



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Conocimiento de las normas de seguridad y salud  
ocupacional y su relación con la satisfacción laboral en las  
empresas de carpintería ubicadas en la zona industrial de  
Piura**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Ingeniero Industrial

**AUTORAS:**

Carrasco Valencia, Xiomara Camila (orcid.org/0000-0002-1889-6429)

Huaman Zapata, Gina Juliana (orcid.org/0000-0002-0031-0856)

**ASESOR:**

MBA Ing. Borrero Carrasco, Gabriel Ernesto (orcid.org/0000-0001-5485-9927)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de Gestión de la Seguridad y Calidad

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Este presente trabajo está dedicado a las personas que más han influido en mi vida, dándome su apoyo incondicional para poder terminar esta investigación. “Si quieres ser un ganador, lo serás. Tú eliges qué quieres ser en esta vida y en la próxima”.

### **Xiomara Carrasco Valencia**

Este trabajo se lo dedico a mis padres, familia por confiar en mí y por su apoyo que me brindaron estos 5 años de mi carrera profesional, ya que sin su apoyo no lo habría podido culminar. “Hoy lo soñamos, mañana lo logramos.”

### **Gina Huamán Zapata**

### **Agradecimiento**

Le doy gracias a Dios por darme vida y permitirme que cumpla con uno de mis sueños, gracias a mi familia y amigos por su apoyo tanto moral como económico, le doy gracias a mi asesor por guiarnos para culminar este proyecto. “Estudia para la foto”. Le agradezco a mi compañera de tesis por su apoyo, su cariño y su paciencia, ya que con un apoyo mutuo hemos logrado culminar este proyecto Dios mediante.

### **Xiomara Carrasco Valencia**

Agradezco a Dios porque me ha dado la fuerza para terminar este proyecto. También doy gracias a mi familia y amigos por brindarme su apoyo en este largo camino, gracias a mi asesor por brindarme los conocimientos necesarios para culminar este proyecto. Le agradezco a mi compañera de tesis por su apoyo, su cariño y su paciencia, ya que con un apoyo mutuo hemos logrado culminar este proyecto Dios mediante.

### **Gina Huamán Zapata**

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	9
3.2 Variables y operacionalización .....	10
3.3 Población, muestra y muestreo .....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Métodos de análisis de datos .....	14
3.7 Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Población, muestra y muestreo .....	11
Tabla 2: Nivel de conocimiento por indicador.....	16
Tabla 3: Nivel de conocimiento por indicador de Satisfacción laboral.....	18
Tabla 4: Nivel de correlación SSO .....	20
Tabla 5: Nivel de relación indicadores de Satisfacción laboral.....	24
Tabla 6: Nivel de conexión de SSO y Satisfacción laboral.....	27

## **Índice de gráficos y figuras**

Ilustración 1: Esquema de investigación .....	9
Ilustración 2: Población, muestra (infinita) y muestreo .....	57
Ilustración 3: Porcentaje de turnitin .....	58

## **Resumen**

La presente investigación planteó como objetivo general determinar el nivel de conocimiento de las normas de SSO y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura. El tipo de estudio de investigación es aplicada, transversal, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por trabajadores de las empresas carpinteras ubicadas en la zona industrial de Piura, con una muestra de 386 trabajadores. Los resultados arrojaron que existe relación entre diferentes indicadores pertenecientes a SSO y Satisfacción laboral, entre ellos el indicador denominado Nivel de condiciones físicas y/o materiales tiene una correlación con Porcentaje de conocimiento de normas de SSO con un coeficiente de correlación de -0,144 con un nivel de significancia del 0,01. Concluimos que existe relación entre algunas de los indicadores de conocimiento de las normas de SSO con los de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura en donde pudimos observar que el indicador denominado Nivel de condiciones físicas y/o materiales tiene una correlación con Porcentaje de conocimiento de normas de SSO con un coeficiente de correlación de -0,144 con un nivel de significancia del 0,01.

**Palabras clave:** Seguridad, salud ocupacional, satisfacción laboral.

## **Abstract**

The present investigation was raised as a general objective to determine the level of knowledge of the SSO standards and its relationship with the level of job satisfaction of the workers of the carpentry companies of the industrial zone in Piura. The type of research study is applied, cross-sectional, with a non-experimental design. The population was made up of workers from carpentry companies located in the industrial zone of Piura, with a sample of 386 workers. The results showed that there is a relationship between different indicators belonging to SSO and job satisfaction, among them the indicator called Level of physical and/or material conditions has a correlation with Percentage of knowledge of SSO standards with a correlation coefficient of -0.144 with a significance level of 0.01. We conclude that there is a relationship between some of the indicators of knowledge of the OHS standards with those of job satisfaction of the workers of the carpentry companies of the industrial zone in Piura where we could observe that the indicator called Level of physical and/or material conditions has a correlation with Percentage of knowledge of SSO standards with a correlation coefficient of -0.144 with a significance level of 0.01.

**Keywords:** Safety, occupational health, job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo empresarial es resaltante la importancia de contar con un entorno de trabajo óptimo para los colaboradores ya que así pueden desarrollar sus actividades laborales de la mejor manera posible. Hay factores que están afectando de manera negativa a los trabajadores, y que puede llegar a generar un enorme grado de insatisfacción. Varias de las razones primordiales son: sueldo bajo, mala interacción con los compañeros o jefes, pocas maneras de promoción, personas inseguras, ambiente gremial tenso, malas condiciones de trabajo. Una de las secuelas es la desmotivación, esta puede perjudicar el rendimiento y productividad de la compañía. (Lacayo, 2017)

El cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional también juega un rol importante en el bienestar laboral, ya que si son cumplidas evitamos incidentes o accidentes sorpresivos que alteran la tranquilidad y seguridad de los trabajadores. La revisión del cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo posibilita no solo el bienestar de los empleados y la seguridad en el entorno laboral. Además, impide que, frente a su evasión o faltas, la organización padezca sanciones de parte de la entidad reguladora. (RSM, 2019)

Según los últimos reportes, se manifestó que el 70% de los trabajadores que laboran en los Taller de Carpintería, padecieron enfermedades ocupacionales como problemas lumbares, causados por la manipulación inadecuada de las cargas en esta situación transporte de madera al lugar de trabajo; el 10% padecieron heridas leves con herramientas manuales de corte; el 5% manifestó alergias respiratorias por causa del polvo de la madera. (Ramírez, 2017)

Debido a toda la coyuntura de los últimos años, se vio afectado el bienestar de los trabajadores pues el Covid-19 ha limitado ciertas actividades que ha impedido que algunos trabajadores se desempeñen adecuadamente en sus actividades laborales. El trabajador garantiza la disponibilidad de EPPs e implementa las medidas para su uso obligatorio y correcto, en coordinación y según lo determine el profesional de salud, considerando el grado de riesgo del puesto de trabajo para exposición laboral al COVID-19. (MINSa, 2020)

Las carpinterías en Piura y diferentes partes del Perú no cumplen muy a menudo las normas de SSO a pesar que estas contribuyen a que el riesgo laboral disminuya. No le dan mucho interés al tema de SSO porque suelen pensar que este tema no es relevante dentro de su ambiente laboral, es por esa razón que la mayoría de trabajadores no utilizan el Equipo de Protección Personal que en muchas ocasiones la empresa les brinda de acuerdo a las normas técnicas del tipo de trabajo que realizan y el riesgo al que están expuestos. Además, no es suficiente que la organización solo brinde los EPPs adecuados, sino que también den a conocer el correcto uso de los equipos de seguridad a utilizar. Si la empresa no brinda los EPPs adecuados y los trabajadores no utilizan correctamente los implementos puede no sentirse cómodos en la realización de sus actividades o en el peor de los casos puede ocurrir un accidente que cobraría la vida del trabajador, es por eso que se plantea encontrar la relación existente entre el conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral.

El problema de investigación se planteó de manera general: ¿Cuál será el nivel de conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en las empresas de carpinterías ubicadas en la zona industrial en Piura?; por lo que se plantearon las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál será el nivel de conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional de las carpinterías ubicadas en la zona industrial en Piura?, ¿Cuál será el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas carpinteras ubicadas en la zona industrial en Piura?, y finalmente, ¿Cuál será el nivel de conexión entre el conocimiento de las normas de SSO y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las carpinterías ubicadas en la zona industrial en Piura?

El estudio se justifica de manera teórica ya que se utilizarán conceptos sobre las normas de seguridad y salud ocupacional y satisfacción laboral. También se justifica de manera metodológica ya que se utilizará el respectivo análisis observacional para analizar el conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional por parte de los trabajadores para determinar la satisfacción laboral de los mismos. Se justifica de forma práctica ya que se propuso una solución de forma zonal para así disminuir el riesgo de accidentes y aumentar la satisfacción laboral aplicando el uso correcto de las normas establecidas por la empresa y por la Ley N° 29783, y por

último se justifica de forma social ya que tendrá un impacto dentro de las empresas carpinteras pues tomará en cuenta la comodidad y satisfacción de sus trabajadores durante el desarrollo de sus actividades laborales.

El objetivo principal de esta investigación es: Determinar el nivel de conocimiento de las normas de SSO y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura. Como objetivos específicos tenemos: Diagnosticar el nivel de conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional en las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura, Realizar una evaluación enfocada en la satisfacción laboral en las carpinterías de la zona industrial en Piura, Determinar el nivel de conexión entre el conocimiento de las normas de SSO y la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura.

Por último, como hipótesis general de la investigación tenemos: Existe un nivel de relación entre el conocimiento de las normas de Seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura. Como hipótesis específicas tenemos: Hay un nivel alto de conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional de las carpinterías ubicadas en la zona industrial en Piura, Existe un nivel alto de satisfacción laboral por parte de los trabajadores de las empresas carpinteras ubicadas en la zona industrial en Piura, Existe un nivel bajo de conexión entre el conocimiento de las normas SSO y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las carpinterías ubicadas en la zona industrial en Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

Espinoza, Quimí, Escobar, Camacho (2020), investigaron la valoración de los factores de riesgo psicosociales e identificación entre la relación existente con la satisfacción laboral de los y las trabajadoras de dos empresas privadas que brindan servicios en Guayaquil. La población que se analizó fue un 30% de varones y un 70% de mujeres; los instrumentos empleados son el cuestionario y una pauta de preguntas sobre las variables sociodemográficas y laborales. Los resultados primordiales indicaron que no hay una interacción elocuente en medio de las propiedades sociodemográficas, los peligros psicosociales y la satisfacción laboral de los obreros. También, se ha podido visualizar una conformidad negativa entre los peligros psicosociales y la satisfacción laboral.

Merchán (2020), investigó la definición de riesgos y peligros actuales en microempresas artesanales de carpintería ubicadas en la ciudad de Guayaquil. La población que se analizó fue un total de 9 trabajadores; los instrumentos empleados son encuestas virtuales y presenciales. Los resultados principales indicaron que la microempresa evaluada solo cumple con un 5% del reglamento legal en seguridad y salud laboral.

Castro (2018), investigó determinar las condiciones de trabajo a las cuales están expuestos los trabajadores de carpinterías artesanales del Distrito Metropolitano de Quito, por medio del Análisis de las condiciones de trabajo en las Mypes. La muestra que se analizó fue 1 carpintería por cada sector; los instrumentos empleados son encuestas y Check-list. Los resultados principales indicaron lo importante que es una intervención para aumentar y mejorar el orden y la limpieza en los ambientes de la carpintería como los caminos, accesos y salidas.

Shan, Liu, Gu y Zhao (2022), investigaron la conexión entre la percepción del riesgo laboral de la salud ocupacional y la satisfacción laboral. La muestra que se analizó fue 237 trabajadores y gerentes de la línea de producción; el instrumento empleado en esta investigación ha sido una encuesta. Los resultados principales muestran que la percepción de los riesgos de salud ocupacional perjudica significativamente y negativamente la satisfacción laboral.

Kaynak, Tuygun, Elci y Tamer (2016), investigaron las prácticas de salud y estabilidad ocupacional (OHS) en 5 magnitudes, es decir, métodos de estabilidad y administración de peligros, reglas de estabilidad y salud, apoyo y capacitación en primeros auxilios, prevención de accidentes laborales y apoyo a la estabilidad organizacional. La población que se analizó fueron los trabajadores del sector de producción y servicios que operan en Kocaeli, la muestra del estudio fue un total de 389 empleadores; los instrumentos empleados son encuestas, análisis factorial y un modelo de ecuaciones estructurales basado en PLS. Los resultados logrados presentan que los hallazgos del estudio sugirieron de prácticas del OHS como los métodos de estabilidad y la administración de peligros, las reglas de estabilidad y salud, la ayuda y la capacitación en primeros auxilios y la ayuda a la estabilidad organizacional han tenido un impacto positivo en el compromiso organizacional.

