

ESCUELA DE POSTGRADO SAN FRANCISCO XAVIER SFX



SFX

ESCUELA DE POSTGRADO
ESCUELA DE NEGOCIOS

TESIS

**“EL SGSST BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001: 2007 Y
SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA EN LA CIUDAD DE AREQUIPA - 2019”.**

AUTOR:

**Tesis presentada por la Bachiller:
VIZCARRA OVIEDO, GINA CECILIA**

**Para optar por el Grado Académico de:
Maestro en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS INNOVADORAS Y
EMPRENDEDORAS - MBA**

**AREQUIPA – PERÚ
2019**



RESUMEN

Se realizó la presente investigación de tipo cuali cuantitativa, no experimental, correlacional, de corte transversal, con variables de tipo ordinal debido a que sus pruebas estadísticas no son paramétricas y son aplicadas en un solo momento a un grupo específico, obteniendo resultados en Chi cuadrado, que permitieron identificar si existe relación entre las variables. Este estudio estuvo dirigido a los trabajadores de una empresa Constructora en la ciudad de Arequipa 2019, los cuales conforman un número total de 73 colaboradores. y considerando que la empresa certificó con la TRINORMA ISO 9001-2015, ISO 14001-2015 Y OHSAS 18001:2007 en el año 2017, se planteó la hipótesis que, dada la certificación, es probable que “El SGSST basado en la Norma OHSAS 18001- 2007, tenga relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora en la ciudad de Arequipa 2019.”

En tal sentido, el objetivo planteado nos permitió evaluar si existe relación entre el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de una empresa Constructora en la ciudad de Arequipa 2019. Para tal propósito se utilizó como instrumentos las encuestas y observación directa, siendo estos los más adecuados considerando las variables de estudio.

Finalmente, se obtuvo como resultado que no existe relación entre el SGSST y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Constructora, dado que en el rubro de la construcción la necesidad de contratación de personal es temporal y su permanencia depende del tiempo que dure la ejecución de cada obra.

Palabras clave: SGSST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, Norma OHSAS 18001:2007, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The present quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional qualitative research was carried out with ordinal type variables because their statistical tests are not parametric and are applied in a single moment to a specific group, obtaining results in Chi square, which allowed identifying if there is a relationship between the variables. This study was aimed at the workers of a Construction company in the city of Arequipa 2019, which make up a total number of 73 employees. and considering that the company certified with the TRINORMA ISO 9001-2015, ISO 14001-2015 and OHSAS 18001: 2007 in 2017, the hypothesis was raised that, given the certification, it is likely that “The SGSST based on the OHSAS 18001 Standard - 2007, is related to the job satisfaction of the workers of a Construction company in the city of Arequipa 2019.”

In this sense, the stated objective allowed us to evaluate whether there is a relationship between the SGSST based on the OHSAS Standard 18001: 2007 and the Labor Satisfaction of the workers of a Construction company in the city of Arequipa 2019. For this purpose, the instruments were used as instruments. surveys and direct observation, these being the most appropriate considering the study variables.

Finally, it was obtained as a result that there is no relationship between the SGSST and the job satisfaction of the employees of a Construction company, given that in the construction sector the need for hiring staff is temporary and its permanence depends on the duration of the Execution of each work.

Keywords: SGSST Occupational Health and Safety Management System, OHSAS Standard 18001: 2007, Job Satisfaction●

INTRODUCCIÓN

La realidad de nuestro país en los últimos años ha sido artífice para promover la innovación y emprendimiento en el ámbito empresarial, particularmente el rubro de la construcción juega un rol importante dado que el boom inmobiliario permitió su crecimiento vertiginoso con tendencia a la optimización de sus procesos para lograr un mejor posicionamiento en un mercado altamente competitivo.

Frente a tales circunstancias y dada la coyuntura, surge el interés de realizar un estudio de investigación en una empresa Constructora en la ciudad de Arequipa, la misma que logró una Certificación que involucró su responsabilidad de mantener una gestión efectiva no solo basada en la calidad de servicio sino también en la administración adecuada de sus recursos tanto materiales como humanos.

Asimismo, el Gobierno comprometido con este gran cambio, imparte Normas Legales que contribuyen al fortalecimiento de las empresas en cuanto a la implementación de sistemas integrados de gestión orientados a optimizar sus procesos y a través de la mejora continua, aplicar las medidas correctivas que coadyuven a la solución de problemas inmersos en su desarrollo diario.

En función a lo expuesto, se hace necesario detallar el contenido del presente trabajo de investigación, conformado por cinco capítulos, detallados a continuación:

Capítulo I, referido al Planteamiento del Estudio, con la reseña histórica de una empresa Constructora motivo de la presente investigación, y la identificación del problema como resultado del diagnóstico realizado.

