mejorando así el rendimiento y minimizando el estrés. Las organizaciones que dan prioridad a la provisión de recursos tienden a experimentar mejoras en el rendimiento laboral y en la satisfacción general de los empleados (Arnao, 2021).

c) Evaluación del trabajo

La evaluación del trabajo es un proceso sistemático que implica la revisión y valorización de las tareas y responsabilidades que desempeñan las personas dentro de una organización (Carrillo, 2023). Este concepto es vital para asegurar que los objetivos y expectativas laborales se están cumpliendo, y para identificar áreas de mejora tanto a nivel individual como organizacional. Las evaluaciones regulares proporcionan una retroalimentación constructiva, ayudando a los colaboradores a entender sus fortalezas y las áreas que pueden mejorar (Lira, 2022).

La evaluación del desempeño constituye, además, un proceso muy importante para la formación profesional de los colaboradores. En este sentido, consideran que siempre existe la posibilidad de que un trabajador reciba un adecuado consejo que le permita optimizar sus habilidades y destrezas, lo que a su vez podría derivar en oportunidades de capacitación y desarrollo dentro de la empresa (Arnao, 2021). Una evaluación conducida correctamente también puede servir como un mecanismo de motivación al permitir el reconocimiento del progreso realizado y el cumplimiento de metas por el trabajador. Por último, la evaluación del desempeño también supone beneficios para la organización en su totalidad (Masías et al., 2021). Permite a los gerentes y líderes identificar patrones y tendencias en el desempeño laboral, lo que puede informar decisiones estratégicas sobre capacitación, desarrollo de personal y asignación de recursos. Una evaluación efectiva del trabajo puede llevar a mejoras en la eficiencia operativa y a la creación de un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio para todos (Reátegui et al., 2021).

d) Reconocimiento de logros en el trabajo

El reconocimiento de logros en el trabajo se refiere a la práctica de valorar y celebrar las contribuciones y éxitos de los colaboradores dentro de la organización. Este tipo de reconocimiento puede manifestarse de diversas formas, desde palabras de agradecimiento y elogios públicos hasta premios formales y bonificaciones (Carrillo, 2023).

Igualmente, el reconocimiento de logros puede contribuir a establecer una cultura de alto desempeño en la organización. Es evidente que el reconocimiento y la recompensa incrementan la productividad y el interés de los colaboradores (Arnao, 2021). Esto a su vez, puede resultar estimulante para otros empleados a esforzarse en cumplir objetivos y metas personales, produciendo un entorno competitivo, constructivo y solidario que favorece a toda la organización (Lira, 2022).

El reconocimiento de logros también desempeña un papel crucial en la retención de talento. Los empleados que se sienten valorados y apreciados por sus contribuciones son menos propensos a buscar oportunidades fuera de la organización (Masías et al., 2021). Desarrollar programas de reconocimiento adecuados ayuda a conservar a los mejores profesionales y, al mismo tiempo, atrae a personas que buscan un entorno laboral que valore y recompense su desempeño (Reátegui et al., 2021).

e) Estímulos financieros

Los estímulos financieros denotan la compensación adicional que el personal recibe más allá de su salario, ya sea en forma de premio por los objetivos alcanzados en su jornada laboral. Estos pueden abarcar pagos extras al sueldo base tales como bonificaciones y comisiones, así como los incentivos económicos por cumplimiento de metas y otros objetivos financieros (Carrillo, 2023). Los estímulos financieros son útiles al momento de motivar a los empleados, ya que constituyen una recompensa concreta por el esfuerzo que han realizado, logrando así mantener o incluso incrementar su productividad (Lira, 2022).

Además, los estímulos financieros pueden ayudar a conciliar los intereses económicos de los empleados con los objetivos organizacionales. Al ofrecer recompensas económicas por alcanzar metas específicas, las empresa pueden dirigir los esfuerzos de sus trabajadores hacia áreas prioritarias y estratégicas (Masías et al., 2021). Este alineamiento logra no solo una mejoría en la eficiencia y productividad, sino un aumento en el grado de significado y dirección que tienen los trabajadores hacia su labor. Finalmente, la efectividad de los financiamientos económicos guarda relación con la manera en que son estructurados y la claridad en su comunicación. Empleados deben de entender cómo se determinan y distribuyen estos incentivos y si la manera en que se otorgan resulta equitativa (Arnao, 2021). Una estructura bien diseñada y comunicada de estímulos financieros puede crear un clima de confianza y motivación donde los colaboradores consideran que sus aportes en resultados son equitativamente remunerados (Reátegui et al., 2021).

f) Dedicación en las actividades asignadas

El compromiso en una actividad dada por una organización, empresa o una entidad laboral se refiere al nivel de esfuerzo que el colaborador coloca en el trabajo (Carrillo, 2023). Este concepto incluye el tiempo y energía productiva que el trabajador dedica a su labor, así como la atención que presta a la calidad y detalle de cada paso en las tareas a realizar. Una alta dedicación indica también el poseer un buen sentido de responsabilidad y profesionalismo en el trabajo, lo que en general se traduce en el desempeño y productividad (Lira, 2022).

La dedicación en las actividades asignadas por un trabajador refleja el grado de satisfacción laboral que este posee, así como el nivel de motivación que tiene (Masías et al., 2021). Este compromiso se puede fomentar a través de un entorno de trabajo positivo, oportunidades de desarrollo profesional y un liderazgo que inspire y apoye a los empleados (Arnao, 2021). Existen diferentes indicadores, como el cumplimiento y la entrega a tiempo de proyectos, la calidad del producto final, así como la disposición para asumir tareas y roles superiores que permiten evaluar el compromiso. Estas tareas no solo benefician al rendimiento individual

del trabajador, sino que optimizan su desempeño, así como la eficiencia y el éxito global de la organización (Reátegui et al., 2021).

2.3. Glosario de términos

- a) **Auditoría de seguridad:** Revisión exhaustiva y metódica de los procedimientos y normas para la garantía de las condiciones seguras de trabajo (Hualcas, 2021).
- b) **Capacitación en seguridad:** Iniciativas formativas diseñadas para ampliar los conocimientos y desarrollar las competencias de los empleados en relación con un ambiente laboral seguro (García, 2024).
- c) **Condiciones de trabajo:** se refiere a la percepción del aspecto tanto físico como psicosocial del entorno laboral (Gonzales y Aduvire, 2022).
- d) **Eficacia:** Capacidad de lograr los resultados deseados en la gestión de salud y seguridad laboral.
- e) **Evaluación de riesgos:** Proceso en el cual se localizan y se evalúan los riesgos potenciales en el entorno laboral (García, 2024).
- f) **Inspección de seguridad:** Revisión sistemática de las instalaciones y prácticas laborales para identificar y corregir condiciones peligrosas (Gonzales y Aduvire, 2022).
- g) **Plan de emergencia:** Conjunto integral de protocolos y acciones estratégicas establecidos para ser ejecutados en situaciones de emergencia en el entorno laboral (Gonzales y Aduvire, 2022).
- h) **Política de seguridad:** Directrices y principios establecidos por una organización para garantizar el bienestar de sus empleados (García, 2024).
- i) **Prevención de riesgos:** Estrategias y medidas adoptadas para minimizar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales (Gonzales y Aduvire, 2022).
- j) **Programa de seguridad:** Sistema organizado de políticas y actividades diseñado para elevar los estándares de seguridad en el entorno laboral (Gonzales y Aduvire, 2022).

- k) **Salud ocupacional:** Disciplina de la salud pública enfocada en la prevención y manejo de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo (García, 2024).
- l) **Supervisión:** Proceso de monitoreo y control de las condiciones y tareas laborales, asegurando la adherencia a las normas de seguridad establecidas (Gonzales y Aduvire, 2022).

CAPÍTULO III:

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

Se optó por un enfoque cuantitativo, fundamentado en la utilización de herramientas, con el fin de describir y prever fenómenos mediante la recogida y evaluación detallada de datos numéricamente. Se busco cuantificar las variables y, mediante el uso de modelos estadísticos, establecer patrones y correlaciones para ser generalizados a contextos más amplios (Arias y Covinos, 2021).

3.2. Diseño

Se manejo bajo uno no experimental de corte transversal, el cual se empleó principalmente para describir características, diferenciar categorías o explorar asociaciones, caracterizado por la ausencia de la manipulación intencional de variables. En su lugar, este modelo se fundamentó en la observación pura, lo que permitió un estudio más naturalista y descriptivo de los fenómenos en cuestión (Hernández y Mendoza, 2018).

A su vez, esto fue un estudio de corte transversal, que se distinguió por recabar la información en un intervalo o momento específico. Permitted evaluar las características de interés en un momento determinado, proporcionando una visión instantánea que reflejo las condiciones y comportamientos de las mismas (Medina et al., 2023).

3.3. Nivel

Se adoptó un nivel descriptivo – correlacional, donde el descriptivo tuvo como propósito fundamental detallar, elucidar y esbozar particularmente de los elementos en cuestión, buscando proporcionar una comprensión clara y exhaustiva de las dimensiones y características del objeto de estudio (Rodríguez, 2020).