Salah y Abdul (2021); investigaron la evaluación de la gestión de seguridad y salud en la Universidad de Sulaimani, el conocimiento de su personal en relación a los principales elementos de gestión de salud y seguridad, también el grado de los principios de salud y seguridad entre los operarios universitarios. La muestra que se analizó fueron 135 personas pertenecientes al personal administrativo y comité de SSO; los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios estándar. Los resultados logrados presentan que, en cuanto al entendimiento y la reacción de los competidores hacia los puntos gerenciales de seguridad y salud, se vio que la mayor parte de ellos eran bastante conscientes. También se concluyó que la mayoría tenía conocimiento suficiente en cuanto a sus responsabilidades en seguridad y salud.

Livhuwani, Tebogo, Rambelani (2022), investigaron el análisis del estado actual del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en la industria minera sudafricana, también resaltaron la importancia de la implementación de estrategias preventivas a través de la clínica de salud ocupacional. La población fueron los expertos de salud ocupacional de la mina, representantes de salud, clínicas de salud ocupacional, mineros, la organización minera y la gerencia de la mina; el instrumento empleado ha sido la encuesta. Los resultados primordiales revelaron que hay estudios limitados que se proponen intervenir para aumentar el cumplimiento de la seguridad. Zytoon y Basahel (2017), investigó las condiciones de SST de los pescadores jóvenes y viejos en comparación con los pescadores de mediana edad en el sector de la pesca marina de tamaño pequeño y mediano (SM).

Las muestras que se estudiaron fueron los jóvenes de mediana edad y los pescadores de edad que fueron seleccionados al azar del equipo de los barcos de pesca SM; el instrumento empleado fue la técnica de la entrevista. Los resultados principales fueron que las condiciones de trabajo de grupos de edad son vulnerables, es decir los trabajadores jóvenes y mayores en el sector pesquero son limitados y no se encuentran fácilmente en la literatura.

Morgan, Winifred, Amadi, Okon, Njma (2021), investigaron el impacto de la satisfacción laboral en la salud y la seguridad y gestión de políticas y productividad de los empleados en empresas manufactureras en Nigeria. Las muestras que se utilizaron fueron 950 trabajadores de la empresa manufacturera en Nigeria; los instrumentos empleados son una encuesta descriptiva y un cuestionario. Los resultados principales mostraron que la política de prevención y control de riesgos tiene una consecuencia positiva significativa en la productividad de los trabajadores.

Seminario (2019), investigó la implementación de un SGSS en la Empresa APC CORPORACION S.A. que permita que los trabajadores desarrollen sus actividades con normalidad durante la jornada laboral. La población que se analizó fueron 25 trabajadores del Depósito Central de la Parcela 25 de la compañía SAVIA del Perú S.A.; los instrumentos fueron Formato IPERC y documentos. Los resultados primordiales fueron que la compañía SAVIA del Perú SA en el Depósito Central de la Parcela 25 y las organizaciones contratistas no han desarrollado el Proyecto de SSO planteado para evitar sucesos no previstos y patologías ocupacionales.

**Satisfacción laboral:** Como se sabe la satisfacción del empleador tiene un espacio importante, ya que tiene un efecto de alegría o de tristeza en los empleadores, esto afecta en el desarrollo de sus actividades como el grado de compromiso y el rendimiento de la producción para la organización. (Simbron y Sanabria, 2019).

La satisfacción laboral estará en funcionalidad no únicamente de los grados salariales, sino de la apreciación que tenga el trabajador de las ocupaciones que hace a diario en su ámbito laboral; la actividad podría ser contribuyente de sensaciones de alegría o todo lo opuesto en un empleador. Esto podría suceder debido a varios factores como: el nivel de responsabilidad, sentido del triunfo profesional, niveles de aspiración, entre otros, el punto primordial es contribuir al individuo para que consiga del trabajo la más grande satisfacción y sentido viable.

(Mejía y Hernández, 2019)

El análisis de la satisfacción laboral es importante, ya que se ha encontrado vinculada a diversas variables de interés en el manejo organizacional, y en especial en la dinámica de trabajo. (Tomás, De Los Santos y Fernández, 2019).

Para poder medir el grado de satisfacción gremial en la organización se utilizan los siguientes factores: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, manejo de labores e interacción con la autoridad (Palma, 2004, como se citó en Eugenio, 2019).

Los componentes pertenecientes al cuestionario de la doctora Sonia Palma Carrillo se usan para lograr medir la satisfacción laboral. Las reacciones que tiene un colaborador en su trabajo poseen una vinculación, con en Interacción a la probabilidad de poder realizarse personalmente, o sea que las dimensiones que menciona la doctora Palma deben analizar si un miembro de una organización o entidad es feliz, es un colaborador benéfico y con una Satisfacción laboral idónea (Eugenio, 2019).

**Seguridad y salud ocupacional:** Es un derecho primordial para los empleadores, ya que ayuda a prevenir accidentes laborales y patologías ocupacionales. Es importante que las organizaciones tanto públicas como privadas deben darles mayor importancia a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de que disminuyan las amenazas físicas y psicológicas de los empleadores. (Servir, 2022).

La seguridad y salud en el trabajo es conveniente, pues posibilita un entorno laboral seguro y saludable, lo que ayuda precisamente en el desempeño de los trabajadores y previene paralizaciones intempestivas. La seguridad de los operarios, que son parte fundamental de la empresa y parte primordial de que la empresa siga creciendo. Es por eso que la seguridad y salud en el trabajo es primordial, puesto que se considera una rama en sí misma e influye dentro del derecho laboral. (HEGEL, 2021)

Estándares Mínimos del Sistema SGSST para los trabajadores y contratantes: son reglas, requisitos y métodos de uso forzoso para cada una de las organizaciones que deben estar debidamente señaladas en el campo de ejecución. La utilización

se adecua de consenso a la cantidad de empleadores, actividades económicas, oficios que desarrollan en la organización que permanecen forzadas a consumir con estos estándares. (Resolución 1111, 2017)

Indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo: Indicadores mínimos de SSO: A partir de diciembre de 2018, para los indicadores del SGSST y los Estándares Mínimos, las organizaciones llevan un registro cada año de los indicadores de SST, en estos se determina: la frecuencia, mortalidad y severidad que tienen los accidentes dentro de la empresa. (Resolución 1111, 2017)

En Colombia se dijo que en el último lapso el 70% de los empleadores que desempeñan sus labores en los Taller de Carpintería, padecieron inconvenientes en la espalda (lumbares), causado por el manejo inadecuado de las cargas en esta situación, al transportar madera al lugar de trabajo; el 10% padecieron heridas leves con herramientas manuales de corte; el 5% se manifestó en alergias respiratorias a causa del aserrín de las maderas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

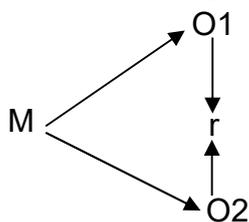
La presente investigación es de tipo aplicada, ya que es aquella que se reúne para solucionar un problema del mercado, la industria o los servicios (Schwarz, 2017).

El diseño de este trabajo de investigación es no experimental, es decir que se puede hacer sin manipular las variables. Esto quiere decir que se trata de estudios en los cuales variamos las variables independientes en forma intencional hacemos variar en forma intencional para observar el impacto que tiene sobre otras variables. (Hernández, 2017).

Según su alcance temporal es transversal debido a que se mide una sola vez las variables y con dicha información se hace la investigación; se miden las propiedades de uno o más conjuntos de unidades en un momento específico, sin evaluar la evolución de aquellas unidades (Alvarez, 2020). Según sus profundidades correlacionales ya que tiene como fin conocer si hay una relación de asociación que exista en dos o más variables (Ortiz, Ortiz y Coronell, 2019). Según su carácter es de medida cuantitativa porque se utilizará recolección de sus datos al realizar la encuesta y recolectar los datos y así poder probar nuestras hipótesis haciendo uso de la estadística (Sampieri, 2017).

En la ilustración 1 se presenta gráficamente el esquema de investigación:

Ilustración 1: Esquema de investigación



Donde:

M: Carpinterías ubicadas en la zona industrial, Piura.

O1: Normas de seguridad y salud ocupacional.

O2: Satisfacción laboral.

r: Correlación entre conocimiento de las normas de SSO y satisfacción laboral.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Las variables son recursos teóricos con los que abordamos las unidades de estudio para lograr interpretarlas transformándolas en datos. (Cohen y Gómez, 2019).

Las variables de estudio de esta investigación son las siguientes:

Variable independiente: Conocimiento de las normas de Seguridad y Salud ocupacional

Variable dependiente: Satisfacción laboral

En el anexo 01 se muestra el cuadro de operacionalización completo.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población son recursos disponibles o unidad de estudio que pertenecen al entorno particular donde se lleva a cabo el análisis (Condori 2020). Nuestro proyecto de investigación la población la conforman las diferentes empresas carpinteras que se encuentran ubicadas en la zona industrial del distrito de Piura.

Una muestra estadística es una parte representativa o un subconjunto de unidades. El conjunto, llamado universo, se elige al azar, y en este se hacen observaciones científicas para obtener resultados válidos. Todo el universo examinado dentro del error y la probabilidad se puede determinar en cada caso (López y Fachelli, 2015). La muestra tomada en cuenta para este proyecto de investigación fueron un total de 385 trabajadores que laboran en las diferentes empresas carpinteras ubicadas en la zona industrial del distrito de Piura.

El muestreo es como una iniciativa estadística importante, al enlazar estadística y probabilidad y porque su estudio y la obtención de modelos de las distribuciones

muestrales, contribuyeron al incremento de la estadística (Batanero, Gea y Begué, 2019). El muestreo del presente trabajo de investigación será probabilístico.

Tabla 1: Población, muestra y muestreo

Indicador	Unidad de análisis	Población	Muestra	Muestreo
Nivel de accidentes	Trabajadores de las diferentes empresas carpinteras.	Trabajadores de las diferentes empresas carpinteras.	386 trabajadores.	Probabilístico
% de conocimiento de normas de SSO				
% de uso de EPP				
% de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a implementar				
Número de Supervisiones al mes				
% de oportunidades de capacitaciones				
Nivel de riesgos Químicos, físicos y biológicos de los trabajadores.				
Nivel de enfermedades ocupacionales				
Nivel de condiciones físicas				
Nivel de beneficios Laborales y/o Remunerativo				
Nivel de políticas Administrativas				
Nivel de relaciones Sociales				
Nivel de desarrollo Personal				
Nivel de desempeño de tareas				
Nivel de relación con la Autoridad				

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica es un grupo de instrumentos por medio se llega a efectuar el procedimiento. Grupo de métodos y recursos de que se sirve la ciencia. Estas técnicas se llegan a expresar mediante un grupo de normas y operaciones para el funcionamiento de las herramientas que auxilian al sujeto en la aplicación de los procedimientos (Sánchez, y otros, 2018). En nuestro trabajo de investigación las técnicas a aplicar son encuestas.

Un instrumento de medida es una técnica o grupo de técnicas que van a permitir una asignación numérica que cuantifique las manifestaciones de un constructo que es medible solo de forma indirecta (Soriano, 2015). En esta investigación utilizaremos cuestionarios como instrumentos.

La validez de una herramienta de recopilación de información se determina como una propiedad de la herramienta que mide/observa lo que se pretende medir/observar. Esta condición es necesaria para obtener confiabilidad, debido a que por más precauciones que se tomen para obtener la información, si no es una ejemplificación experimental de una variable teórica correcta, los datos van a ser inválidos o poco confiables. (Yuni, 2015). La validez de nuestro instrumento de recolección de datos del presente proyecto quedará o será validada por tres ingenieros industriales, las validaciones se pueden observar en el anexo 03.

Validez es el nivel en que una técnica que se utiliza para medir con efectividad lo cual implica que está midiendo. Tiene relación con que el resultado obtenido por medio de la aplicación del instrumento, muestra medir lo que en verdad se quiere medir. (Sánchez y otros, 2018).