Capítulo II, consistente en el Marco Teórico, que fortalece el desarrollo de la investigación.

Capítulo III, relacionado a la Metodología de la Investigación, donde se plantea la hipótesis, la relación de sus variables con la respectiva operacionalización, así como la determinación del tipo y nivel de la investigación, la identificación de la población y muestra, con la aplicación de técnicas acordes derivadas adecuadamente en una matriz de consistencia.

Capítulo IV, referido al Análisis y Evaluación de los Resultados, para conocer a través del proceso de la información obtenida las características inherentes a la hipótesis planteada.

Capítulo V, que comprende el detalle de las conclusiones y recomendaciones como resultado del presente estudio de investigación.

Cada etapa desarrollada durante el presente estudio de investigación estuvo orientada a determinar la relación del SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora.

INDICE

RESUMEN	I
ABSTRACT	II
INTRODUCCIÓN	III
CAPITULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO	1
1.1. RESEÑA HISTÓRICA	1
1.2. LOCALIZACIÓN Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	2
1.3. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	2
1.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	3
1.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.5.1. Identificación del Problema.....	4
1.5.2. Problema Principal.	5
1.5.3. Interrogantes.	5
1.6. PROPUESTA DE SOLUCIÓN	6
1.7. OBJETIVOS	6
1.7.1. Objetivo Principal.....	6
1.7.2. Objetivos Específicos.	7
1.8. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.8. 1. Justificación Teórica.....	7
1.8. 2. Justificación Metodológica.....	8
1.8. 3. Justificación Práctica.	8
1.9. BENEFICIARIOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.10. LIMITACIONES.....	9
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. ANTECEDENTES	10
2.2. FUNDAMENTO TEÓRICO.....	11
2.2.1. Sistema Integrado de Gestión.	11
2.2.2. Concepto de Norma.....	11
2.2.3. Concepto de ISO.....	12
2.2.4. Sistema de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional.....	13
2.2.4.1. Los Principios de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en base a la norma OHSAS 18001:2007.....	14
2.2.4.2. Estructura y requisitos de la Norma OHSAS 18001:2007.	16
2.2.4.3. Beneficios de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, en base a la norma OHSAS 18001:2007.....	17
2.2.4.4. Aplicación de la norma OHSAS 18001:2007.	18
2.2.5. Satisfacción Laboral.	18

2.2.5.1. Conceptualización.....	18
2.2.5.2. Teoría de las necesidades – expectativas.....	19
2.2.5.3. Importancia de la satisfacción laboral.....	20
CAPITULO III MET. DE LA INVESTIGACIÓN	21
3.1. HIPOTESIS	21
3.1.1. Hipótesis Principal.....	21
3.2. RELACIÓN DE VARIABLES	21
3.2.1. Variable Independiente:.....	21
3.2.2. Variable Dependiente:.....	21
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	21
3.4. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
3.4.1. Tipo de Investigación	22
3.4.2. Nivel de la Investigación.....	23
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.6. POBLACIÓN Y DISEÑO MUESTRAL	25
3.6.1 Población.....	25
3.6.2. Muestreo.....	25
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
3.7.1. Encuesta De Satisfacción Laboral.....	25
3.7.2. Encuesta De Seguridad y Salud En El Trabajo.....	26
3.8. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	26
3.9. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	27
CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	29
4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVOS.....	29
4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL.....	85
CAPITULO V	90
5.1. DISCUSIÓN.....	90
5.2. CONCLUSIONES	90
5.3. RECOMENDACIONES:.....	92
BIBLIOGRAFIA	96
ANEXOS.....	96

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01	30
Gráfico N° 02	31
Gráfico N° 03	31
Gráfico N° 04	32
Gráfico N° 05	33
Gráfico N° 06	34
Gráfico N° 07	35
Gráfico N° 08	36
Gráfico N° 09	37
Gráfico N° 10	39
Gráfico N° 11	40
Gráfico N° 12	41
Gráfico N° 13	42
Gráfico N° 14	43
Gráfico N° 15	44
Gráfico N° 16	45
Gráfico N° 17	46
Gráfico N° 18	47
Gráfico N° 19	48
Gráfico N° 20	49
Gráfico N° 21	50
Gráfico N° 22	51
Gráfico N° 23	52
Gráfico N° 24	53
Gráfico N° 25	54
Gráfico N° 26	55
Gráfico N° 27	56
Gráfico N° 28	57