De igual forma, se consideró un estudio correlacional, puesto que se enfocó en la identificación y descripción de las relaciones entre ambos elementos. Además de ofrecer descripciones detalladas, esta orientación no se limitó únicamente a las

variables en sí, sino que se enfocó en elucidar sobre la fuerza de las mismas (Villanueva, 2022).

3.4. Tipo

Se caracterizó por ser básica, dado que su foco central radicó en la generación de nuevos conocimientos y teorías. Se enfocó en indagar y descifrar los principios y leyes esenciales que determinan el comportamiento de diversos fenómenos, sin buscar aplicaciones prácticas inmediatas; en lugar de ello, se orientó a la ampliación de la literatura desde la cual pueden desarrollarse futuras investigaciones aplicadas o experimentales (Reyes, 2022).

3.5. Población y muestra

La población alude al agrupamiento integral de componentes que componen el fenómeno detalladamente especificado y acotado durante la etapa de análisis del problema investigativo. Se distingue por su capacidad de ser objeto de estudio, lo que permite que sus características sean examinadas, medidas y cuantificadas para extraer conclusiones relevantes (Hernández y Mendoza, 2018). En este escenario, estuvo conformada por 179 trabajadores de Electrosur S.A., 2024.

Por su parte, la muestra, se refiere a una fracción seleccionada del universo o población total sobre la cual se realizará la investigación. Este segmento, es representativo del grupo más amplio y se selecciona para facilitar un estudio más detallado y manejable de las características o fenómenos de interés dentro de un contexto práctico y eficiente (Arias y Covinos, 2021). Para tal efecto, se tomó la población total como censo conformado por 179 trabajadores de Electrosur S.A., 2024.

En relación con la técnica de muestreo, se adoptó uno censal, el cual se caracteriza por la selección total de la población de estudio. Esto con el fin de abarcar todas las opiniones y percepciones de los encuestados (Villanueva, 2022).

3.6. Métodos y procedimientos

Inicialmente, se solicitó una autorización formal a la dirección de Electrosur S.A. para dar conocimiento sobre las implicancias de la investigación dentro de la

empresa. Esta solicitud incluyo una descripción detallada del objetivo del estudio, la metodología propuesta y los beneficios esperados por la empresa y sus empleados. Una vez obtenida la autorización, se procedió a explicar a los participantes sobre el estudio y en qué consistirá su contribución, se les explico claramente el proceso de recogida de datos, garantizando la confidencialidad de la información proporcionada como el anonimato de cada individuo que participo y obtuvo un consentimiento informado antes de su inclusión en la investigación.

La recogida de datos se realizó mediante los cuestionarios previamente diseñados, para evaluar las percepciones que los empleados poseen en lo referente a los elementos evaluados. Los datos recogidos sistemáticamente ordenados y codificados en Microsoft Excel, lo que facilito la gestión y el análisis preliminar de los datos, preparándolos para una transferencia eficaz al software estadístico.

Una vez codificados los datos en Excel e importados al programa SPSS versión 25, utilizado para realizar los análisis estadísticos correspondientes. Se dio inicio con los análisis descriptivos para evaluar los niveles y frecuencias de las variables involucradas. Estos resultados fueron representados visualmente mediante tablas, lo cual facilito la interpretación y la presentación de los mismos.

En el ámbito inferencial, se inició evaluando la distribución de los datos para lo que se aplicó una prueba de normalidad. El cual permitió identificar cual era la manera en que se distribuían los datos. A partir del resultado con $p > 0,5$ para ambos elementos considerados, se concluyó que la aplicación de técnicas estadísticas no paramétricas estaba justificada para comprobar las hipótesis formuladas anteriormente.

3.7. Técnicas e instrumentos

Se empleó como técnica específica la encuesta que se encuentra diseñada para recabar información proporcionada por un grupo de personas, respecto a un determinado tema. Esta herramienta se caracteriza por posibilitar el acceso a la información de manera sistemática cumpliendo con una estructura rígida predefinida que asegura la confiabilidad de la información. Permite conseguir perspectivas pormenorizadas y contundentes de los interactuantes, lo que a su vez

permite realizar una inmensa evaluación de los elementos analizados (Medina et al., 2023).

Con relación al instrumento, se hizo uso del cuestionario que consiste en una lista de preguntas, sean estas abiertas o cerradas, centradas en un tema. Este instrumento es conocido y utilizado con mucha frecuencia en la recolección de datos. Además de su uso, permite analizar de manera sistematizada las respuestas dadas, permitiendo que, en distintos niveles de la investigación, las variables de interés son sumamente precisas (Medina et al., 2023).

A partir de la definición del autor Medina se ha elaborado un cuestionario debidamente estructurado a partir del marco teórico y en función a las variables de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Satisfacción laboral, de igual forma en sus indicadores, la misma que ha sido validado por expertos.

Para evaluar la eficacia de la gestión de la SST, se diseñó un cuestionario utilizando una escala tipo Likert. Esta escala varía de 1, que representó "Totalmente en desacuerdo", a 5, que denotó "Totalmente de acuerdo". El cuestionario se compuso por tres dimensiones diferentes, y las respuestas se clasificaron en tres niveles de satisfacción: bajo, con puntuaciones entre 18 y 42; medio, de 43 a 67 puntos; y alto, de 68 a 90 puntos.

Para garantizar la confiabilidad de esta herramienta de medición, se realizó una prueba piloto con un grupo representativo de 20 trabajadores. A través de esta prueba inicial, se calculó el coeficiente de confiabilidad, utilizando el Alfa de Cronbach, que resultó ser de 0,942, reflejando un alto nivel de consistencia interna del cuestionario, asegurando que las mediciones obtenidas sean fiables y precisas (Anexo 3).

De la misma manera, para la evaluación de la satisfacción laboral, fue desarrollado un cuestionario basado en una escala tipo Likert. Los valores de esta escala oscilaron entre 1, que indica "Totalmente en desacuerdo", y 5, que significa "Totalmente de acuerdo". Esta herramienta, se estructuró en cuatro dimensiones, permitiendo clasificar las respuestas en tres niveles de satisfacción: bajo, con

puntuaciones de 18 a 42; medio, que abarca de 43 a 67 puntos; y alto, que va de 68 a 90 puntos.

Para respaldar la confiabilidad, del mismo modo se llevó a cabo una prueba piloto con un grupo representativo de 20 trabajadores. Para este caso, el Alfa de Cronbach resultó ser de 0,916, asegurando que las mediciones obtenidas sean fiables y precisas (Anexo 3).

En lo que respecta a la validez de estos cuestionarios, esta fue dada por la revisión de tres expertos en el área. Estos expertos evaluaron la pertinencia, claridad y relevancia de cada ítem, proporcionando retroalimentación y asegurando que el cuestionario mide con precisión las variables e indicadores propuestos.

CAPÍTULO IV:
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 2

Niveles de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

	Bajo		Medio		Alto		Total fr	Total %
	fr	%	fr	%	fr	%		
Gestión de la SST	12	6,7	97	54,2	70	39,1	179	100
Compromiso de la gerencia con la seguridad y salud	9	5,0	91	50,8	27	44,1	179	100
Capacitación de seguridad y salud	23	12,8	89	49,7	67	37,4	179	100
Promoción de la participación de los empleados en la SST	29	16,2	91	50,8	59	33,0	179	100

Se destacó que más de la mitad de los trabajadores (54,2%) calificó la gestión de SST en un nivel medio, lo que supuso que las acciones estratégicas, así como los procedimientos y disposiciones legales que se aplican con el fin de evitar incidentes que comprometan la integridad de los individuos en el puesto de trabajo, son apropiadas, pero requieren de mejoras para que puedan ser percibidas como eficientes en su totalidad.

En cuanto al compromiso de la gerencia con la seguridad y la salud, la tendencia fue similar, donde el 50,8% consideró que tanto la implicación de los directivos, como su dedicación y la asignación de presupuestos para los programas de SST estaban valorados como medios. Esto denota que, aunque están de acuerdo con la forma en que se gestionan, se requieren mayores esfuerzos para impulsar una cultura de seguridad. Pero de forma equilibrada, una proporción considerable del

44,1% consideró que se gestiona eficientemente este aspecto, calificándolo con un nivel alto.

Con relación a la capacitación en materia de SST, se apreció una mayor variación en la distribución de las valoraciones, a pesar de ello, un grupo compuesto por el 49,7% de los trabajadores opinó que se encuentra en un nivel medio, lo que puede relacionarse con la regularidad o la cantidad de horas impartidas al personal para que pueda formarse en esta materia de cara a la capacidad de respuesta que pueda tener la organización ante cualquier incidente.

Respecto a las actividades dirigidas a la promoción e integración de los trabajadores en las actividades de formación y prevención en materia de SST, el 50,8% expresó que se encuentran en un nivel medio, pudiendo estar reflejando que el comité para la seguridad no está totalmente articulado o no funciona de forma eficiente.