La confiabilidad muestra hasta dónde los resultados que se obtengan con la aplicación de algún instrumento son verdaderamente útiles, sólidos y consistentes, es decir que, si se recogiera nuevamente, en la misma forma y con ese instrumento, realmente serían los mismos resultados. (Martínez y March, 2015)

Indicador	Técnica	Instrumento
Nivel de accidentes		

% de conocimiento de normas de SSO	Encuesta	Cuestionario de Seguridad y Salud Ocupacional (Anexo 2a)
% de uso de EPP		
% de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a implementar		
Número de Supervisiones al mes		
% de oportunidades de capacitaciones		
Nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores.		
Nivel de enfermedades ocupacionales		
Nivel de condiciones físicas y/o materiales		Cuestionario de
Nivel de beneficios Laborales y/o Remunerativos		
Nivel de políticas Administrativas		

Nivel de relaciones Sociales	Encuesta	satisfacción laboral de la doctora Sonia Palma (Anexo 2b)
Nivel de desarrollo Personal		
Nivel de desempeño de tareas		
Nivel de relación con la Autoridad		

### 3.5 Procedimientos

El procedimiento establece, de forma específica y descriptiva, el cómo se hacen las ocupaciones de transformación de insumos en productos. De esta manera, en el procedimiento se tienen que detectar los individuos, labores y los flujos de información que se van a implementar en el desarrollo de un trabajo administrativo (Ortiz, 2017). El desarrollo del presente trabajo de investigación se llevará a cabo en las diferentes empresas carpinteras que se encuentran ubicadas en la zona industrial del distrito de Piura. En las empresas se aplicarán dos encuestas a los trabajadores sobre los temas de seguridad y salud ocupacional y satisfacción laboral para poder saber el conocimiento que tienen los trabajadores sobre seguridad y salud ocupacional y la satisfacción al momento de realizar su trabajo.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos es un proceso dinámico, líder y horizontal, los métodos de investigación que conducen a datos sobre la pregunta de investigación. Por lo tanto, en esta etapa hay un diálogo continuo entre la teoría y los datos adquiridos para generar el conocimiento fundamentado (Chacón y Eslava 2017). El presente trabajo de investigación una vez obtenido los datos necesarios serán analizados y tratados estadísticamente en el programa de Microsoft Excel, haciendo uso de gráficos con la finalidad de obtener los resultados de las encuestas aplicadas. Análisis correlacional para determinar la relación entre seguridad y salud ocupacional y satisfacción laboral haciendo uso del coeficiente de correlación Pearson con un nivel de significancia de 0.05 haciendo uso del Software SPSS.

### **3.7 Aspectos éticos**

La ideología ética evalúa el comportamiento del sujeto y establece juicios de su comportamiento, al poner en marcha con su accionar el sistema de valores éticos aprendidos en el transcurso de la vida y las reglas establecidas por la sociedad o conjunto al cual pertenece; entonces, en este orden de ideas se puede dialogar de la ética en las indagaciones científicas, como el grupo de valores puestos en funcionalidad del proceso investigativo, al ser un tema relativo al comportamiento y responsabilidad del investigador (Espinoza y Calva, 2020). Los autores de este presente trabajo de investigación declaran que el proyecto es veraz y real con ética profesional y principios morales, dejando en alto el nombre de la Universidad César Vallejo. Se cumplirá con la normativa legal de la ley N°29733, ley que nos habla de la protección de datos personales, ya que se mostrará información de tipo confidencial de las organizaciones. También se tiene en cuenta y se respetará la auditoría y reconocimiento de propiedad de conocimientos citando dichos trabajos de investigación de las diferentes bases de datos encontradas. Finalmente, los autores dan check list que esta investigación es propia y original que está en proceso de desarrollo y no se trata de una copia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Diagnosticar el nivel de conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional en las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura

Para la recopilación de datos requeridos para este trabajo de investigación, realizamos una encuesta física enfocada a Seguridad y Salud ocupacional (Anexo 02-A) que cuenta con 17 preguntas. Esta encuesta fue aplicada a 386 personas durante 9 días en el lapso de 3 semanas, obteniendo diferentes resultados que serán descritos a continuación.

Para el análisis de datos del primer objetivo específico, los datos fueron analizados por 8 indicadores de los cuales se promedió la puntuación de los encuestados con el software SPSS versión 26. Los resultados se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2: Nivel de conocimiento por indicador

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
NIVEL DE ACCIDENTES	386	4,00	5,00	4,4689	,44321
% CONOCIMIENTOS DE NORMAS DE SSO	386	1,00	3,33	1,8739	,56924
% USO DE EPP	386	1,00	4,00	2,0570	,68328
% DE NIVEL DE RIESGO DE ACUERDO A LA METODOLOGÍA A EMPLEAR	386	2,50	4,50	3,6101	,37992
NÚMERO DE SUPERVISIONES AL MES	386	1,50	4,50	2,5596	,62237
% DE OPORTUNIDADES DE CAPACITACIONES	386	1,00	4,50	2,7137	,66375
NIVEL DE RIESGOS QUÍMICOS, FÍSICOS Y BIOLÓGICOS DE LOS TRABAJADORES	386	3,50	5,00	4,5285	,45352
NIVEL DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES	386	3,00	5,00	3,6723	,71586
N válido (por lista)	386				

Fuente: Elaboración propia

En la encuesta aplicada, la puntuación máxima que representa el 100% es 5. En la Tabla 2 se muestran los indicadores pertenecientes a la variable de Seguridad y Salud Ocupacional, en donde podemos observar que el indicador denominado Nivel

de accidentes es del 89,2%, lo que nos indica que el trabajador tiene un riesgo alto de sufrir algún accidente durante su hora laboral, accidentes que implican daño leve o grave.

El indicador denominado Porcentaje de conocimientos de normas de SSO es del 37,4%. Esto nos indica que hay un bajo porcentaje de conocimiento de las normas de SSO por parte de los trabajadores de las diferentes carpinterías de la zona Industrial.

El indicador Porcentaje de uso de EPP es de un 41%, ya que en su mayoría los trabajadores no utilizan EPP adecuados para realizar su trabajo ya que su jefe no les brinda los implementos necesarios para la realización de su trabajo.

El porcentaje de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a emplear cuenta con un 72,2%, indicándonos que hay un riesgo considerable al hacer uso de las herramientas e instrumentos sin tener una idea clara del uso de estos. Así mismo nos indica que el ambiente de trabajo no es el más adecuado, ya que no cuenta con la distribución y espacio adecuados para la realización de sus actividades laborales.

El número de supervisiones al mes es de un 51%, indicándonos que, si bien su jefe no realiza supervisiones continuas, si cuenta con la disposición necesaria ante alguna duda que tenga el trabajador.

Porcentaje de oportunidades de capacitaciones 54,2%, este indicador nos da a conocer que si bien es cierto los trabajadores tienen poco conocimiento sobre primeros auxilios en caso ocurra un accidente, si tiene un poco más de conocimiento sobre qué uso de los materiales y herramientas que utilizan diariamente en su trabajo.

El nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores es 90,4%, este indicador nos dice que existe un porcentaje alto en la utilización de sustancias tóxicas que representan un daño a la salud del trabajador.

El indicador denominado Nivel de enfermedades ocupacionales es de un 73,4%. Esto nos indica que existe un riesgo alto de que a largo o corto plazo el trabajador sufra de enfermedades ocupacionales como lumbalgia o pueda sufrir algún incidente durante su jornada laboral.

En este objetivo, los puntos que hay que mejorar lo antes posible son el uso correcto de EPP, ya que eso les brindaría mayor seguridad a los trabajadores durante la

realización de su trabajo lo que evitaría posibles accidentes e incidentes y disminuiría las exposiciones prolongadas a diferentes sustancias tóxicas.

#### 4.2. Realizar una evaluación enfocada en la satisfacción laboral en las carpinterías de la zona industrial en Piura

Para la recopilación de datos requeridos para este trabajo de investigación, realizamos una encuesta física enfocada a Satisfacción Laboral (Anexo 02-A) que cuenta con 36 preguntas. Esta encuesta fue aplicada a 386 personas durante 9 días en el lapso de 3 semanas, obteniendo diferentes resultados que serán descritos a continuación.

Para el análisis de datos del segundo objetivo específico, los datos fueron analizados por 7 indicadores de los cuales se promedió la puntuación de los encuestados con el software SPSS versión 26. Los resultados se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3: Nivel de conocimiento por indicador de Satisfacción laboral

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Nivel de condiciones físicas y/o materiales	386	2,40	4,00	3,2005	,50934
Nivel de beneficios laborales y/o remunerativos	386	1,75	3,50	2,6088	,42733
Nivel de políticas administrativas	386	1,60	3,60	2,4415	,38049
Nivel de relaciones sociales	386	2,75	4,50	3,6917	,32807
Nivel de desarrollo personal	386	2,33	4,50	3,3683	,56318
Nivel de desempeño de tareas	386	3,00	4,17	3,4244	,24437
Nivel de relación con la autoridad	386	2,50	4,17	3,5851	,31006
N válido (por lista)	386				

Fuente: Elaboración propia

En la encuesta realizada, la puntuación máxima fue de 5 que representa el 100%. El indicador denominado Nivel de condiciones físicas y/o materiales obtuvimos un 64%, siendo esto que, en su mayoría, los trabajadores entrevistados se sienten cómodos en su ambiente laboral, aunque este no se encuentre en condiciones óptimas para la realización de sus actividades.

En el Nivel de beneficios laborales y/o remunerativos se obtuvo como resultado un 52%, indicándonos que poco más de la mitad de las personas entrevistadas se sienten cómodos con el sueldo que actualmente reciben de acuerdo a las actividades que realizan.

Nivel de políticas administrativas obtuvo un 48.8% como resultado, cierta cantidad de trabajadores sienten que no son reconocidos en su totalidad por el esfuerzo que hacen en la realización de su trabajo.

El Nivel de relaciones sociales tiene un 73.8%, este indicador nos quiere decir que la relaciones entre compañeros de trabajo es muy cordial, ya que en su mayoría tienen la disposición de ayuda hacia su compañero si es que tiene alguna duda presente sobre su trabajo.

El indicador denominado Nivel de desarrollo personal tiene como resultado un 67.2%, mostrándonos que en su mayoría los trabajadores de carpintería se sienten cómodos realizando su trabajo diariamente, ya que tienen conocimiento sobre el trabajo que realizan.

Nivel de desempeño de tareas es de un 68.4%, este indicador nos muestra que las personas que realizan el trabajo de carpintería hacen un buen desempeño de sus actividades ya que a lo largo de los años han venido realizando trabajos similares por lo que se encuentran en confianza durante su labor.

Nivel de relación con la autoridad 71.6%, nos muestra que el empleador genera confianza a sus trabajadores ya que en su mayoría contrata a personas con las que tiene la confianza de decirle si es que su trabajo se encuentra mal hecho.

En este objetivo el indicador a tomar a consideración para una futura mejora es el de Nivel de condiciones físicas y/o materiales, ya que si el trabajador no se siente cómodo en el espacio en donde realiza su trabajo, no podrá desempeñarse a su 100%.

### 4.3. Determinar el nivel de conexión entre el conocimiento de las normas de SSO y la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura

En este punto, los datos anteriores harán uso de estadística inferencial entre la información recopilada en las encuestas de SSO y Satisfacción laboral para poder determinar el coeficiente de correlación de Pearson para poder establecer el nivel de conexión o correlación entre los indicadores de SSO y satisfacción laboral.

Tabla 4: Nivel de correlación SSO

#### Correlaciones

		NIVEL DE ACCIDENTES	% CONOCIMIENTOS DE NORMAS DE SSO	% USUARIOS DE METODOLOGÍA A EMPLEAR	% DE NIVEL DE RIESGO DE ACUERDO A LA METODOLOGÍA A EMPLEAR	NÚMERO DE SUPERVISIONES AL MES	% DE OPORTUNIDADES DE CAPACITACIONES	NIVEL DE RIESGOS QUÍMICOS, FÍSICOS Y BIOLÓGICOS DE LOS TRABAJADORES	NIVEL DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES
NIVEL DE ACCIDENTES	Correlación de Pearson	1	,401**	-,213*	,132**	,365**	,193**	,379**	,129*
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,009	,000	,000	,000	,011
	N	386	386	386	386	386	386	386	386
% CONOCIMIENTOS DE NORMAS DE SSO	Correlación de Pearson	,401**	1	,506*	-,302**	,000	-,105*	-,043	,047
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,992	,039	,399	,356
	N	386	386	386	386	386	386	386	386

	N	386	386	386	386	386	386	386	386
				8					
				6					
% USO DE EPP	Correlación de Pearson	-,213**	,506**	1	-,322**	-,184**	-,401**	-,280**	-,084
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,100
	N	386	386	386	386	386	386	386	386
% DE NIVEL DE RIESGO DE ACUERDO A LA METODOLOGÍA A EMPLEAR	Correlación de Pearson	,132**	-,302**	-,322**	1	,044	,373**	,035	,162**
	Sig. (bilateral)	,009	,000	,000		,393	,000	,499	,001
	N	386	386	386	386	386	386	386	386
NÚMERO DE SUPERVISIONES AL MES	Correlación de Pearson	,365**	,000	-,184**	,044	1	,480**	,210**	,295**
	Sig. (bilateral)	,000	,992	,000	,393	,000	,000	,000	,000
	N	386	386	386	386	386	386	386	386
% DE OPORTUNIDADES DE CAPACITACIONES	Correlación de Pearson	,193**	-,105*	-,401**	,373**	,480**	1	,103*	,387**

	Sig. (bilateral)	,000	,039	,000	,000		,044	,000
	N	386	386	386	386	386	386	386
NIVEL DE RIESGOS QUÍMICOS, FÍSICOS Y BIOLÓGICOS DE LOS TRABAJADORES	Correlación de Pearson	,379**	-,043	-,280*	,035	,210**	,103*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,399	,000	,499	,000	,044	,000
	N	386	386	386	386	386	386	386
NIVEL DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES	Correlación de Pearson	,129*	,047	-,084	,162**	,295**	,387**	,295**
	Sig. (bilateral)	,011	,356	,100	,001	,000	,000	,000
	N	386	386	386	386	386	386	386

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 podemos observar que el indicador denominado Nivel de accidentes tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,01 con los indicadores Porcentaje de conocimientos de normas de SSO, Porcentaje uso de EPP, Porcentaje de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a emplear, número de supervisiones al mes, Porcentaje de oportunidades de capacitaciones y nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores. Este mismo indicador tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,05 con el indicador Nivel de enfermedades ocupacionales. Con esto podemos deducir que el Nivel de accidentes en el trabajo aumenta si es que el trabajador no tiene conocimientos sobre las normas de SSO, no utiliza EPP adecuados, el ambiente es inadecuado para el desarrollo de sus

actividades, el manejo inadecuado de sustancias tóxicas y las enfermedades ocupacionales se den con más frecuencia.