Tabla 3

Niveles de satisfacción laboral

	Bajo		Medio		Alto		Total	Total
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Satisfacción laboral	8	4,5	79	44,1	92	51,4	179	100
Significación de tareas	16	8,9	83	46,4	80	44,7	179	100
Condiciones de trabajo	4	2,2	49	27,4	126	70,4	179	100
Reconocimiento personal y/o social	18	10,1	90	50,3	71	39,7	179	100
Beneficio económico	23	12,8	78	43,6	78	43,6	179	100

En cuanto a la percepción que tienen los trabajadores de su grado de satisfacción en el entorno laboral, la mayoría (51,4%), percibe y expresó que sus condiciones de trabajo son buenas, reflejando satisfacción con la remuneración, el

entorno y las oportunidades de desarrollo que ofrece, así como con el liderazgo, la comunicación dentro de la organización e incluso con su sentido de pertenencia.

Asimismo, la significación de las tareas fue valorada como buena con una representatividad máxima, equivalente al 46,4% en el nivel medio. Esto denota que la mayor parte de los trabajadores está conforme en cuanto a las tareas que se les han asignado y corresponden a su perfil de competencias.

De manera destacada, un considerable 70,4% de los trabajadores, expresó que las condiciones de trabajo están en un nivel alto, lo que comprende tanto las condiciones del entorno físico, así como la naturaleza de las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo. Esto proporciona un beneficio para la organización, ya que facilita un entorno adecuado que favorece el desempeño óptimo de sus funciones.

En lo relativo al reconocimiento personal y/o social que obtienen por parte de sus superiores, el 50,3% lo valoró como regular, indicando que no se está reconociendo del todo el esfuerzo y el rendimiento reflejado por trabajadores, o que, si bien se cuenta con un sistema de reconocimiento, éste no está resultando lo suficientemente efectivo. Considerando que el reconocimiento no sólo comprende el aspecto monetario, sino que además se pueden apreciar todos los esfuerzos de cada persona o colectivo, partiendo de las simples palabras hasta la entrega de premios o acreditaciones, siendo pertinente ya que refuerza la autoestima de estos.

En el caso del beneficio económico, se identificó un balance entre dos grupos que representan el 43,6% de los niveles medio y alto. El cumplimiento satisfactorio de este aspecto, que engloba de forma directa la remuneración que reciben los empleados por la prestación de sus servicios, y que incluye su salario básico, bonificaciones, compensaciones, honorarios, y otros incentivos económicos, contribuye a consolidar el compromiso y la productividad en la organización.

4.1.2. Análisis inferencial

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la SST	.0117	179	.000
Satisfacción laboral	.087	179	.002

Para la determinación de la prueba estadística a emplear, se aplicó una prueba o test de normalidad con el fin de conocer cómo se distribuyen los datos, conforme lo establecen Hernández y Mendoza (2018), un valor de $p > .05$ indica que los datos están normalmente distribuidos e implica el uso de medidas paramétricas, pero si el valor de p es menor a $.05$, éstos no se distribuyen con total normalidad y se deben emplear pruebas no paramétricas. Al no cumplir el supuesto de distribución normal, se recurrió al estadístico Rho de Spearman.

Contrastación de las hipótesis

Para la verificación o justificación prevista de las hipótesis, se considera la siguiente regla de decisión:

- Si el valor de $p \geq 0,05$ se acepta H_0
- Si el valor de $p < 0,05$ se acepta H_1

Hipótesis general

H₀: La gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

H₁: La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

Tabla 5

Relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la satisfacción laboral

			Gestión de la SST	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión de la SST	r	1,000	,669**
		Sig.	.	,000
		N	179	179
Spearman	Satisfacción laboral	r	,669**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	179	179

Con el valor obtenido de $p = 0,000$, se procedió al rechazo de H₀, corroborando que, entre la gestión de la SST y la satisfacción por parte de los trabajadores, existe una correspondencia y que además esta es relevante. Del mismo modo, se reafirmó, con el valor de Rho= 0,669, que esta conexión es positiva y considerable. De esta forma se corrobora que cuando los directivos de las empresas ponen en práctica las estrategias de prevención de incidentes, evidenciando una correcta gestión en el área de SST, se produce en los empleados una mayor sensación de seguridad y un mayor grado de satisfacción.

Hipótesis específica 1

H₀: La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no se relaciona significativamente con la significación de tareas de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

H₁: La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona significativamente con la significación de tareas de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

Tabla 6

Relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la significación de tareas

			Gestión de la SST	Significación de tareas
Rho de	Gestión de la	r	1,000	,696**
	SST	Sig.	.	,000
Spearman	Significación	N	179	179
	de tareas	r	,696**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	179	179

De igual manera, el valor que se obtuvo fue de 0,000, dando lugar al rechazo de H₀ y confirmado la existencia de un vínculo entre la gestión de la SST y la significación de las tareas, y que además esta es relevante. Al mismo tiempo, con el valor de Rho= 0,696, se constata que esta conexión entre ambos elementos es positiva y considerable. Esta vinculación indica que cuando existe un equilibrio o lineamiento en las asignaciones de tareas con los puestos de trabajo los empleados se sienten más satisfechos.

Hipótesis específica 2

H₀: La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

H₁: La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

Tabla 7

Relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y las condiciones de trabajo

			Gestión de la SST	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Gestión de la SST	r	1,000	,456**
		Sig.	.	,000
		N	179	179
	Condiciones de trabajo	r	,456**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	179	179

En este aspecto, el valor obtenido para $p < 0,05$, indicó que la H₀ debe ser rechazada y su vez confirmó que entre la gestión de la SST y la percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo existe una conexión y que al mismo tiempo esta es relevante. Para reforzar este hallazgo, el valor de Rho= 0,456, permitió corroborar la fuerza de la misma siendo esta positiva media. En consecuencia, cuando el entorno de trabajo, en términos del aspecto físico (infraestructura, medio ambiente, entre otros), es adecuado y cuando las relaciones dentro del mismo resultan positivas, los empleados perciben el trabajo como satisfactorio.

Hipótesis específica 3

H₀: La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de ElectroSur S.A. 2024.

H₁: La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de ElectroSur S.A. 2024.

Tabla 8

Relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el reconocimiento personal y/o social

			Gestión de la SST	Reconocimiento personal y/o social
Rho de	Gestión de la	r	1,000	,428**
	SST	Sig.	.	,000
Spearman	Reconocimiento	N	179	179
	personal y/o social	r	,428**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	179	179

De acuerdo con el valor obtenido de $p < 0,05$, se procedió al rechazo de H₀ y se confirmó que entre la gestión de la SST y la percepción que tienen los empleados sobre el reconocimiento tanto personal como el colectivo se evidencia una correspondencia, siendo esta de gran relevancia. El valor de Rho= 0,428, permitió determinar que se trató de una conexión positiva media. Esto indica que, cuando los esfuerzos de los trabajadores son reconocidos por sus superiores bien sea de manera formal o informal se genera un grado de satisfacción los mismos, lo que a su vez favorece a la motivación y el desempeño en general.

Hipótesis específica 4

H₀: La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no se relaciona significativamente con el beneficio económico de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

H₁: La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona significativamente con el beneficio económico de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.

Tabla 9

Relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y beneficio económico

			Gestión de la SST	Beneficio económico
Rho de Spearman	Gestión de la SST	r	1,000	,630**
		Sig.	.	,000
	Beneficio económico	N	179	179
		r	,630**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	179	179

En relación a la correspondencia entre la gestión de la SST y el beneficio económico, el valor de p obtenido $< 0,05$, permitió rechazar H₀ y se confirmó que este vínculo es de gran relevancia. El valor de Rho= 0,630, reflejó que se trató de una conexión positiva moderada. De acuerdo con esta derivación, cuando la remuneración se ajusta a la carga de trabajo o a los puestos de trabajo y se contemplan bonificaciones en función del rendimiento, los empleados se sienten una mayor satisfacción con su trabajo.

4.2. Discusión

En lo que respecta al objetivo general, se logró corroborar que la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene una relación considerable sobre la Satisfacción Laboral (SL) de los trabajadores, con un valor de p de 0,000 y un Rho de 0,669, evidencian una relación robusta entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que las prácticas organizacionales orientadas a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable no solo mitigan los riesgos físicos, sino que también generan un clima laboral favorable que favorece la percepción de bienestar de los empleados. Este tipo de gestión va más allá de la prevención de incidentes, fomentando una mayor estabilidad emocional y el sentido de pertenencia de los trabajadores, lo cual repercute en su dedicación y actitud frente a las tareas, fortaleciendo su conexión con la empresa y mejorando su disposición para contribuir a los objetivos comunes.

Esto se encuentra en línea con lo hallado por Vosoughi et al. (2023) en Irán, lograron observar que el 88,9% de los participantes no había sufrido accidentes laborales, observando un aumento en los niveles de Satisfacción laboral (182 frente a 152). La medición de la relación entre el clima de seguridad y la satisfacción laboral reflejó un valor de $r = 0,997$ ($p < 0,001$), lo que les permitió corroborar que el ambiente de seguridad es determinante en la percepción de bienestar de los trabajadores, influyendo directamente en su satisfacción laboral.

Del mismo modo, en Perú Cristobal (2022) específicamente en Huancayo, evaluó la relación entre la administración de SST y la SL en una empresa del sector mecánico, donde obtuvo que el 91% de los trabajadores confirmaron que se realizaba una evaluación continua de la eficacia de las medidas de protección, con una supervisión frecuente (87%). La correlación entre estas variables alcanzó un valor de $r = 0,823$. Estos hallazgos sugieren que un monitoreo constante y la mejora de las medidas de seguridad incrementan la satisfacción y productividad de los trabajadores.

En cuanto al primer objetivo específico, se confirmó una conexión significativa entre la gestión de SST y la percepción que tienen los empleados acerca de la importancia de sus tareas en Electrosur S.A. durante 2024. Los

resultados obtenidos, con un nivel de significancia de $p = 0,000$ y un coeficiente de Rho de 0,622, indican una conexión clara entre las políticas de seguridad implementadas y la percepción de relevancia que los empleados atribuyen a sus responsabilidades laborales. Esto sugiere que, cuando los trabajadores perciben que sus condiciones de trabajo están protegidas, experimentan un mayor sentido de propósito y valor en sus tareas diarias. La implementación de estrategias efectivas en materia de seguridad no solo asegura un entorno laboral protegido, sino que también fomenta una mayor alineación entre responsabilidades asignadas y los objetivos individuales de los empleados, contribuyendo a su motivación y al cumplimiento eficiente de sus funciones.

Esto concuerda con lo expuesto por Shan et al. (2022) en China, quienes exploraron la interacción entre la gestión eficiente de la SST y la Satisfacción laboral de los empleados en una empresa de producción. Los resultados evidenciaron que la percepción de riesgos en relación con la salud ocupacional afectaba de manera negativa la satisfacción ($\beta = -0,134$, $p < 0,05$). A través de la mediación del estrés laboral ($\beta = -0,169$, $p < 0,05$) y el compromiso organizacional ($\beta = 0,415$, $p < 0,001$), se constató que una cultura de seguridad adecuada puede mitigar los efectos negativos de la percepción de los riesgos, mejorando la satisfacción de los empleados.

Respecto al segundo objetivo específico, se comprobó que la gestión de SST está vinculada de manera directa con las condiciones laborales percibidas por los trabajadores de Electrosur S.A. en 2024. Los resultados obtenidos, con un valor de p de 0,000 y un Rho de 0,681, reflejan una relación consistente entre los elementos de estudio. Este hallazgo señala que cuando las políticas de seguridad son efectivas, los trabajadores tienden a valorar más positivamente las condiciones en las que desempeñan sus tareas, tanto en términos de recursos físicos como de ambiente psicosocial. Además, la gestión adecuada de la seguridad no solo mejora el entorno físico, sino también contribuye a una atmósfera de confianza y apoyo, donde los empleados se sienten respaldados en su bienestar general, lo que repercute favorablemente en su desempeño y satisfacción laboral.

De manera similar, Morgan et al. (2021) en Nigeria, analizaron el impacto de las políticas de SST sobre la satisfacción laboral en el sector manufacturero. Donde efectivamente la SST si tenía un impacto relevante en la productividad y satisfacción, con valores de 4,35 y 4,38 en una escala del 1 al 5. La relación entre ambos elementos alcanzó un valor de $r = 0,915$. Estos resultados sugieren que una adecuada gestión de la seguridad laboral es un factor clave para mejorar el bienestar de los empleados y su desempeño

Adicionalmente, Reátegui et al. (2021) en Huánuco, analizaron la relación entre los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral. El 61,54% de los trabajadores se ubicó en un nivel moderado de riesgo ergonómico, lo que se asoció con una SL moderada. Los valores de rho fueron negativos para la satisfacción extrínseca ($-0,413$, $p = 0.009$) y la satisfacción intrínseca ($-0,305$, $p = 0.049$), lo que indica que mayores riesgos ergonómicos están relacionados con una menor satisfacción laboral en estos aspectos.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se verificó que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se vincula de manera efectiva con el beneficio económico percibido por los trabajadores de Electrosur S.A. en 2024. Los resultados, con un valor de p de 0,000 y un Rho de 0,635, evidencian una relación significativa entre la implementación de políticas de seguridad y la percepción de los empleados sobre los beneficios económicos relacionados con su trabajo. Este hallazgo sugiere que un entorno laboral seguro no solo mejora las condiciones físicas y psicosociales de los empleados, sino que también influye en su visión de los incentivos y beneficios que reciben. Cuando los trabajadores sienten que su bienestar está adecuadamente protegido, la percepción de recibir compensaciones justas y beneficios económicos adecuados aumenta, lo que refuerza su motivación y compromiso hacia la organización.

Como respaldo, se encuentra lo expuesto por Alcantara y Morales (2020) en Trujillo, investigaron la relación entre el sistema de gestión de seguridad laboral y la satisfacción de los empleados. El 80% calificó la administración de seguridad como regular, mientras que un porcentaje igual manifestó estar satisfecho con las condiciones seguras. Se identificó una correlación positiva ($\rho = 0,837$, $p < 0,01$),

lo que evidencia que la mejora en las condiciones de seguridad laboral repercute favorablemente en la satisfacción de los empleados.

En cuanto a los resultados descriptivos, para la gestión de la seguridad se observó que la mayoría de los trabajadores de Electrosur S.A, percibieron que las políticas de seguridad implementadas en la empresa son efectivas. Un 60% de los empleados calificaron las medidas de seguridad como altas, lo que resalta que, a pesar de los desafíos, la empresa ha logrado establecer un entorno laboral que los trabajadores consideran seguro. Esta percepción positiva sobre la seguridad en el trabajo tiene un impacto directo en su bienestar general y, por consiguiente, en su satisfacción laboral. Este hallazgo subraya la importancia de continuar fortaleciendo las políticas de seguridad, no solo en términos de prevención de accidentes, sino también en la creación de un ambiente en el que los empleados se sientan protegidos y respaldados. Además, los trabajadores clasificaron la seguridad en niveles medios, esta tendencia podría reflejar áreas de mejora en la implementación de las estrategias de seguridad, que si se abordan adecuadamente podrían elevar aun mas los niveles de satisfacción laboral.

De manera similar, Mendoza (2021) en Moquegua, estudió la gestión de la SST y su relación con la satisfacción laboral en una empresa de construcción. El 59,1% de los empleados percibieron la gestión de la seguridad como eficiente, mientras que el 40,9% la evaluaron como regular. La relación entre las variables fue relevante ($r = 0,509$, $p < 0.01$). Estos resultados destacan que cuando los trabajadores perciben que su bienestar es una prioridad, su compromiso y motivación aumentan, lo que se refleja en una mayor satisfacción laboral.

Para el caso de la satisfacción laboral, la mayoría de los empleados consideran que las condiciones de trabajo han mejorado a raíz de la implementación de protocolos de seguridad. El 64% de los empleados expresaron una percepción sobre su entorno laboral, destacando no solo las condiciones físicas, como la infraestructura y los equipos, sino también el ambiente psicosocial, caracterizado por un mayor apoyo y confianza por parte de la organización. Este dato sugiere que las políticas de seguridad tienen un impacto más allá de la prevención de accidentes, contribuyendo a la creación de un ambiente de trabajo saludable y motivador.

Esto a su vez, se asemeja a lo halado por Oballe (2023) en Lima, quien investigó la relación entre la gestión de la SST y el desempeño de los empleados. Los resultados mostraron que el 38,4% de los trabajadores calificó las condiciones de seguridad como regulares, mientras que un 30,2% las consideró positivas. En cuanto a la satisfacción laboral, el 37,2% expresó que su satisfacción era media, mientras que un 32,6% mostró insatisfacción. Se identificó una relación positiva ($r = 0,655$, $p < 0.05$), lo que indica que la mejora en la gestión de seguridad favorece la percepción de seguridad y la satisfacción laboral.

Los resultados muestran cómo cuidar a los empleados en el lugar de trabajo permite que una organización tenga un impacto positivo que va más allá de simplemente minimizar los riesgos de lesiones. Este enfoque integral promueve un sentido de aprecio y motivación, permitiendo al personal desarrollar un compromiso genuino hacia la organización y sus objetivos. De esta manera, la apreciación de un lugar de trabajo seguro y equitativo ayuda a mejorar no solo la moral, sino la actitud general hacia las tareas rutinarias de una manera que beneficia al individuo y a la institución.

Además, el análisis resalta la importancia de una cultura laboral emocional y psicológicamente solidaria como un pilar clave para el desarrollo organizacional. El impacto de un entorno de trabajo equilibrado, marcado por condiciones físicas y psicosociales adecuadas, contribuye a mejorar la experiencia y el rendimiento del empleado. La gestión efectiva, por tanto, va más allá del mero cumplimiento de normativas; se convierte en una inversión estratégica en capital humano con un considerable potencial de retorno en productividad y bienestar.