El indicador Porcentaje de conocimientos de normas de SSO tiene una correlación significativa con un nivel de significancia del 0,01 con los indicadores Porcentaje uso de EPP y Porcentaje de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a emplear. Este mismo indicador tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,05 con el indicador Porcentaje de oportunidades de capacitaciones. Si el trabajador no tiene conocimientos sobre normas de SSO, no sabrá qué EPP utilizar para la realización de su trabajo o si su lugar de trabajo es un lugar seguro para cumplir con sus labores.

El indicador Porcentaje uso de EPP tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,01 con los indicadores Porcentaje de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a emplear, número de supervisiones al mes, Porcentaje de oportunidades de capacitaciones y nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores. Si el trabajador no utiliza los EPP adecuados y tampoco se encuentra en un ambiente apto para desarrollar su trabajo, puede que no desempeñe correctamente sus labores. De igual manera, la falta de supervisión contribuye a que el trabajador no utilice los EPP por lo tanto está expuesto a más riesgos como la exposición a sustancias tóxicas propias del trabajo.

El indicador Porcentaje de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a emplear tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,01 con los indicadores Porcentaje de oportunidades de capacitaciones y nivel de enfermedades ocupacionales. Las carpinterías no muestran un ambiente adecuado para que los trabajadores desarrollen sus labores, además el empleador no brinda capacitaciones sobre el trabajo que realizan lo que ocasiona que el trabajador no sepa qué acciones tomar para disminuir el riesgo de sufrir una enfermedad ocupacional.

El indicador número de supervisiones al mes tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,01 con los indicadores Porcentaje de oportunidades de capacitaciones, nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores y nivel de enfermedades ocupacionales. Debido a que no se realizan supervisiones y capacitaciones constantes, los colaboradores no tienen en cuenta el daño que las sustancias tóxicas pueden causar a su salud.

El indicador Porcentaje de oportunidades de capacitaciones tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,01 con el indicador Nivel de enfermedades

ocupacionales. Este mismo indicador tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,05 con el indicador Nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores. El empleador no brinda capacitaciones a sus trabajadores, es por ello que no saben cómo prevenir las enfermedades a largo o corto plazo. Esto también trae como consecuencia que los colaboradores no sepan el uso correcto de las herramientas o sustancias que van a utilizar para su trabajo.

La tabla 4 nos muestra que todos los indicadores de SSO tienen correlación entre sí, algunos con una significancia de un 0,01 que nos indica que es muy alta la correlación, mientras que otros indicadores muestran un 0,05 de correlación indicándonos una disminuida correlación entre los indicadores. Considerando los resultados presentados en la tabla 4, se puede mejorar el conocimiento de normas de SSO en los trabajadores de las carpinterías ayudando así a disminuir los accidentes que se pueden presentar durante las horas laborales. También, se puede mejorar la constante capacitación hacia los trabajadores por parte del empleador, ayudando a que el colaborador tenga conocimiento sobre el uso correcto de EPP y el manejo adecuado de sustancias tóxicas.

Tabla 5: Nivel de relación indicadores de Satisfacción laboral

### Correlaciones

		Nivel de condiciones físicas y/o materiales	Nivel de beneficios laborales y/o remunerativos	Nivel de políticas administrativas	Nivel de relaciones sociales	Nivel de desarrollo personal	Nivel de desempeño de tareas	Nivel de relación con la autoridad
Nivel de condiciones físicas y/o materiales	Correlación de Pearson	1	,385**	,290**	,079	,581**	,334**	,368**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,123	,000	,000	,000
	N	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de beneficios laborales y/o remunerativos	Correlación de Pearson	,385**	1	,352**	-,006	,455**	,420**	-,129*
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,913	,000	,000	,011
	N	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de políticas	Correlación de Pearson	,290**	,352**	1	,098	-,055	,393**	-,120*

administrativas	Sig. (bilateral)	,000	,000		,053	,279	,000	,018
	N	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de relaciones sociales	Correlación de Pearson	,079	-,006	,098	1	,223**	,135**	,161**
	Sig. (bilateral)	,123	,913	,053		,000	,008	,002
	N	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de desarrollo personal	Correlación de Pearson	,581**	,455**	-,055	,223**	1	,238**	,359**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,279	,000		,000	,000
	N	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de desempeño de tareas	Correlación de Pearson	,334**	,420**	,393**	,135**	,238**	1	-,198**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,008	,000		,000
	N	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de relación con la autoridad	Correlación de Pearson	,368**	-,129*	-,120*	,161**	,359**	-,198**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,011	,018	,002	,000	,000	
	N	386	386	386	386	386	386	386

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 observamos que el indicador Nivel de condiciones físicas y/o materiales tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,01 con los indicadores nivel de beneficios laborales y/o remunerativos, nivel de políticas administrativas, nivel de desarrollo personal, nivel de desempeño de tareas y con el nivel de relación con la autoridad. El trabajador se siente cómodo en el ambiente donde desarrolla sus labores, aunque este no sea el adecuado. Esto hace que su rendimiento sea bueno ya que se siente a gusto realizando su trabajo.

La tabla nos muestra que el indicador Nivel de beneficios laborales y/o remunerativos tiene una clara correlación con un nivel de significancia del 0,01 con los indicadores nivel de políticas administrativas, nivel de desarrollo personal y nivel de desempeño de tareas. Este mismo indicador tiene una correlación con un nivel de significancia

del 0,05 con el nivel de relación con la autoridad. En su mayoría, los trabajadores se sienten satisfechos con el sueldo recibido, aunque sienten que su esfuerzo no es muy valorado. A pesar de eso, se desenvuelven de buena manera en su trabajo ya que es una tarea de la que tienen conocimientos y su empleador les genera confianza.

La tabla nos indica que el indicador Nivel de políticas administrativas tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,01 con el indicador nivel de desempeño de tareas. Este mismo indicador tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,05 con el indicador nivel de relación con la autoridad. A pesar de que los trabajadores no sienten que son reconocidos por el esfuerzo brindado en el trabajo, dan todo de sí para realizar de la mejor manera sus labores y tienen confianza con su empleador por si alguna duda se les presenta.

En la tabla observamos que el indicador Nivel de relaciones sociales tiene una correlación con un nivel de significancia del 0,01 con los indicadores Nivel de desarrollo personal, nivel de desempeño de tareas y nivel de relación con la autoridad. El trabajador se siente a gusto con el ambiente laboral, esto hace que se sientan cómodos realizando su trabajo teniendo un buen rendimiento y produciendo una mejor relación de confianza entre el empleador y el trabajador.

La tabla nos muestra que el indicador Nivel de desarrollo personal tiene una clara correlación con un nivel de significancia del 0,01 con los indicadores nivel de desempeño de tareas y nivel de relación con la autoridad. En su mayoría los trabajadores ya conocen las tareas a realizar en una carpintería, es por eso que tienen un alto rendimiento que ayuda a que la relación con su jefe sea agradable.

La tabla nos muestra que el indicador Nivel de desempeño de tareas tiene una significativa correlación con un nivel de significancia del 0,01 con el indicador nivel de relación con la autoridad. Los trabajadores muestran un buen rendimiento en su trabajo, haciendo que el empleador se sienta satisfecho con los resultados.

La tabla 5 nos muestra que los indicadores pertenecientes a la variable de Satisfacción laboral en su mayoría tienen una correlación significativa de 0,01 de correlación de Pearson. Es necesario mejorar el ambiente en donde los trabajadores realizan sus labores, aunque se sienten cómodos no es el ambiente adecuado. También es necesario reconocer el esfuerzo de los trabajadores pues estos realizan

actividades que tienen un riesgo considerable ya que utilizan herramientas que les pueden ocasionar daños físicos.

Tabla 6: Nivel de conexión de SSO y Satisfacción laboral

**Correlaciones**

		NIVEL DE ACCIDENTES	% CONOCIMIENTOS DE NORMAS DE SSO	% USODEMP	% DE NIVEL DE RIESGO DE ACUERDO A LA METODOLOGÍA A EMPLEAR	NÚMERO DE SUPERVISIONES AL MES	% DE OPORTUNIDADES DE CAPACITACIONES	NIVEL DE RIESGOS QUÍMICOS, FÍSICOS Y BIOLÓGICOS DE LOS TRABAJADORES	NIVEL DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES
Nivel de condiciones físicas y/o materiales	Correlación de Pearson	-,120*	-,144**	-,099	,067	,005	,061	,084	,020
	Sig. (bilateral)	,019	,004	,053	,190	,925	,231	,098	,700
	N	386	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de beneficios laborales y/o remunerativos	Correlación de Pearson	-,085	-,148**	-,050	,002	-,016	-,019	,046	-,020
	Sig. (bilateral)	,096	,004	,325	,969	,756	,706	,368	,695
	N	386	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de políticas administrativas	Correlación de Pearson	-,063	-,025	-,060	,064	-,055	,019	-,020	,099

	Sig. (bilateral)	,215	,619	,241	,213	,277	,705	,689	,053
	N	386	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de relaciones sociales	Correlación de Pearson	-,068	,020	,028	,036	-,039	-,011	-,146**	-,037
	Sig. (bilateral)	,180	,700	,585	,481	,450	,826	,004	,465
	N	386	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de desarrollo personal	Correlación de Pearson	-,085	-,131*	-,039	-,055	,009	-,031	,041	-,058
	Sig. (bilateral)	,096	,010	,446	,277	,853	,543	,422	,256
	N	386	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de desempeño de tareas	Correlación de Pearson	-,106*	-,057	,039	,043	-,054	-,032	-,002	-,010
	Sig. (bilateral)	,038	,262	,447	,397	,287	,527	,969	,852
	N	386	386	386	386	386	386	386	386
Nivel de relación con la autoridad	Correlación de Pearson	-,110*	-,071	-,085	-,026	-,078	-,007	-,037	-,019

Sig. (bilateral)	,031	,166	,094	,605	,126	,898	,465	,704
N	386	386	386	386	386	386	386	386

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 6 se acepta con un nivel de significancia de 0,05 las hipótesis de que existe relación entre: El indicador denominado Nivel de condiciones físicas y/o materiales tiene una correlación con Porcentaje de conocimiento de normas de SSO con un coeficiente de correlación de -0,144 con un nivel de significancia del 0,01. Este mismo indicador tiene correlación con el indicador Nivel de accidentes con un coeficiente de correlación de -0,120 con un nivel de significancia del 0,05. Se encontró que al tener bajo conocimiento de normas de SSO influirá en que las condiciones de trabajo no sean adecuadas para la realización de las actividades pues no tendrán una distribución adecuada en el ambiente de trabajo.

El indicador denominado Nivel de beneficios laborales y/o remunerativas tiene una correlación con Porcentaje de conocimiento de normas de SSO con un coeficiente de correlación de -0,148 con un nivel de significancia del 0,01. Ya que los trabajadores reciben un sueldo que consideran aceptable, deben adquirir más conocimientos sobre SSO en su trabajo.