Finalmente, incluso si el estudio se centró en una situación específica, los hallazgos obligan a considerar la importancia de elaborar políticas que fusionen la seguridad con la calidad de vida en el trabajo. La evidencia sugiere que la consolidación de prácticas de apoyo protector e integrador tiene más probabilidades de tener éxito en varias áreas, mejorando así el nivel de bienestar y satisfacción en la organización y la región en su conjunto. Este enfoque posterior amplía el concepto tradicional de seguridad, permitiendo el desarrollo sostenible sociodemográfico de los recursos humanos y un entorno laboral adecuado.

CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, quedo corroborado que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona en gran medida con la satisfacción laboral de los empleados de Electrosur S.A., 2024. Este vínculo no solo refleja que las condiciones de trabajo son mejores, sino que también destaca como un entorno laboral que brinda protección, la cual repercute en la disposición emocional y motivacional de los trabajadores, beneficiando su desempeño y percepción general del trabajo.
2. Relacionado con el primer objetivo específico, se comprobó que la implementación de políticas de salud y seguridad ocupacional se vincula con la relevancia percibida de las tareas realizadas por los empleados. Gestionar estas políticas de manera adecuada aumentó el sentido de propósito de los trabajadores, lo que aumentó el compromiso con los objetivos organizacionales.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, se constató que las condiciones de trabajo tienen una conexión con las medidas de seguridad implementadas. La promoción de un entorno, además de mejorar las infraestructuras físicas, promueve la creación de un entorno psicosocial más positivo, en el que los empleados se sienten más a gusto en su lugar de trabajo y experimentan menos estrés.
4. En el caso del tercer objetivo específico, se halló que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo está vinculada con la percepción de reconocimiento personal y social entre los trabajadores. La implementación efectiva de estas políticas promueve un ambiente de aprecio y valor, donde los empleados se sienten respaldados tanto en su bienestar físico como en su rol dentro de la organización.
5. Con respecto al cuarto objetivo, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relacionó con la percepción de los beneficios económicos que los empleados reciben. Esto se debe a que un entorno de trabajo seguro y saludable refuerza la relación de los trabajadores con los incentivos y compensaciones ofrecidos.

RECOMENDACIONES

1. El gerente general de Electrosur S.A. debe fomentar la integración de políticas de seguridad y salud en el trabajo de manera que se priorice no solo la prevención de accidentes, sino también el bienestar integral de los trabajadores. Esto se puede lograr fortaleciendo la capacitación continua en seguridad, asegurando que todos los niveles de la organización comprendan su importancia y se involucren activamente en el cumplimiento de las normativas. De esta manera, se consolidará un entorno más seguro, lo que repercutirá en una mayor satisfacción y compromiso por parte de los empleados.
2. Los supervisores y responsables de áreas operativas, deben incentivar a reconocer la conexión directa entre un entorno laboral seguro y el sentido de propósito de los trabajadores en sus tareas. Es fundamental que se establezcan espacios para que los empleados puedan comprender la relevancia de sus roles dentro de la organización. Para ello, se puede crear un sistema de retroalimentación y reconocer públicamente los logros en términos de seguridad, lo que aumentara la motivación y el sentido de pertenencia a la empresa
3. Los responsables del Departamento de Gestión Humana deben reforzar la importancia de las condiciones laborales seguras no solo en el aspecto físico sino también psicosocial. Para lograrlo, se puede establecer un sistema de evaluación continua de las condiciones de trabajo, que abarque tanto el bienestar físico como la calidad del ambiente de trabajo. Además, es crucial que se faciliten recursos para que los empleados puedan acceder a espacios de apoyo emocional, lo que permitirá crear un entorno laboral que favorezca la satisfacción y la salud mental.
4. Los líderes de equipos y gerentes intermedios deben promover una cultura organizacional en la que el reconocimiento personal y social sea un pilar fundamental. Esto se puede alcanzar estableciendo mecanismos de comunicación claros que permitan a los empleados expresar sus inquietudes y logros, asimismo asegurando que dichos esfuerzos sean reconocidos de

manera tangible, ya sea a través de incentivos o mecanismos especiales. Con ello, se incrementará el sentido de valorización de los empleados dentro de la empresa.

5. El Gerente de Administración y Finanzas deben garantizar que los beneficios económicos que los empleados reciben sean percibidos como un reflejo justo de su esfuerzo y dedicación. Esto se puede lograr mediante la implementación de un sistema de incentivos transparente que se base en el desempeño, donde los trabajadores vean claramente la relación entre su contribución al bienestar de la empresa y las recompensas que obtienen. Con esta medida, se fortalecerá la motivación de los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo más productivo y comprometido

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, R., Martín, A. y Hernández, A. (2022). Nivel de satisfacción en estudiantes de secundaria con el uso de aprendizaje colaborativo mediado por las TIC en el aula. *Revista Electrónica Educare*, 26(2), 1-19. <https://doi.org/10.15359/ree.26-2.2>
- Aguilar, C. y Macazana, D. (2020). Gestión educativa y satisfacción académica en alumnos de escuela de infantería del ejército peruano. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 373-379. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1801/1797>
- Akbari, H. y Sarbandi, F. (2022). Evaluating the Relationship between HSE Management and Job Satisfaction and Performance Quality among the Production Center (Employees of Hacoupian Clothing Industrial Company: A Case Study). *Occupational Hygiene and Health Promotion*. <https://doi.org/10.18502/ohhp.v6i2.10311>
- Alcantara, J. y Morales, M. (2020). *SST y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas, La Esperanza, Trujillo—2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53264/Alcantara_YJM-Morales_AMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera Ed). Enfoques consulting EIRL.
- Arnao, R. (2021). Satisfacción laboral del directivo y posibles implicancias en la ejecución presupuestaria: Caso universidades públicas de Perú. *Revista IECOS*, 22(1), 31-68. <https://doi.org/10.21754/iecos.v22i1.1325>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2024). *SST (SST) en el sector público*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14946-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-en-el-sector-publico>
- Bran, L. y Arboleda, J. (2022). Percepciones sobre los sistemas de SST en organizaciones textiles de Medellín (Colombia): Un análisis cualitativo. *Revista CEA*, 8(17), e2083. <https://doi.org/10.22430/24223182.2083>

- Briones, J. y Manrique, D. (2023). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Santa]. <http://168.121.236.53/bitstream/handle/20.500.14278/4286/52758.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabanilla, G., Cando, C. y Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf>
- Cabrera, M., Castro, J., González, L., Giménez, S. y Barranca, A. (2022). Satisfacción laboral en prestadores de Servicio Social del Centro de Estudios y Servicios en Salud. *Revista mexicana de medicina forense y ciencias de la salud*, 7(1). <https://revmedforense.uv.mx/index.php/RevINMEFO/article/view/2941>
- Calderón, A. (2024). *La causa justa de despido por incumplimiento de obligaciones en materia de SST*. 171-187. <https://laborem.sptdss.org.pe/index.php/laborem/article/view/68/178>
- Calderón, A. y Andamayo, L. (2023). Liderazgo, factor de éxito en la implementación del Sistema de Gestión de SST. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, 10, 6-34. <https://doi.org/10.54774/ss.2023.10.01>
- Carrera, Y. (2022). Influencia del Sistema de Gestión de SST (Ley N° 29783) en el incremento de la productividad en la Empresa Star Print S.A. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 25(49), 181-188. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i49.23014>
- Carrillo, A. (2023). Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 157. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1209>
- Chávez, J. (2022). *Aplicación del Sistema Gestión de SST para Reducir Accidentes Laborales en Proyecto de Copemi Moquegua 2022* [Tesis de pregrado,

- Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106795>
- Cristobal, J. (2022). *Sistema de gestión de SST y la productividad laboral en la empresa mecanica San Cristobal S.A.C. - 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9104/T010_45025783_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza-Guano, M. y Ramos-Guevara, J. (2021). Análisis comparativo de la accidentabilidad laboral en Ecuador: Periodo 2014 al 2019. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 49-58. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.735>
- Franciosi, J. y Vidarte, A. (2021). Implementación de un sistema de SST y la accidentabilidad y productividad en una industria arrocera. *INGENIERÍA: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 8(1), 85-93.
<https://doi.org/10.26495/icti.v8i1.1548>
- Garavito, Y. (2022). Cultura organizacional y cultura de seguridad: Una revisión de la literatura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(2).
<https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2022.8622>
- García, E. (2024). Estrategias de responsabilidad social y gestión en SST. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 11(3), 51-69.
<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/687/700>
- García-Mogollón, A. y Malagón-Sáenz, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: Enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 41(63), 55-76. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/abra/v41n63/2215-2997-abra-41-63-55.pdf>
- Gómez, A. (2021). SST en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 232-239. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Gonzales, M. y Aduvire, E. (2022). Influencia de las buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el desempeño de los trabajadores. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 25(50), 221-228. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.24321>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En McGrawHill (Ed.), *McGRAW-HILL*

- Interamericana Editores S.A. de C.V. Mc Graw Hill.*
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf>
- Hinojosa, J. I. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. *Revista de Administração de Empresas*, 62(4), e2021-0153.
<https://doi.org/10.1590/s0034-759020220410>
- Hualcas, M. (2021). Relationship between working climate and job satisfaction in a hydrocarbons company. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4), 91-103.
<https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.04.07>
- Hutajulu, R. (2020). Safety culture factors and their implication to job satisfaction in the construction industry. *Jakarta State University*.
https://www.researchgate.net/publication/347966350_SAFETY_CULTURE_FACTORS_AND_THEIR_IMPLICATION_TO_JOB_SATISFACTION_IN_THE_CONSTRUCTION_INDUSTRY
- Izquierdo. (2020). *Sistema de gestión de la SST de la Ley 29783, etapa de extracción de la minería formal, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://chat.openai.com/c/667e2e0d-b517-4c4e-b8f7-5e5a4b8c8b7a>
- Lazo, Y. (2023). La importancia de las habilidades directivas para mejorar la satisfacción Laboral en el sector de la salud del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 56-73.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5451
- Lema-Jiménez, F., Quevedo-Barros, Ma., Ochoa-Crespo, J. y Ormaza-Andrade, J. (2021). Análisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación Ecuatoriana. *Dominio De Las Ciencias*, 7(5), 724-744.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2279>
- Lira, C. M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería: Level of satisfaction and job performance of the nursing staff. *Más Vida*, 4(4), 206-2016. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>

- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>
- Masías, I., Calderón, K., Bravo, D. Y., Gonzáles, H. y Colque, W. (2021). Percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Andina del Cusco Ysabel. *Revista Yachay*, 10(1), 521-553. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Yachay/article/view/530/231>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (1.ª ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mendoza, J. (2021). *La SST y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa mining solutions peru SAC, De La región Moquegua 2020* [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/984/Jhancarlo_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales—Diciembre 2023*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/5122522-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales-diciembre-2023>
- Morales, M., Delgado, F. y Imamura, J. (2020). La capacitación en seguridad y salud del trabajo. *Pedagogía Profesional*, 18(3), 1-7. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/1078/1417>
- Morgan O., M., Emu, W., Amadi, C., E. Okon, E. y Njama, P. (2021). The mediating effect of job satisfaction on health and safety policy management and employee productivity in manufacturing firms. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 104-117. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.09](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.09)

- Muñoz, E. y Salas, V. (2021). Sistema de SST y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 2(2), 88-97.
<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v2i2.43>
- Oballe, G. (2023). *Gestión de seguridad, salud en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110054/Oballe_BGAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/es/migration-stub-4877/salud-y-seguridad-en-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo*. SST. <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. Salud y seguridad en el trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/news/omsoit-casi-2-millones-de-personas-mueren-cada-ano-por-causas-relacionadas>
- Portilla, D. (2020). *Calidad de servicio y la satisfacción del cliente en el restaurante Anticuchería Tío Mario SAC, en el año 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas].
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1167/PORTILLA%20GUIA%2c%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reátegui, M., Reátegui, D., Reátegui, R. y Cabrejos, J. (2021). Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Luyando en el periodo 2021. *Revista Pakamuros*, 9(3), 98-109.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i3>
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la investigación científica* (Page Publishing, INC, Vol. 1). Page Publishing, ING Conneaut, PA.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SmdxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT45&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion+cient%C3%](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SmdxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT45&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion+cient%C3%AD)

- ADfica+pdf&ots=O-axztL7e_&sig=ovtfAVqtH5-4yq35kbjWB0NfVQM#v=onepage&q&f=false
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. (Klik soluc).
<https://eltimonlibreria.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-9786078682225>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J. y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Sánchez, A., González, I., Granillo, R., Beltrán, Z., Ramírez, L. y Sotero, B. (2022). La seguridad y salud ocupacional a través de los años. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 9(17), 1-11.
<https://doi.org/10.29057/escs.v9i17.7119>
- Saurage-Altenloh, S., Lartey, F., Randall, P. y Tate, T. (2023). Evidence of the Great Resignation: Remote Worker Engagement and Intent to Stay or Leave during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 11(03), 560-578.
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113032>
- Shan, B., Liu, X., Gu, A. y Zhao, R. (2022). The Effect of Occupational Health Risk Perception on Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2111.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19042111>
- Tinoco, C. J. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237.
<https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Tovar, A., Vergaño, D., Álvarez, J., Tapias, M., Angulo, Y. y Quiroz, M. (2023). Investigación de accidente laboral en Electrisan S.A.S. durante la presentación de redes eléctricas en el primer trimestre del año 2023. *Sociedad, Cultura y Creatividad*, 2(1), 1-14.
<https://revistas.poligran.edu.co/index.php/scc/article/view/3936/4225>

- Ulate, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: Tendencias recientes. *Revista Tecnología en Marcha*. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- Vera, C., Rodríguez, Y. y Hernández, H. (2022). Medición del desempeño del sistema de gestión de SST: Revisión sistemática de literatura. *Revista Cea*, 8(18). <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/2052/2741>
- Villanueva, F. (2022). *Metodología de la Investigación*. D.R 2022 Klik Soluciones Educativas, S.A de C.V. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion&ots=WGLR2GIibt&sig=pHOqpI4F4oxqRLiiLfPr8M3y0Dk#v=onepage&q&f=falsehttps://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion&ots=WGLR2GIibt&sig=pHOqpI4F4oxqRLiiLfPr8M3y0Dk#v=onepage&q&f=false>
- Vosoughi, S., Shekaftik, S. O., Arbousara, F. S. y Noushabadi, Z. S. (2023). *The Relationship between Safety Climate and Job Satisfaction Among Employees in a Tire Manufacturing Company*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3361384/v1>
- Zambrano, G. y Duque, E. (2020). Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar. *Investigatio*, 13(13), 1-12. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2020.13.1>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores en Electrosur S.A. 2024”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿De qué manera la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024?	Determinar como la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024	La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.	<p style="text-align: center;">V1. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <p>-Compromiso de la gerencia con la seguridad y la salud -Capacitación de seguridad y salud -Promoción de la participación de los empleados en la seguridad y salud en el trabajo</p> <p style="text-align: center;">V2. Satisfacción laboral</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <p>-Significación de tareas -Condiciones de trabajo -Reconocimiento personal y/o social -Beneficio económico</p>	<p style="text-align: center;">Alcance de la investigación Descriptiva Correlacional</p> <p style="text-align: center;">Diseño de la investigación Enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal</p> <p style="text-align: center;">Población 179 trabajadores de Electrosur S.A., 2024.</p> <p style="text-align: center;">Muestra 179 trabajadores de Electrosur S.A., 2024.</p> <p style="text-align: center;">Técnicas e instrumentos de recolección de datos Encuesta Cuestionario</p> <p style="text-align: center;">Técnicas de análisis de datos SPSS v25</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con la significación de tareas de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024?	Analizar como la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con la significación de tareas de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.	La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la significación de tareas de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.		
¿De qué manera la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con las condiciones de trabajo de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024?	Establecer como la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con las condiciones de trabajo de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.	La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.		
¿De qué manera la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024?	Definir como la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.	La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.		
¿De qué manera la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el beneficio económico de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024?	Describir como la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el beneficio económico de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.	La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el beneficio económico de los trabajadores de Electrosur S.A. 2024.		

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE LA SST

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ÍTEMS		Escala Likert				
		TDA	ED	N	DA	TAD
		1	2	3	4	5
Variable 1: Gestión de la SST						
D1- Compromiso de la gerencia con la seguridad y salud						
Indicador: Participación activa de la gerencia						
1	La empresa asigna presupuestos adecuados para las actividades relacionadas con la seguridad.					
2	La empresa invierte regularmente en la mejora de las medidas de seguridad.					
3	La asignación de recursos financieros para la seguridad es suficiente para cumplir con los estándares requeridos.					
4	La gerencia participa activamente en las iniciativas de seguridad					
5	Los líderes de la empresa demuestran su compromiso con la seguridad mediante su participación en las actividades.					
6	La gerencia de la empresa fomenta un entorno de trabajo seguro a través de su liderazgo activo.					
D2- Capacitación de seguridad y salud						
Indicador: Número de horas de capacitación						
7	Se ofrecen suficientes horas de capacitación en seguridad a los empleados cada año.					
8	La empresa garantiza que todos los empleados reciban formación en seguridad de manera regular.					