El indicador denominado Nivel de relaciones sociales tiene una correlación con Nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores con un coeficiente de correlación de -0,146 con un nivel de significancia del 0,01. Se muestra que, si existe una buena relación entre los trabajadores, estos logran ayudarse mutuamente compartiendo experiencias sobre el uso de sustancias tóxicas o materiales que ponen en riesgo su salud.

El indicador denominado Nivel de desarrollo personal tiene una correlación con Porcentaje de conocimientos de normas de SSO con un coeficiente de correlación de -0,131 con un nivel de significancia del 0,05. Los trabajadores desarrollan de manera adecuada su trabajo ya que tienen conocimientos debido a la realización de sus actividades diarias, pero no tienen el conocimiento adecuado sobre normas de SSO ocasionando que pongan en riesgo su salud.

El indicador denominado Nivel de relación con la autoridad tiene una correlación con Nivel de accidentes con un coeficiente de correlación de  $-0,110$  con un nivel de significancia del  $0,05$ . Ya que el empleador tiene una buena relación con sus trabajadores, debe mantenerlos informados sobre los riesgos que pueden ocasionar sus actividades laborales si es que no se realiza de manera correcta.

En la tabla 6 podemos observar que los 8 indicadores de SSO tienen correlación con los 7 indicadores de Satisfacción Laboral, con excepción del indicador de Nivel de políticas administrativa perteneciente a Satisfacción Laboral que no muestra ninguna correlación con los indicadores de SSO.

## V. DISCUSIÓN

En el primer objetivo de la presente investigación, se busca diagnosticar el nivel de conocimiento de las normas de SSO en las empresas carpinteras de la zona industrial de Piura, en donde obtuvimos como resultado que solo el 37,4% de los trabajadores tienen conocimientos sobre normas de SSO. Esto difiere de la investigación de Salah y Abdul (2021), ya que en su trabajo nos indica que la muestra tomada para su investigación en su mayoría si tienen conocimiento y entendimiento hacia los puntos generales sobre Seguridad y Salud Laboral. Así mismo, Seminario (2019), en su trabajo de investigación obtuvo como resultado que la compañía Savia del Perú S.A. y las organizaciones contratistas, no tienen desarrollado un proyecto de SSO para evitar sucesos no previstos y patologías ocupacionales. Algo similar obtuvimos en nuestro trabajo de investigación, pues existe un 73,4% de que los trabajadores sufran algún accidente o incidente durante su jornada laboral ya que las carpinterías en donde laboran no cuentan con un plan de SSO que contenga medidas de prevención necesarias para que el riesgo de sufrir algún contratiempo disminuya. (HEGEL, 2021) nos indica que la seguridad y salud en el trabajo es conveniente ya que posibilita un entorno laboral seguro y saludo y por ende ayuda en el desempeño de los trabajadores previniendo paralizaciones intempestivas.

Para el segundo objetivo de esta investigación, se busca realizar una evaluación enfocada en la Satisfacción Laboral en las carpinterías de la zona industrial en Piura, donde obtuvimos como resultado un 64%, ya que en su mayoría los trabajadores encuestados se sienten cómodos en su ambiente de trabajo, aunque este no se encuentre en las mejores condiciones para realizar sus actividades. Morgan, Winifred, Amadi, Okon, Njma (2021), nos indica en su investigación que las muestras que aplicaron a los trabajadores mostraron que la política de prevención y control de riesgos tiene como consecuencia positiva significativa en la productividad de los trabajadores, es decir un aumento en la producción de productos a realizar. (Mejía y Hernández, 2019) nos dicen que la satisfacción laboral no depende únicamente del salario, sino de la apreciación que tenga el trabajador con su ámbito laboral ya que contribuirá a sensaciones de alegría o lo opuesto. (Tomás, De Los Santos y Fernández, 2019) nos dice que es importante analizar la satisfacción laboral ya que está vinculada a variables de manejo organizacional y en las dinámicas de trabajo como se ha hecho en la presente investigación.

Para el tercer objetivo que es determinar el nivel de conexión entre el conocimiento de las normas de SSO y satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura. Shan Liu, Gu y Zhao (2022), en su trabajo de investigación determinó que la percepción de los riesgos de salud ocupacional perjudica significativamente y negativamente la satisfacción laboral. En nuestra investigación, se determinó que sí existe una correlación entre ciertos indicadores de SSO y Satisfacción Laboral. Entre esos indicadores tenemos que en SSO, el indicador denominado Porcentaje de conocimiento de SSO tiene una correlación con nivel de significancia del 0,01 con el indicador de Nivel de condiciones físicas y/o materiales, indicándonos que el trabajador al no tener conocimientos sobre las normas de SSO, puede que no se sienta cómodo y seguro en su ambiente laboral. (Ramírez, 2017) nos indica que hay un 70% de empleadores que desempeñan sus labores en carpinterías presentan lesiones en su espalda (lumbares) que es causado por el manejo inadecuado de cargas. También se presentaron heridas leves por el mal uso de herramientas manuales de corte y alergias a causa del aserrín de la madera.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Diagnosticar el nivel de conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional en las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura**

En esta investigación se diagnosticó el nivel de conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional en las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura, obteniendo como resultados que el 37,4% de trabajadores tienen un nivel bajo de conocimientos de normas de SSO como se muestra en la tabla 2. Además, se determinó que el 89,2% de los trabajadores presentan un riesgo alto de sufrir accidentes durante su hora laboral, un 41% no utilizan EPP adecuados para su trabajo, un 90,4% maneja sustancias tóxicas que son dañinas para la salud y un 73,4% presentan riesgo de sufrir enfermedades ocupacionales. Estos resultados se pueden observar en la tabla 2.

### **Realizar una evaluación enfocada en la satisfacción laboral en las carpinterías de la zona industrial en Piura**

Así mismo, se realizó una evaluación enfocada en la satisfacción laboral en las carpinterías de la zona industrial en Piura en donde se pudo determinar que un 64% de los trabajadores se sienten cómodos en su ambiente laboral, aunque este no se encuentre en condiciones óptimas para la realización de sus actividades (tabla 3). También, se determinó que un 52% de los trabajadores se sienten cómodos con el sueldo que reciben de acuerdo a las actividades que realiza, un 73,8% nos indica que la relación entre compañeros es muy cordial, un 67,2% se sienten cómodos con el trabajo que realizan y un 71,6% nos muestra que el empleador genera confianza en sus trabajadores. Esto se muestra en la tabla 3.

### **Determinar el nivel de conexión entre el conocimiento de las normas de SSO y la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura**

También se determinó el nivel de conexión entre el conocimiento de las normas de SSO y la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas carpinteras de la zona industrial en Piura en donde pudimos observar que el indicador denominado Nivel de condiciones físicas y/o materiales tiene una correlación con Porcentaje de conocimiento de normas de SSO con un coeficiente de correlación de -0,144 con un nivel de significancia del 0,0 1 (tabla 6). Así mismo, se encontró que El indicador

denominado Nivel de desarrollo personal tiene una correlación con Porcentaje de conocimientos de normas de SSO con un coeficiente de correlación de -0,131 con un nivel de significancia del 0,05, El indicador denominado Nivel de beneficios laborales y/o remunerativas tiene una correlación con Porcentaje de conocimiento de normas de SSO con un coeficiente de correlación de -0,148 con un nivel de significancia del 0,01 y El indicador denominado Nivel de relaciones sociales tiene una correlación con Nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores con un coeficiente de correlación de -0,146 con un nivel de significancia del 0,01. Esto se muestra en la tabla 6.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los encargados de las diferentes carpinterías ubicadas en la zona industrial de Piura que deben tomar más seriamente el tema relacionado a Seguridad y Salud Ocupacional y brindar los EPP adecuados para los trabajadores.

También se recomienda a los encargados de las diferentes carpinterías ubicadas en la zona industrial de Piura mejorar el ambiente de trabajo para que esté limpio y espacioso y disminuya el riesgo de accidente ayudando a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Se recomienda a las carpinterías que se encuentran ubicadas en la zona industrial en Piura mejorar el conocimiento de normas de SSO en sus trabajadores, pues esto ayudará a mejorar la perspectiva en cuanto a seguridad disminuyendo así los riesgos presentes en el trabajo.

## REFERENCIAS

**ALVAREZ, A. 2020.** *Clasificación de las Investigaciones.* 2020.

**CONDORI, P. 2020.** *Universo, población y muestra.* 2020.

**HEGEL.** ¿Cómo debería ser un ambiente laboral seguro y saludable? [En línea] <https://hegel.edu.pe/blog/como-deberia-ser-un-ambiente-laboral-seguro-y-saludable/>.

**KAYNAK, R., y otros. 2016.** *Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach.* 2016.

**MERCHÁN, V. 2020.** *Identificación de peligros y riesgos presentes en microempresas artesanales de carpintería ubicadas en la ciudad de Guayaquil.* 2020.

**RSM. 2019.** ¿Qué es la revisión del cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo? [En línea] 2019. <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/que-es-la-revision-del-cumplimiento-de-normas-de-seguridad-y-salud-en-el>.

**SAMPIERI, R. 2017.** *Metodología de la investigación.* 2017.

**SCHWARZ, M. 2017.** *Guía de referencia para la elaboración de una investigación aplicada.* 2017.

**SERVIR. 2022.** ¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo? [En línea] 2022. <https://www.servir.gob.pe/sst/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#:~:text=La%20Seguridad%20y%20Salud%20en,de%20trabajo%20y%20enfermedades%20ocupacionales..>

*The mediating effect of job satisfaction on health and safety and policy management and employee productivity in manufacturing firms in Nigeria.* **MORGAN, O, y otros. 2021.** 2021.

*Por la cual se definen los Estandares Minimos del Sistema de Gestion e Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes.* **MISTERIO DE TRABAJO. 2017.** 2017.

**CASTRO, M. 2018.** *Propuesta de una guía de trabajo de seguridad y salud laboral para las carpinterías artesanales correspondientes al sector maderero de la ciudad de Quito en el año 2017.* 2018.

**DE LA CRUZ, C. y LOPEZ, A. 2019.** *Gestión del cronograma para el cumplimiento de los plazos otorgados en la conservación de la Carretera Central, Chosica año-2019.* 2019.

**ESPINOZA, E. y CALVA, D. 2020.** *a ética en las investigaciones educativas.* 2020.

**ESPINOZA, E., y otros. 2020.** *Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil.* 2020.

*Estructura financiera y rentabilidad: origen, teorías y definiciones.* **CONTRERAS, N. y DÍAZ, E. 2015.** 2015.

*Health and safety management assessment among administrative staff and health and safety committee members in University of Sulaimani.* **SALAH, Z. y ABDUL, R. 2021.** 2021.

**LACAYO, J. 2017.** *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativos y operativos de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala.* 2017.

**MINSA. 2020.** *Cuadro comparativo de los "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a la COVID-19".* 2020.

*Occupational Safety and Health Conditions Aboard Small- and Medium-Size Fishing Vessels: Differences among Age Groups.* **ZYTOON, M. y BASAHEL, A. 2017.** 2017.

**ORTÍZ, A. 2017.** *Manual de procedimientos Teoría.* 2017.

**RAMÍREZ, A. 2017.** *Identificación de peligros y evaluación de riesgos en los procesos de dos (2) ebanisterías ubicadas en el municipio de Supia (Caldas) en el año 2017.* 2017.

*Reflexiones sobre el Presupuesto Base Cero y el Presupuesto basado en Resultados.* **PEREZ, H. 2015.** 2015.

**SÁNCHEZ, H., REYES, C. y MEJÍA, K. 2018.** *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* 2018.

**SEMINARIO, H. 2019.** *Propuesta de un plan de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales en los colaboradores del almacén central de la parcela 25 de la empresa SAVIA del Perú S.A.* 2019.

*Strategies to Enhance Compliance to Health and Safety Protocols within the South African Mining Environment.* **LIVHUWANI, M., TEBOGO, M. y RAMBELANI, N. 2022.** 2022.

*The Effect of Occupational Health Risk Perception on Job Satisfaction.* **SHAN, B., y otros. 2022.** 2022.

**ORTIZ, C., ORTIZ, D. y CORONELL, D. 2019.** *Alcance de la investigación.* 2019.

**EUGENIO, K. 2019.** *Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Personal de Salud de un Hospital de Nivel II – I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca.* 2019.

*Job Satisfaction of the Dominican Teacher: Labor Background.* **TOMÁS, J., DE LOS SANTOS, S. y FERNÁNDEZ, I. 2019.** 2019.

*Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente.* **SIMBRON, S. y SANABRIA, F. 2019.** 2019.

*Satisfacción laboral: ¿empleados más productivos?* **HERNANDEZ, M. y MEJÍA, Z. 2019.** 2019.