9	La duración de las sesiones de capacitación en seguridad es adecuada para cubrir todos los temas importantes.					
10	Los empleados asisten regularmente a los programas de formación en seguridad.					
11	La tasa de asistencia a las capacitaciones de seguridad refleja el compromiso de los trabajadores con el aprendizaje de prácticas seguras.					
12	La empresa alcanza altas tasas de participación en sus programas de capacitación en seguridad.					
D3- Promoción de la participación de los empleados en la SST						
Indicador: Número de sugerencias de seguridad implementadas						
13	Regularmente se implementan sugerencias de seguridad propuestas por los empleados.					
14	La empresa valora y actúa sobre las recomendaciones de seguridad de los trabajadores.					
15	Se promueve la mejora continua en seguridad a través de la implementación de sugerencias de los empleados.					
Indicador: Participación en comités de seguridad						
16	Los empleados están activamente involucrados en comités de seguridad.					
17	Los comités de seguridad en la empresa incluyen representantes de diversos departamentos.					
18	La participación en comités de seguridad es alta y efectiva en fomentar un ambiente seguro.					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ÍTEMS		Escala Likert				
		TDA	DA	N	DA	TAD
		1	2	3	4	5
Variable 2: Satisfacción laboral						
D1- Significación de tareas						
Indicador: Atribución de realización						
1	La empresa proporciona tareas que son percibidas como valiosas y significativas por los empleados.					
2	Las responsabilidades asignadas reflejan un uso adecuado de las habilidades y competencias de los empleados.					
3	Los trabajos realizados por los empleados están alineados con los objetivos generales de la empresa y contribuyen claramente a su éxito.					
D2- Condiciones de Trabajo						
Indicador: Disponibilidad de elementos						
4	Los empleados tienen acceso constante a todos los recursos necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente.					
5	La tecnología y el equipamiento proporcionados por la empresa son modernos y adecuados para las tareas realizadas.					
6	La empresa asegura que las herramientas y materiales necesarios están disponibles y son de alta calidad.					
Indicador: Evaluación del trabajo						

7	La empresa realiza evaluaciones periódicas del desempeño laboral que son justas y constructivas.					
8	Los criterios utilizados en las evaluaciones son claros y consistentemente aplicados a todos los empleados.					
D3: Reconocimiento Personal y/o Social						
Indicador: Reconocimiento de logros en el trabajo						
9	La empresa reconoce de manera regular y adecuada el esfuerzo individual de los empleados.					
10	El reconocimiento a los empleados es oportuno y se relaciona directamente con sus logros personales					
11	La empresa fomenta una cultura de reconocimiento que motiva a los empleados a alcanzar mayores logros.					
12	Los empleados se sienten orgullosos de sus logros laborales y perciben que estos son reconocidos por sus colegas y supervisores.					
D4- Beneficio Económico						
Indicador: Estímulos financieros						
13	Los incentivos financieros son competitivos y reflejan adecuadamente la dedicación y los logros de los empleados.					
14	La política de compensaciones motiva a los empleados a mejorar su desempeño y alcanzar objetivos personales y de equipo.					
15	La empresa revisa y ajusta regularmente los estímulos financieros para asegurarse de que son justos y efectivos.					
Indicador: Dedicación en las actividades asignadas						
16	Los empleados están motivados para dedicar su máximo esfuerzo en las actividades asignadas debido a un reconocimiento y compensación adecuados.					
17	La dedicación requerida en las tareas está bien balanceada con los beneficios y recompensas proporcionados.					
18	La empresa valora y recompensa la dedicación completa y continua de los empleados en todas sus responsabilidades.					

Anexo 3. Solicitud a Electrosur S.A.

CARTA

Tacna, 04 de junio del 2024

Ing. Luis Fernando Jimenez Loureiro
Jefe del Departamento de Seguridad y Medio Ambiente
ELECTROSUR S.A.
Calle Zela #408 – Cercado de Tacna

Asunto: Autorización para llevar a cabo estudio de investigación

Por medio de la presente, me dirijo a usted en calidad de bachiller de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, con el propósito de solicitar su autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación titulado "Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en Electrosur S.A. 2024" en la empresa ELECTROSUR S.A. la cual es un requisito para optar el título de Licenciado en Administración.

El principal objetivo de esta investigación es evaluar y analizar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como su relación con la satisfacción laboral de los empleados. La investigación se llevará a cabo mediante la aplicación de estos cuestionarios a un grupo representativo de trabajadores de ELECTROSUR S.A.

Asimismo, a través de este estudio, se pretende identificar áreas de mejora y formular recomendaciones que contribuyan a optimizar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como a aumentar la satisfacción laboral de los empleados. Los resultados obtenidos serán compartidos con la empresa, con el fin de apoyar la implementación de estrategias y políticas que promuevan un entorno laboral seguro y satisfactorio.

En este contexto, se garantizará que todas las respuestas serán tratadas con la más estricta confidencialidad y que los datos recopilados se utilizarán exclusivamente con fines de investigación, respetando en todo momento la privacidad de los participantes.

Agradeciendo de antemano su atención y colaboración, quedo a su disposición para cualquier consulta o información adicional que pueda requerir.

Atentamente,


Jhon Juvenal Quenta Ninaja
DNI: 45436041

Detalle de trámite

TRÁMITES

Mis trámites

CASILLA ELECTRÓNICA

MI CUENTA

Datos generales

Nro. Solicitud: S-2024-001357
Fecha de solicitud: 05/06/2024 16:46:35
Tipo de documento: Carta
Nro Documento: SN
Folios: 1
Asunto: AUTORIZACION PARA LLEVAR ESTUDIO DE INVESTIGACION
Resumen: AUTORIZACION PARA LLEVAR ESTUDIO DE INVESTIGACION A TRAVES DE LA APLICACION DE CUESTIONARIOS AL PERSONAL DE ELECTROSUR S.A. PARA EVALUAR Y ANALIZAR LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ASÍ COMO SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS
Nro. Expediente: **20240300007374** ✓
Mesa de Partes: TRAMITE DOCUMENTARIO CALLE ZELA N° 408 - TACNA
Remitente: JHON JUVENAL QUENTA NINAJA
Documento Nacional de Identidad : 45436041
URB. LOS OLVISO CALLE JOSE CACERES VERNAL #940
Tacna - Tacna - Tacna
Estado: ACEPTADO

Documentos adjuntos

 Carta 05 06 24

PRINCIPAL

← Volver

Anexo 4. Carta de aceptación de ElectroSur S.A.



Firmado Digitalmente por: JIMENEZ LOUREIRO Luis
Fernando FAU 20119205949 hard
Razón: SOY AUTOR DEL DOCUMENTO
Ubicación: ELECTROSUR S.A.
Fecha: 12/06/2024 10:51:41

"DECENIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Tacna, 12 de junio de 2024

GPS-0721-2024

Expediente: 20240300007374

Señor(a)

QUENTA NINAJA, JHON JUVENAL

URB. LOS OLIVOS CALLE JOSE CACERES VERNAL #940

Tacna - Tacna

Tacna,.

Asunto : AUTORIZACION PARA REALIZAR LA INVESTIGACION

Referencia : a) SOLICITUD

Mediante el presente lo saludo cordialmente y a su vez en atención a su solicitud para llevar a cabo el trabajo de investigación denominado "Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción laboral de los Trabajadores de ELECTROSUR S.A.", a través de la aplicación de cuestionarios a nuestro personal, y al ser esta investigación con fines académicos. Se autoriza la realización del trabajo de investigación en nuestra empresa y darle las facilidades del caso para proporcionarle la información que requiera y asimismo aplicar el cuestionario respectivo a nuestro personal.

Atentamente,

LUIS FERNANDO JIMENEZ LOUREIRO
JEFE DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por ELECTROSUR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://tramite.electrosur.com.pe/invitado> usando el código: 3HF32V.
Para un próximo trámite, señalar el número de expediente: 20240300007374



Según lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Puede validar la autenticidad e integridad del documento generado a través del código QR ubicado en la parte inferior izquierda del presente documento o colocando la siguiente dirección en la barra del navegador: <http://tramite.electrosur.com.pe/invitado> e ingresando la siguiente clave 3HF32V.