*Aplicaciones de Software Científico para el análisis de datos en diseños mixtos de investigación.* **CHACÓN, E. y ESLAVA, R. 2017.** 2017.

**BATANERO, C., GEA, M. y BEGUÉ, N. 2019.** *El sentido del muestreo.* 2019.

*Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social.* **MARTÍNEZ, M. y MARCH, T. 2015.** 2015.

**COHEN, N. y GÓMEZ, G. 2019.** *La producción de los datos y los diseños.* 2019.

*Diseños no experimentales.* **HERNANDEZ, J. 2017.** 2017.

**LÓPEZ, P. y FACHELLI, S. 2015.** *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa.* 2015.

**YUNI, J. 2015.** *Tecnicas Para Investigar 2.* 2015.

*Diseño y validación de instrumentos de medición.* **SORIANO, A. 2015.** 2015.

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Conocimiento de las normas de Seguridad y salud	Las normas de seguridad y salud laboral ayudan a una entidad a mejorar la administración y aumentar la productividad, disminuyendo los riesgos de que ocurra un accidente a lo largo del proceso. (Flores, 2018)	Acciones tomadas por la empresa para garantizar la Comodidad y seguridad de los trabajadores.	Seguridad	Nivel de accidentes	Ordinal
				% de conocimiento de normas de SSO	Ordinal
				% de uso de EPP	Ordinal
				% de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a implementar	Ordinal
				Número de Supervisiones al mes	Ordinal

ocupacion al		Acciones tomadas por la empresa para asegurar el bienestar de sus trabajadores.	Salud ocupacional	% de oportunidades de capacitaciones	Ordinal
				Nivel de riesgos Químicos, físicos y biológicos de los trabajadores	Ordinal
				Nivel de enfermedades ocupacionales	Ordinal

Satisfacción laboral	Es la aptitud respectivamente constante a la tarea del trabajador, que está fundada en creencias y valores que son logrados gracias a la vivencia en el trabajo. De esta manera se muestra que las funcionalidades del psicológico cumplen un rol muy importante dentro de las organizaciones. Palma (2004)	Se medirá tomando en cuenta los diferentes factores que influyen en la satisfacción laboral.	Condiciones físicas y/o materiales	Nivel de condiciones físicas y/o materiales (1, 13, 21, 28, 32)	Ordinal
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Nivel de beneficios Laborales y/o Remunerativos (2, 7, 14, 22)	Ordinal
			Políticas Administrativas	Nivel de políticas Administrativas (8, 15, 17, 23, 33)	Ordinal
			Relaciones Sociales	Nivel de relaciones Sociales (3, 9, 16, 24)	Ordinal

			Desarrollo Personal	Nivel de desarrollo Personal (4, 10, 18, 25, 29, 34)	Ordinal
			Desempeño de tareas	Nivel de desempeño de tareas (5, 11, 19, 26, 30, 35)	Ordinal
			Relación con la Autoridad	Nivel de relación con la Autoridad (6, 12, 20, 27, 31, 36)	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

### 02-A: CUESTIONARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Estimado Colaborador por favor responda a las preguntas del cuestionario con una "X" de acuerdo a lo que más se ajuste a su persona.

Género: [ ] Masculino [ ] Femenino

<b>PREGUNTAS</b>	<b>TOTAL DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>INDECISO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
Considera que dentro de su trabajo se encuentran herramientas que ponen en riesgo su salud.					
Considera usted que pueda ocurrir un accidente que genere golpes durante su trabajo.					
Mi jefe me brinda capacitaciones sobre mi trabajo.					
Tengo conocimientos si es que durante mi hora de trabajo ocurre un accidente.					
Tengo conocimiento sobre las políticas de seguridad y salud en el trabajo.					
Mi jefe me brinda los Equipos de Protección Personal necesarios para la realización de mi trabajo.					

Cuento con equipos de seguridad (guantes, lentes, casco, etc) y se su uso correcto.					
Considera que su ambiente de trabajo no está en buenas condiciones para realizar sus labores.					
Las herramientas de trabajo con las que cuenta (serrucho, martillo, taladro, etc) no son seguras y generan daños.					
Considera usted que su jefe supervisa su trabajo como mínimo cuatro veces al mes.					
Considera importante las reuniones con su jefe para conversar temas relacionados a su seguridad.					
Recibo capacitaciones sobre primeros auxilios en caso de accidentes en el trabajo.					
Tengo conocimiento sobre el uso correcto del material y herramientas de trabajo.					
Utiliza sustancias tóxicas que causen daño a su salud.					

Considera usted que puede ocurrir un accidente que genere daños físicos o la muerte.					
He sufrido algún accidente que ha requerido de atención médica.					
Considera que su trabajo le puede ocasionar enfermedades como la lumbalgia (problemas de espalda a un tiempo largo).					

**02-B: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL- SONIA PALMA CARRILLO**

Estimado Colaborador por favor Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Género: M ( ) F ( )

Edad: ( )

PREGUNTAS	TOTAL ACUERDO	ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DESACUERDO
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizó.					
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
Me siento mal con lo que hago.					

Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
Me siento realmente útil con la labor que realizó.					
Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
El ambiente donde trabajo es confortable.					
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
Me disgusta mi horario.					
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					

Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
El horario de trabajo me resulta incómodo.					
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
Mi trabajo me aburre.					
La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
Mi trabajo me hace sentir realizado.					
Me gusta el trabajo que realizo.					
No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					

Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
Me siento complacido con la actividad que realizo.					
Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## Anexo 03: Validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable independiente: Conocimiento de las normas de Seguridad y salud ocupacional

N.º	DIMENSIONES / INDICADORES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: SEGURIDAD</b>							
1	Nivel de accidentes	X		X		X		
2	% de conocimiento de normas de SSO	X		X		X		
3	% de uso de EPP	X		X		X		
4	% de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a implementar	X		X		X		
5	Número de Supervisiones al mes	X		X		X		
6								
	<b>DIMENSION 2: SALUD OCUPACIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	% de oportunidades de capacitaciones	X		X		X		
2	Nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores.	X		X		X		
3	Nivel de enfermedades ocupacionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: ING. Chunga Ayala Zayda Lourdes

DNI: 42467005

Especialidad del validador: Ingeniera Industrial



ZAYDA LOURDES  
CHUNGA AYALA  
Ingeniera Industrial  
CIP N° 246428

21 de junio del 2022

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

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o fenómeno específico del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Si existe alguna dificultad al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

Variable independiente: Satisfacción Laboral

N.º	DIMENSIONES / INDICADORES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Condiciones físicas y/o materiales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Comodidad dentro del trabajo	X		X		X		
2	Ambiente físico	X		X		X		
3	Distribución física	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Baja remuneración	X		X		X		
2	Cantidad de trabajo	X		X		X		
3	Oportunidad de ascenso	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Políticas Administrativas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mal trato	X		X		X		
2	Horario inadecuado	X		X		X		
3	Falta de reconocimiento	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Relaciones sociales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Relaciones interpersonales	X		X		X		
2	Apoio moral	X		X		X		
3	Funciones claras	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: Desarrollo Personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Oportunidad de ascenso	X		X		X		
2	Felicidad laboral	X		X		X		
3	Realización personal	X		X		X		
	<b>DIMENSION 6: Desempeño de tareas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Rendimiento laboral	X		X		X		
2	Aptitudes	X		X		X		
	<b>DIMENSION 7: Relación con la Autoridad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Comprensión	X		X		X		
2	Relación cordial	X		X		X		
3	Apreciación valorativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [   ]           No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador: ING. Chunga Ayala Zayda Lourdes

DNI: 42467005

Especialidad del validador: Ingeniera Industrial

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems

elaborados son suficientes para medir la dimensión.

  
 ZAYDA LOURDES  
 CHUNGA AYALA  
 Ingeniera Industrial  
 CIP Nº 246428

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable independiente: Conocimiento de las normas de Seguridad y salud ocupacional

N.º	DIMENSIONES / INDICADORES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: SEGURIDAD</b>								
1	Nivel de accidentes	X		X		X		
2	% de conocimiento de normas de SSO	X		X		X		
3	% de uso de EPP	X		X		X		
4	% de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a implementar	X		X		X		
5	Número de Supervisiones al mes	X		X		X		
6								
<b>DIMENSIÓN 2: SALUD OCUPACIONAL</b>								
1	% de oportunidades de capacitaciones	X		X		X		
2	Nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores	X		X		X		
3	Nivel de enfermedades ocupacionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: ING. Pingo Palacios Gina Carolina

DNI: 43185445

Especialidad del validador: Ingeniera Industrial

01 de julio del 2022

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

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

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

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

-----  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable independiente: Satisfacción Laboral

N.º	DIMENSIONES/ INDICADORES	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Condiciones físicas y/o materiales</b>							
1	Conocidos dentro del trabajo	X		X		X		
2	Ambiente físico	X		X		X		
3	Distribución física	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Baja remuneración	X		X		X		
2	Cantidad de trabajo	X		X		X		
3	Oportunidad de ascenso	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Políticas Administrativas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Mal trato	X		X		X		
2	Horario inadecuado	X		X		X		
3	Falta de reconocimiento	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Relaciones sociales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Relaciones interpersonales	X		X		X		
2	Apoyo moral	X		X		X		
3	Funciones claras	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: Desarrollo Personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Oportunidad de ascenso	X		X		X		
2	Felicidad laboral	X		X		X		
3	Realización personal	X		X		X		
	<b>DIMENSION 6: Desempeño de tareas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Rendimiento laboral	X		X		X		
2	Aptitudes	X		X		X		
	<b>DIMENSION 7: Relación con la Autoridad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Comprensión	X		X		X		
2	Relación cordial	X		X		X		
3	Apreciación valorativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

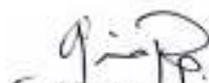
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]            Aplicable después de corregir [   ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: ING. Pingo Palacios Gina Carolina

DNI: 43185445

Especialidad del validador: Ingeniera Industrial

- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
  - Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
  - Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el contenido del ítem, es preciso, exacto y directo.
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**GINA CAROLINA  
PINGO PALACIOS**  
Ingeniera Industrial  
CIP N° 174739

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

Variable independiente: Conocimiento de las normas de Seguridad y salud ocupacional

N.º	DIMENSIONES / INDICADORES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: SEGURIDAD</b>							
1	Nivel de accidentes	X		X		X		
2	% de conocimiento de normas de SSO	X		X		X		
3	% de uso de EPP	X		X		X		
4	% de nivel de riesgo de acuerdo a la metodología a implementar	X		X		X		
5	Número de Supervisiones al mes	X		X		X		
6								
	<b>DIMENSION 2: SALUD OCUPACIONAL</b>							
1	% de oportunidades de capacitaciones	X		X		X		
2	Nivel de riesgos químicos, físicos y biológicos de los trabajadores	X		X		X		
3	Nivel de enfermedades ocupacionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: ING. Canseco Oliva Gilson Luis

DNI: 70886474

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial

21 de junio del 2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



GILSON LUIS  
CANSECO OLIVA  
Ingeniero Industrial  
CIP N° 280571

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

Variable independiente: Satisfacción Laboral

N.º	DIMENSIONES / INDICADORES	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Condiciones físicas y/o materiales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Comodidad dentro del trabajo	X		X		X		
2	Ambiente físico	X		X		X		
3	Distribución física	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Baja remuneración	X		X		X		
2	Calidad de trabajo	X		X		X		
3	Oportunidad de ascenso	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Políticas Administrativas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mal trato	X		X		X		
2	Horario inadecuado	X		X		X		
3	Falta de reconocimiento	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Relaciones sociales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Relaciones interpersonales	X		X		X		
2	Apoyo moral	X		X		X		
3	Funciones claras	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: Desarrollo Personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Oportunidad de ascenso	X		X		X		
2	Felicidad laboral	X		X		X		
3	Realización personal	X		X		X		
	<b>DIMENSION 6: Desempeño de tareas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Rendimiento laboral	X		X		X		
2	Actitudes	X		X		X		
	<b>DIMENSION 7: Relación con la Autoridad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Comprensión	X		X		X		
2	Relación cordial	X		X		X		
3	Apreciación valorativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: ING. Canseco Oliva Gilson Luis

DNI: 70386474

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el contenido del ítem, es preciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 GILSON LUIS  
 CANSECO OLIVA  
 Ingeniero Industrial  
 CIP N° 280671

Firma del Experto Informante

## Anexo 04: Población, muestra (infinita) y muestreo

Ilustración 2: Población, muestra (infinita) y muestreo

NC	0.95
F(Z)	0.475
Z	1.96
S	0.5
E	0.05

$$n = \left( \frac{Z \cdot S}{E} \right)^2$$

n	394.18
---	--------

Z= valor de estandarización que indica el nivel de confianza.

S= Desviación estándar de la muestra o estimado de la desviación estándar de la población.

E= Magnitud de error aceptable, más o menos el factor de error (el rango es la mitad del intervalo de confianza total).

## Anexo 05: Solicitud de permiso a empresas



Piura, de del 2022.

### SOLICITUD DE PERMISO

Señor(a):

Presente

Asunto: PERMISO PARA REALIZAR DOS ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES DE SU EMPRESA

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Ingeniería de la UCV, en la sede Piura, promoción 2022 - I, requerimos realizar dos encuestas relacionadas a nuestro proyecto de investigación que como título: **"Conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral en las empresas de carpintería ubicadas en la zona industrial de Piura"**, esto nos brindara la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual obtendremos el título profesional de Ingeniería Industrial.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente y esperando nos pueda brindar la ayuda que necesitamos para así poder seguir avanzando con nuestro proyecto de investigación.

Atentamente.



FIRMA

CARRASCO VALENCIA  
XIOMARA CAMILA

DNI: 74377398



FIRMA

HUAMAN ZAPATA GINA JULIANA

DNI: 75497183

## Anexo 06: Turnitin de tesis

Ilustración 3: Porcentaje de turnitin



The screenshot shows a Turnitin interface with a document submission. At the top, there is a header with a question mark icon and the text 'Turnitin'. Below this, a table lists the document details.

Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 2.pdf	20 Nov 2022 01:12 -05	-	18%

### Archivos de Informe Final

Archivos de Tesis						
Tipo Doc	Descripción	Subir	Ver	Eliminar	Resultado	
Archivo de Producto	FINAL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.pdf		 			
Archivo Antiplagio	TURNITIN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.pdf		 		ARCHIVO VALIDO - APROBADO(18%)	

### Observaciones

Observaciones Sustentación

## Anexo 07: Resultados encuesta de Seguridad y Salud Ocupacional

**Considera que dentro de su trabajo se encuentran herramientas que ponen en riesgo su salud.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ACUERDO	218	56,5	56,5	56,5
	TOTAL ACUERDO	168	43,5	43,5	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Considera usted que pueda ocurrir un accidente que genere golpes durante su trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ACUERDO	192	49,7	49,7	49,7
	TOTAL ACUERDO	194	50,3	50,3	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Mi jefe me brinda capacitaciones sobre mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	101	26,2	26,2	26,2
	EN DESACUERDO	184	47,7	47,7	73,8
	INDECISO	90	23,3	23,3	97,2
	ACUERDO	11	2,8	2,8	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Tengo conocimientos si es que durante mi hora de trabajo ocurre un accidente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	82	21,2	21,2	21,2
	EN DESACUERDO	249	64,5	64,5	85,8
	INDECISO	30	7,8	7,8	93,5
	ACUERDO	15	3,9	3,9	97,4
	TOTAL ACUERDO	10	2,6	2,6	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Tengo conocimiento sobre las políticas de seguridad y salud en el trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	207	53,6	53,6	53,6
	EN DESACUERDO	137	35,5	35,5	89,1
	INDECISO	42	10,9	10,9	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Mi jefe me brinda los Equipos de Protección Personal necesarios para la realización de mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	53	13,7	13,7	13,7
	EN DESACUERDO	209	54,1	54,1	67,9
	INDECISO	86	22,3	22,3	90,2
	ACUERDO	38	9,8	9,8	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Cuento con equipos de seguridad (guantes, lentes, casco, etc) y se su uso correcto.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	114	29,5	29,5	29,5
	EN DESACUERDO	234	60,6	60,6	90,2
	INDECISO	27	7,0	7,0	97,2
	ACUERDO	11	2,8	2,8	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Considera que su ambiente de trabajo está en buenas condiciones para realizar su trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	22	5,7	5,7	5,7
	EN DESACUERDO	117	30,3	30,3	36,0
	INDECISO	236	61,1	61,1	97,2
	ACUERDO	11	2,8	2,8	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Las herramientas de trabajo con las que cuenta (serrucho, martillo, taladro, etc) son seguras y no generan daños.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	52	13,5	13,5	13,5
	EN DESACUERDO	228	59,1	59,1	72,5
	INDECISO	95	24,6	24,6	97,2
	ACUERDO	11	2,8	2,8	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Considera usted que su jefe supervisa su trabajo como mínimo cuatro veces al mes.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	26	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	119	30,8	30,8	37,6
	INDECISO	190	49,2	49,2	86,8
	ACUERDO	12	3,1	3,1	89,9
	TOTAL ACUERDO	39	10,1	10,1	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Considera importante las reuniones con su jefe para conversar temas relacionados a su seguridad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	65	16,8	16,8	16,8
	EN DESACUERDO	199	51,6	51,6	68,4
	INDECISO	63	16,3	16,3	84,7
	ACUERDO	48	12,4	12,4	97,2
	TOTAL ACUERDO	11	2,8	2,8	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Recibo capacitaciones sobre primeros auxilios en caso de accidentes en el trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	96	24,9	24,9	24,9
	EN DESACUERDO	279	72,3	72,3	97,2
	ACUERDO	11	2,8	2,8	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Tengo conocimiento sobre el uso correcto del material y herramientas de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	12	3,1	3,1	3,1
	EN DESACUERDO	27	7,0	7,0	10,1
	INDECISO	111	28,8	28,8	38,9
	ACUERDO	182	47,2	47,2	86,0
	TOTAL ACUERDO	54	14,0	14,0	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Utiliza sustancias tóxicas que causen daño a su salud.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDECISO	31	8,0	8,0	8,0
	ACUERDO	141	36,5	36,5	44,6
	TOTAL ACUERDO	214	55,4	55,4	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Considera usted que pueda ocurrir un accidente que genera daños físicos o la muerte.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ACUERDO	161	41,7	41,7	41,7
	TOTAL ACUERDO	225	58,3	58,3	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Sufrí algún accidente que requiero de atención médica.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	64	16,6	16,6	16,6
	EN DESACUERDO	146	37,8	37,8	54,4
	INDECISO	92	23,8	23,8	78,2
	ACUERDO	27	7,0	7,0	85,2
	TOTAL ACUERDO	57	14,8	14,8	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Considera que su trabajo le puede ocasionar enfermedades como la lumbalgia (problemas de espalda a un tiempo largo).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ACUERDO	120	31,1	31,1	31,1
	TOTAL ACUERDO	266	68,9	68,9	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

## Anexo 08: Resumen de casos de cuestionario se SSO

Considera que dentro de su trabajo se encuentran herramientas que ponen en riesgo sus	Considera usted que pueda ocurrir un accidente que genere golpes durante su	Mi jefe me brinda capacitación sobre mi trabajo.	Tengo conocimiento de los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.	Tengo conocimiento sobre las políticas de seguridad y salud en el trabajo.	Mi jefe me brinda los Equipos de Protección Personal necesarios para la realización de mi trabajo.	Cuento con equipos de seguridad (guantes, cascos, etc) y se usan correctamente.	Considera que es un buen trabajador está en buenas condiciones para realizar su trabajo.	Las herramientas de trabajo con las que cuento (herramientas, martillo, taladro, etc) son seguras y no generan daños.	Considera usted que el jefe supervisa su trabajo como mínimo cuando lo ve usted.	Considera importante las reuniones con el jefe para tomar decisiones relacionadas.	Recibo capacitación sobre primeros auxilios en caso de accidentes en el trabajo.	Tengo conocimiento sobre el uso correcto del material y herramientas de trabajo.	Utiliza sustancias químicas que generan daños físicos o sol	Considera que su trabajo puede ocasionar enfermedad de escomolambalgia (problemas de espalda
---	---	--	--	--	--	---	--	---	--	--	--	--	---	--

	alud .	trabajo .													muer te .		daa untiempo la rg o) .
1	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	IND ECI SO	TOTAL ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	IND ECI SO	TOTAL ACUERDO					
2	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO
3	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDES ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	IND ECI SO	ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	IND ECI SO	TOTAL ACUERDO
4	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	IND ECI SO	ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	TOTAL ACUERDO

5	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL ACUERDO
6	ACUERDO	ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL ACUERDO
7	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTALDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	TOTALDES ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO
8	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	TOTALDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
9	ACUERDO	ACUERDO	TOTALDES ACUERDO	TOTALDES ACUERDO	TOTALDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTALDES ACUERDO	INDECI SO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	TOTALDES ACUERDO	INDECI SO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ENDES ACUERDO	ACUERDO
10	ACU	ACU	END	INDE	END	INDE	END	END	INDE	INDE	END	END	ACU	IND	ACU	INDE	ACU

	ERDO	ERDO	ESACUERDO	CISO	ESACUERDO	CISO	ESACUERDO	ESACUERDO	CISO	CISO	ESACUERDO	ESACUERDO	ERDO	ECSO	ERDO	CISO	ERDO
11	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO
12	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALACUERDO
13	ACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO
14	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
15	ACUER	TOTALA	INDECI	ENDESAC	TOTALDES	INDECI	ENDESAC	INDECI	ENDESAC	TOTALDES	ACUER	ENDESAC	INDECI	TOTALA	TOTALA	TOTALDES	TOTALA

	D O	C U E R D O	S O	U E R D O	A C U E R D O	S O	U E R D O	S O	U E R D O	A C U E R D O	D O	U E R D O	S O	C U E R D O	C U E R D O	A C U E R D O	C U E R D O	
1 6	T O T A L A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	
1 7	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L A C U E R D O	
1 8	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L A C U E R D O	
1 9	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	
2 0	A C U E R D O	T O T A L A C U E	A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R	A C U E R D O	A C U E R D O	A C U E R D O	A C U E R D O	I N D E C I S O	A C U E R D O	T O T A L D E S A C U	T O T A L D E S A C U	T O T A L D E S A C U	T O T A L A C U E	T O T A L A C U E	I N D E C I S O	T O T A L A C U E

		RDO			D						ERDO	ERDO	ERDO	RDO	RDO		RDO
2 1	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALDESACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALACUERDO
2 2	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO
2 3	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO
2 4	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO
2 5	TOTALACUER	TOTALACUER	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUER	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUER	ACUERDO	ACUERDO	TOTALACUER

	DO	DO				DO								DO			DO
26	ACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
27	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	INDECISO	ACUERDO	INDECISO	ACUERDO
28	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO
29	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALACUERDO
30	ACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO

3 1	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
3 2	ACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALACUERDO
3 3	TOTALACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
3 4	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	TOTALACUERDO
3 5	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO

36	ACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
37	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	INDECISO	ACUERDO	INDECISO	ACUERDO
38	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO
39	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALACUERDO
40	ACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO
41	ACU	ACU	END	END	TOTA	END	END	INDE	TOTA	END	END	END	ACU	ACU	ACU	END	ACU

	ERDO	ERDO	ESACUERDO	ESACUERDO	LD ESACUERDO	ESACUERDO	ESACUERDO	CISO	LD ESACUERDO	ESACUERDO	ESACUERDO	ESACUERDO	ERDO	ERDO	ERDO	ESACUERDO	ERDO
4 2	ACUERDO	TOTALACUERDO	INDEXISO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDEXISO	ENDESACUERDO	INDEXISO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	INDEXISO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALACUERDO
4 3	TOTALACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDEXISO	ENDESACUERDO	INDEXISO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDEXISO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
4 4	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDEXISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDEXISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDEXISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	INDEXISO	TOTALACUERDO
4 5	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDEXISO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDEXISO	TOTALACUERDO
4 6	TOTAL	TOTAL	ENDESALA	TOTALA	ENDESALA	ENDESALA	ENDESALA	ENDESALA	ACUER	ENDESALA	TOTALA	ACUER	TOTALA	TOTALA	TOTALA	TOTALA	TOTALA

	ACUERDO	ACUERDO	CUERDO	CUERDO	CUERDO	CUERDO	CUERDO	CUERDO	DO	CUERDO	CUERDO	DO	CUERDO	ACUERDO	ACUERDO	CUERDO	ACUERDO
47	ACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	INDECISO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	TOTALACUERDO
48	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO
49	ACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
50	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	INDECISO	ACUERDO	INDECISO	ACUERDO
51	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUER	ENDESACUER	TOTALDESACU	ACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUER	INDECISO	TOTALDESACU	TOTALDESACU	INDECISO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUER	TOTALACUE

			D O	D O	E R D O				D O		E R D O	E R D O			D O	R D O	
5 2	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O
5 3	A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O
5 4	A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O
5 5	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O
5 6	T O T A L A C U E R	A C U E R D O	E N D E S A C U E R	E N D E S A C U E R	E N D E S A C U E R	E N D E S A C U E R	T O T A L D E S A C U E	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R	I N D E C I S O	T O T A L D E S A C U E	T O T A L D E S A C U E	I N D E C I S O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R	E N D E S A C U E R	A C U E R D O