Para un próximo trámite, señalar el número de expediente: 20240300007374

TACNA: Calle Zela N°408-Tacna Central Telefónica: 583315 Teléfono: 244911-424649 Fax: 422212-411710
MOQUEGUA: Av. Andrés Bello Caceres s/n - Alto Zapata Central Telefónica: 584160 Teléfono: 462464 Fax: 464288
I.L.O. Jirón Junín N° 606 Central Telefónica: 584160 Telefax: 482685

1 de 1

Anexo 5. Validación de los instrumentos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Oliva Mallorga Cinthia Julia
- 1.2. **Cargo o institución donde labora:** Auditora del OCI Dirección Regional de Educación Tacna
- 1.3. **Nombre del instrumento de evaluación:** Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- 1.4. **Autor del Instrumento:** Jhon Juvenal Quenta Ninaja
- 1.5. **Título:** Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción laboral de los Trabajadores de ELECTROSUR S.A., 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Bueno*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 18

Lugar y fecha: *Tacna, 18 de octubre de 2024*

Celular N°: *964456196*


Firma del experto informante
DNI: *46560056*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)

II. DATOS GENERALES:

- 2.1. **Apellidos y nombres del experto:** Oliva Mallorga Cinthia Julia
- 2.2. **Cargo o institución donde labora:** Auditora del OCI Dirección Regional de Educación Tacna
- 2.3. **Nombre del instrumento de evaluación:** Satisfacción laboral
- 2.4. **Autor del Instrumento:** Jhon Juvenal Quenta Ninaja
- 2.5. **Título:** Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción laboral de los Trabajadores de ELECTROSUR S.A., 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, 18 de octubre de 2024

Celular N°: 964456196


Firma del experto informante

DNI: 46560056.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:** Vargas Romero Milagros del Rosario
- 1.2. Cargo o institución donde labora:** Especialista III de la Contraloría General de la República - Moquegua
- 1.3. Nombre del instrumento de evaluación:** Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- 1.4. Autor del Instrumento:** Jhon Juvenal Quenta Ninaja
- 1.5. Título:** Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción laboral de los Trabajadores de ELECTROSUR S.A., 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

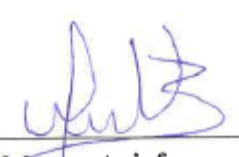
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Valida - favorable*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: *Moquegua, 21-10-2024*

Celular N°: *952003080*


Firma del experto informante
DNI: *71291189*

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)**

II. DATOS GENERALES:

- 2.1. Apellidos y nombres del experto:** Vargas Romero Milagros del Rosario
2.2. Cargo o institución donde labora: Especialista III de la Contraloría General de la República - Moquegua
2.3. Nombre del instrumento de evaluación: Satisfacción laboral
2.4. Autor del Instrumento: Jhon Juvenal Quenta Ninaja
2.5. Título: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción laboral de los Trabajadores de ELECTROSUR S.A., 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Válido - favorable*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: *Moquegua, 21-10-2024*

Celular N°: *952003080*


Firma del experto informante
DNI: *71291189*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Jimenez Loureiro Luis Fernando
- 1.2. Cargo o institución donde labora: Jefe del Departamento de Seguridad y Medio Ambiente de ELECTROSUR S.A. / Docente de la Universidad Privada de Tacna
- 1.3. Nombre del instrumento de evaluación: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- 1.4. Autor del Instrumento: Jhon Juvenal Quenta Ninaja
- 1.5. Título: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción laboral de los Trabajadores de ELECTROSUR S.A., 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 18

Lugar y fecha: Tacna, 18 de octubre de 2024

Celular N°: 952716925

Firma del experto informante

DNI: 02772731

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)**

II. DATOS GENERALES:

- 2.1. **Apellidos y nombres del experto:** Jimenez Loureiro Luis Fernando
- 2.2. **Cargo o institución donde labora:** Jefe del Departamento de Seguridad y Medio Ambiente de ELECTROSUR S.A. / Docente de la Universidad Privada de Tacna
- 2.3. **Nombre del instrumento de evaluación:** Satisfacción laboral
- 2.4. **Autor del Instrumento:** Jhon Juvenal Quenta Ninaja
- 2.5. **Título:** Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción laboral de los Trabajadores de ELECTROSUR S.A., 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 18

Lugar y fecha: Tacna, 18 de octubre de 2024

Celular N°: 952716925



Firma del experto informante

DNI: 02772731

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

PRUEBA PILOTO PARA EL CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DE LA SST

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	18

PRUEBA PILOTO PARA EL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	18

Anexo 7. Base de datos

	P1V1	P2V1	P3V1	P4V1	P5V1	P6V1	P7V1	P8V1	P9V1	P10V1	P11V1	P12V1	P13V1	P14V1	P15V1	P16V1	P17V1
1	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	5
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3
3	4	4	1	1	4	4	3	4	3	4	5	4	2	2	2	2	2
4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
8	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5
12	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4
13	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3
14	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
16	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2
17	4	4	3	4	4	6	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
18	4	4	1	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4
19	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
21	2	2	2	2	4	4	5	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5
24	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
25	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
26	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3
27	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
28	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
30	4	4	1	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
37	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	
1	P1V1	Númérico	8	0	1. La empresa asigna presupuestos adecuados para las actividades relacionadas con la...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
2	P2V1	Númérico	8	0	2. La empresa invierte regularmente en la mejora de las medidas de seguridad.	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
3	P3V1	Númérico	8	0	3. La asignación de recursos financieros para la seguridad es suficiente para cumplir co...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
4	P4V1	Númérico	8	0	4. La gerencia participa activamente en las iniciativas de seguridad	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
5	P5V1	Númérico	8	0	5. Los líderes de la empresa demuestran su compromiso con la seguridad mediante su ...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
6	P6V1	Númérico	8	0	6. La gerencia de la empresa fomenta un entorno de trabajo seguro a través de su lidera...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
7	P7V1	Númérico	8	0	7. Se ofrecen suficientes horas de capacitación en seguridad a los empleados cada año.	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
8	P8V1	Númérico	8	0	8. La empresa garantiza que todos los empleados reciban formación en seguridad de m...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
9	P9V1	Númérico	8	0	9. La duración de las sesiones de capacitación en seguridad es adecuada para cubrir to...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
10	P10V1	Númérico	8	0	10. Los empleados asisten regularmente a los programas de formación en seguridad.	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
11	P11V1	Númérico	8	0	11. La tasa de asistencia a las capacitaciones de seguridad refleja el compromiso de lo...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
12	P12V1	Númérico	8	0	12. La empresa alcanza altas tasas de participación en sus programas de capacitación ...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
13	P13V1	Númérico	8	0	13. Regularmente se implementan sugerencias de seguridad propuestas por los emplea...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
14	P14V1	Númérico	8	0	14. La empresa valora y actúa sobre las recomendaciones de seguridad de los trabajado...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
15	P15V1	Númérico	8	0	15. Se promueve la mejora continua en seguridad a través de la implementación de suge...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
16	P16V1	Númérico	8	0	16. Los empleados están activamente involucrados en comités de seguridad.	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
17	P17V1	Númérico	8	0	17. Los comités de seguridad en la empresa incluyen representantes de diversos depart...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
18	P18V1	Númérico	8	0	18. La participación en comités de seguridad es alta y efectiva en fomentar un ambiente...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
19	P1V2	Númérico	8	0	1. La empresa proporciona tareas que son percibidas como valiosas y significativas por l...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
20	P2V2	Númérico	8	0	2. Las responsabilidades asignadas reflejan un uso adecuado de las habilidades y comp...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
21	P3V2	Númérico	8	0	3. Los trabajos realizados por los empleados están alineados con los objetivos generale...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
22	P4V2	Númérico	8	0	4. Los empleados tienen acceso constante a todos los recursos necesarios para realiza...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
23	P5V2	Númérico	8	0	5. La tecnología y el equipamiento proporcionados por la empresa son modernos y adec...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
24	P6V2	Númérico	8	0	6. La empresa asegura que las herramientas y materiales necesarios están disponibles ...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
25	P7V2	Númérico	8	0	7. La empresa realiza evaluaciones periódicas del desempeño laboral que son justas y c...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
26	P8V2	Númérico	8	0	8. Los criterios utilizados en las evaluaciones son claros y consistentemente aplicados ...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
27	P9V2	Númérico	8	0	9. La empresa reconoce de manera regular y adecuada el esfuerzo individual de los emp...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
28	P10V2	Númérico	8	0	10. El reconocimiento a los empleados es oportuno y se relaciona directamente con sus...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
29	P11V2	Númérico	8	0	11. La empresa fomenta una cultura de reconocimiento que motiva a los empleados a al...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
30	P12V2	Númérico	8	0	12. Los empleados se sienten orgullosos de sus logros laborales y perciben que estos s...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
31	P13V2	Númérico	8	0	13. Los incentivos financieros son competitivos y reflejan adecuadamente la dedicación ...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
32	P14V2	Númérico	8	0	14. La política de compensaciones motiva a los empleados a mejorar su desempeño y a...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
33	P15V2	Númérico	8	0	15. La empresa revisa y ajusta regularmente los estímulos financieros para asegurarse d...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
34	P16V2	Númérico	8	0	16. Los empleados están motivados para dedicar su máximo esfuerzo en las actividades...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
35	P17V2	Númérico	8	0	17. La dedicación requerida en las tareas está bien balanceada con los beneficios y rec...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
36	P18V2	Númérico	8	0	18. La empresa valora y recompensa la dedicación completa y continua de los emplead...	{1, totalmen...	Ninguna	8	Centro	Ordinal
37	V1	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Centro	Escala
38	V1D1	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Centro	Escala

Anexo 8. Constancia revisión lingüística

CONSTANCIA

El que suscribe hace constar que:

Se ha realizado la revisión lingüística de la tesis titulada *GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ELECTROSUR S.A., 2024*, presentada por Bach. Jhon Juvenal Quenta Ninaja para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada.

Tacna, 07 de mayo del 2025



MSc. Lic. Jilberth Alán Benito Santos
Esp. Lengua, Literatura y Gestión Educativa
CPPe. 006956