	D O		D O	D O	D O	D O	R D O		D O		R D O	R D O			D O	D O	
5 7	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L A C U E R D O
5 8	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L A C U E R D O
5 9	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O
6 0	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	A C U E R D O	A C U E R D O	I N D E C I S O	A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L A C U E R D O
6 1	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R	A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R	T O T A L D E S A C U E R	T O T A L D E S A C U E R	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R	I N D E C I S O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R	T O T A L A C U E R D O

			D O		D O	D O	D O		D O							D O		
6 2	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O
6 3	A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O
6 4	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	
6 5	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	
6 6	A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	

67	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	INDECI SO	ENDESACUERDO	INDECI SO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECI SO	INDECI SO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	INDECI SO	ACUERDO	INDECI SO	ACUERDO
68	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ACUERDO	INDECI SO	INDECI SO	ENDESACUERDO	INDECI SO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECI SO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO
69	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDECI SO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECI SO	ENDESACUERDO	INDECI SO	INDECI SO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALACUERDO
70	ACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO
71	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECI SO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
72	ACU	TOT	INDE	END	TOTA	INDE	END	INDE	END	TOTA	ACU	END	INDE	TOT	TOT	TOTA	TOT

	ERDO	ALACUERDO	CISO	ESACUERDO	LD ESACUERDO	CISO	ESACUERDO	CISO	ESACUERDO	LD ESACUERDO	ERDO	ESACUERDO	CISO	ALACUERDO	ALACUERDO	LD ESACUERDO	ALACUERDO
73	TOTALACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
74	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	TOTALACUERDO
75	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO
76	ACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
77	ACUER	ACUER	ENDES	INDECI	ENDES	INDECI	ENDES	ENDES	INDECI	INDECI	ENDES	ENDES	ACUER	INDECI	ACUER	INDECI	ACUER

	D O	D O	C U E R D O	S O	C U E R D O	S O	C U E R D O	C U E R D O	S O	S O	C U E R D O	C U E R D O	D O	I S O	D O	S O	D O
7 8	A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	A C U E R D O	I N D E C I S O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O
7 9	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	I N D E C I S O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O
8 0	A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O	T O T A L A C U E R D O
8 1	A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	I N D E C I S O	T O T A L D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O	A C U E R D O	A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	A C U E R D O
8 2	A C U E R D O	T O T A L A C U	I N D E C I S O	E N D E S A C U E	T O T A L D E S A C	I N D E C I S O	E N D E S A C U E	I N D E C I S O	E N D E S A C U E	T O T A L D E S A C	A C U E R D O	E N D E S A C U E	I N D E C I S O	T O T A L A C U	T O T A L A C U	T O T A L D E S A C	T O T A L A C U

		ERDO		RDO	UERDO		RDO		RDO	UERDO		RDO		ERDO	ERDO	UERDO	ERDO
83	TOTALACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
84	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	TOTALACUERDO
85	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	TOTALACUERDO
86	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO
87	ACUERDO	TOTALACUER	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUER	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	INDECISO	ACUERDO	TOTALDESACUER	TOTALDESACUER	TOTALDESACUER	TOTALACUER	TOTALACUER	INDECISO	TOTALACUER

		DO			DO						DO	DO	DO	DO	DO		DO
88	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	TOTAL DES ACUERDO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
89	ACUERDO	ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	INDECI SO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	TOTAL DES ACUERDO	INDECI SO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ENDES ACUERDO	ACUERDO
90	ACUERDO	ACUERDO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ACUERDO	INDECI SO	ACUERDO	INDECI SO	ACUERDO
91	ACUERDO	ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	ACUERDO	INDECI SO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	TOTAL DES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	INDECI SO	ACUERDO	ACUERDO	ENDES ACUERDO	TOTAL ACUERDO
92	TOTAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	ENDES ACUERDO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	INDECI SO	INDECI SO	ENDES ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO	ACUERDO	TOTAL DES ACUERDO	TOTAL ACUERDO

93	ACUERDO	ACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO
94	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
95	ACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALDESACUERDO	TOTALACUERDO
96	TOTALACUERDO	ACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	INDECISO	TOTALDESACUERDO	TOTALDESACUERDO	INDECISO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO
97	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	INDECISO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ENDESACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	INDECISO	TOTALACUERDO



## Anexos 09: resultados encuesta satisfacción laboral

### La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	182	47,2	47,2	47,2
	INDECISO	73	18,9	18,9	66,1
	ACUERDO	131	33,9	33,9	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	29	7,5	7,5	7,5
	EN DESACUERDO	152	39,4	39,4	46,9
	INDECISO	46	11,9	11,9	58,8
	ACUERDO	159	41,2	41,2	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDECISO	36	9,3	9,3	9,3
	ACUERDO	254	65,8	65,8	75,1
	TOTAL ACUERDO	96	24,9	24,9	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	150	38,9	38,9	38,9
	INDECISO	138	35,8	35,8	74,6
	ACUERDO	57	14,8	14,8	89,4
	TOTAL ACUERDO	41	10,6	10,6	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ACUERDO	152	39,4	39,4	39,4
	TOTAL ACUERDO	234	60,6	60,6	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDECISO	149	38,6	38,6	38,6
	ACUERDO	237	61,4	61,4	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Me siento mal con lo que hago.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	167	43,3	43,3	43,3
	EN DESACUERDO	219	56,7	56,7	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	41	10,6	10,6	10,6
	EN DESACUERDO	289	74,9	74,9	85,5
	INDECISO	56	14,5	14,5	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Me agrada trabajar con mis compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ACUERDO	247	64,0	64,0	64,0
	TOTAL ACUERDO	139	36,0	36,0	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	44	11,4	11,4	11,4
	EN DESACUERDO	62	16,1	16,1	27,5
	INDECISO	128	33,2	33,2	60,6
	ACUERDO	152	39,4	39,4	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Me siento realmente útil con la labor que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDECISO	61	15,8	15,8	15,8
	ACUERDO	205	53,1	53,1	68,9
	TOTAL ACUERDO	120	31,1	31,1	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	22	5,7	5,7	5,7
	INDECISO	96	24,9	24,9	30,6
	ACUERDO	240	62,2	62,2	92,7
	TOTAL ACUERDO	28	7,3	7,3	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### El ambiente donde trabajo es confortable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDECISO	226	58,5	58,5	58,5
	ACUERDO	160	41,5	41,5	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	119	30,8	30,8	30,8
	INDECISO	106	27,5	27,5	58,3
	ACUERDO	161	41,7	41,7	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	202	52,3	52,3	52,3
	INDECISO	97	25,1	25,1	77,5
	ACUERDO	87	22,5	22,5	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	90	23,3	23,3	23,3
	EN DESACUERDO	166	43,0	43,0	66,3
	INDECISO	93	24,1	24,1	90,4
	ACUERDO	37	9,6	9,6	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Me disgusta mi horario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	56	14,5	14,5	14,5
	EN DESACUERDO	184	47,7	47,7	62,2
	INDECISO	95	24,6	24,6	86,8
	ACUERDO	51	13,2	13,2	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	8	2,1	2,1	2,1
	EN DESACUERDO	23	6,0	6,0	8,0
	INDECISO	87	22,5	22,5	30,6
	ACUERDO	233	60,4	60,4	90,9
	TOTAL ACUERDO	35	9,1	9,1	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	35	9,1	9,1	9,1
	EN DESACUERDO	306	79,3	79,3	88,3
	INDECISO	7	1,8	1,8	90,2
	ACUERDO	36	9,3	9,3	99,5
	TOTAL ACUERDO	2	,5	,5	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	TOTAL DESACUERDO	2	,5	,5	,5
	EN DESACUERDO	43	11,1	11,1	11,7
	INDECISO	4	1,0	1,0	12,7
	ACUERDO	309	80,1	80,1	92,7
	TOTAL ACUERDO	28	7,3	7,3	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	EN DESACUERDO	102	26,4	26,4	26,4
	INDECISO	170	44,0	44,0	70,5
	ACUERDO	110	28,5	28,5	99,0
	TOTAL ACUERDO	4	1,0	1,0	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	EN DESACUERDO	160	41,5	41,5	41,5
	INDECISO	108	28,0	28,0	69,4
	ACUERDO	118	30,6	30,6	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### El horario de trabajo me resulta incómodo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	EN DESACUERDO	286	74,1	74,1	74,1
	INDECISO	55	14,2	14,2	88,3
	ACUERDO	45	11,7	11,7	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	35	9,1	9,1	9,1
	INDECISO	3	,8	,8	9,8
	ACUERDO	255	66,1	66,1	75,9
	TOTAL ACUERDO	93	24,1	24,1	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDECISO	84	21,8	21,8	21,8
	ACUERDO	263	68,1	68,1	89,9
	TOTAL ACUERDO	39	10,1	10,1	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Mi trabajo me aburre**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	79	20,5	20,5	20,5
	EN DESACUERDO	250	64,8	64,8	85,2
	INDECISO	30	7,8	7,8	93,0
	ACUERDO	27	7,0	7,0	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**La relación que tengo con mis superiores es cordial.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	5	1,3	1,3	1,3
	INDECISO	11	2,8	2,8	4,1
	ACUERDO	288	74,6	74,6	78,8
	TOTAL ACUERDO	82	21,2	21,2	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	51	13,2	13,2	13,2
	INDECISO	156	40,4	40,4	53,6
	ACUERDO	179	46,4	46,4	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Mi trabajo me hace sentir realizado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	53	13,7	13,7	13,7
	EN DESACUERDO	50	13,0	13,0	26,7
	INDECISO	142	36,8	36,8	63,5
	ACUERDO	141	36,5	36,5	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Me gusta el trabajo que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDECISO	16	4,1	4,1	4,1
	ACUERDO	330	85,5	85,5	89,6
	TOTAL ACUERDO	40	10,4	10,4	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### No me siento a gusto con mi( s) jefe( s ).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	235	60,9	60,9	60,9
	INDECISO	108	28,0	28,0	88,9
	ACUERDO	43	11,1	11,1	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	5	1,3	1,3	1,3
	INDECISO	242	62,7	62,7	64,0
	ACUERDO	139	36,0	36,0	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	201	52,1	52,1	52,1
	INDECISO	90	23,3	23,3	75,4
	ACUERDO	95	24,6	24,6	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	16	4,1	4,1	4,1
	INDECISO	82	21,2	21,2	25,4
	ACUERDO	288	74,6	74,6	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

**Me siento complacido con la actividad que realizo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	5	1,3	1,3	1,3
	INDECISO	151	39,1	39,1	40,4
	ACUERDO	230	59,6	59,6	100,0
	Total	386	100,0	100,0	

### Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDECISO	140	36,3	36,3	36,3
	ACUERDO	221	57,3	57,3	93,5
	TOTAL ACUERDO	25	6,5	6,5	100,0
	Total	386	100,0	100,0	



















39	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	INDECCISO	TOTALACUERDO	ACUERDO	TOTALDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	TOTALACUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	ACUERDO	INDECCISO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	TOTALDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	INDECCISO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	TOTALDESA CUERDO	ACUERDO	ACUERDO	INDECCISO	ACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	INDECCISO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	INDECCISO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO
40	ACUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	TOTALDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	TOTALDESA CUERDO	ACUERDO	INDECCISO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	TOTALDESA CUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	TOTALACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO
41	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	INDECCISO	ACUERDO	INDECCISO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	INDECCISO	INDECCISO	INDECCISO	INDECCISO	ENDESA CUERDO	INDECCISO	INDECCISO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	INDECCISO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	INDECCISO	ACUERDO	INDECCISO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO
42	ENDESA CUERDO	INDECCISO	INDECCISO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	INDECCISO	TOTALDESA CUERDO	TOTALDESA CUERDO	ACUERDO	INDECCISO	INDECCISO	INDECCISO	INDECCISO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	INDECCISO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	INDECCISO	INDECCISO	INDECCISO	INDECCISO	INDECCISO	INDESA CUERDO	INDECCISO	INDECCISO	ENDESA CUERDO	INDECCISO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	INDECCISO
43	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ENDESA CUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	TOTALACUERDO	TOTALACUERDO





























**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BORRERO CARRASCO GABRIEL ERNESTO, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral en las empresas de carpintería ubicadas en la zona industrial de Piura", cuyos autores son HUAMAN ZAPATA GINA JULIANA, CARRASCO VALENCIA XIOMARA CAMILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 17 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BORRERO CARRASCO GABRIEL ERNESTO <b>DNI:</b> 03664280 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5485-9927	Firmado electrónicamente por: GBORREROC el 29- 11-2022 21:27:59

Código documento Trilce: TRI - 0443562