Gráfico N° 29	58
Gráfico N° 30	59
Gráfico N° 31	60
Gráfico N° 32	61
Gráfico N° 33	62
Gráfico N° 34	63
Gráfico N° 35	64
Gráfico N° 36	65
Gráfico N° 37	66
Gráfico N° 38	67
Gráfico N° 39	68
Gráfico N° 40	69
Gráfico N° 41	70
Gráfico N° 42	71
Gráfico N° 43	72
Gráfico N° 44	73
Gráfico N° 45	74
Gráfico N° 46	75
Gráfico N° 47	76
Gráfico N° 48	77
Gráfico N° 49	78
Gráfico N° 50	79
Gráfico N° 51	80
Gráfico N° 52	81
Gráfico N° 53	82
Gráfico N° 54	83
Gráfico N° 55	84
Gráfico N° 56.....	85

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos para la Escala SL-SPC y ESST	29
Tabla 2. Población del estudio dividido en factores de género, tiempo de servicios y condición laboral	30
Tabla 3 Categoría del Puntaje total de la Escala ESST	32
Tabla 4. Estadísticos descriptivos del Nivel de Satisfacción Laboral	33
Tabla 5. Estadísticos descriptivos para la categoría Significación de la tarea	34
Tabla 6. Categoría de Condiciones de Trabajo.....	35
Tabla 7 Categoría de Reconocimiento Personal.....	36
Tabla 8 Categoría de Beneficios Económicos.....	37
Tabla 9 La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	38
Tabla 10 Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	39
Tabla 11 Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser	40
Tabla 12 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	41
Tabla 13 Me siento bien con lo que gano	42
Tabla 14 Siento que recibo mal trato por parte de la empresa	43
Tabla 15 Me siento útil con la labor que realizo	44
Tabla 16 El ambiente donde trabajo es confortable	45
Tabla 17 El sueldo que tengo es bastante aceptable.....	46
Tabla 18 La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.....	47
Tabla 19 Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo	48
Tabla 20 Me disgusta mi horario de trabajo	49
Tabla 21 Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	50
Tabla 22. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.....	51
Tabla 23 La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.....	52
Tabla 24 Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	53
Tabla 25 El horario de trabajo me resulta incómodo.....	54
Tabla 26 Me complace los resultados de mi trabajo	55
Tabla 27 Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	56
Tabla 28 En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	57
Tabla 29 Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	58
Tabla 30 Me gusta el trabajo que realizo.....	59
Tabla 31 Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	60
Tabla 32 Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	61
Tabla 34 Me gusta la actividad que realizo	63
Tabla 35 Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	64
Tabla 36 Me siento protegido por la empresa ante la presencia de un accidente de trabajo	65
Tabla 37 La empresa mantiene un adecuado registro y control en la entrega o renovación de las EPP.....	66
Tabla 38 La difusión de la política de seguridad es acertada	67

Tabla 39 Los procesos de mejora continua son desarrollados con la participación de todos	68
Tabla 40 La supervisión es eficaz al inicio de las tareas diarias por parte de los colaboradores, validando el cumplimiento de las PTS	69
Tabla 41 Los programas de capacitación se ajustan al plan de desarrollo de los trabajadores	70
Tabla 42 Se siguen programas de reconocimiento a los trabajadores que realizan su función con dedicación y compromiso	71
Tabla 43 La estandarización de procesos fortalecen las relaciones entre el empleador y los trabajadores.....	72
Tabla 44 El plan estratégico se difunde en todas las áreas de la empresa.....	73
Tabla 45 La preocupación por el bienestar de los trabajadores es determinante para gestionar los valores empresariales	74
Tabla 46 Se considera como pilar de crecimiento fomentar el trabajo en equipo a nivel de todos los trabajadores	75
Tabla 47 Los medios de comunicación interna son acertados logrando el compromiso de los trabajadores alineados con los objetivos de la empresa	76
Tabla 48 El cuidado de la salud ocupacional es el motor de la gestión empresarial.....	77
Tabla 49 Los programas de motivación intrínseca constituyen el centro de atención del órgano directriz.....	78
Tabla 50 La rotación de personal genera descontento en los trabajadores.....	79
Tabla 51 El cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores sigue un patrón establecido conforme a las condiciones adecuadas de trabajo	80
Tabla 52 Se realiza auditorías para implementar medidas correctivas.....	81
Tabla 53 La alta dirección vela por el interés de cada uno de los trabajadores.....	82
Tabla 54 Los trabajadores reflejan alto grado compromiso a nivel de compañeros y con la empresa también	83
Tabla 55 La política de SST es de conocimiento general y su ubicación es estratégica para su cumplimiento	84

ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 1. Tabla cruzada entre el SGSST y el Nivel de Satisfacción Laboral	85
Tabla 2. Tabla cruzada entre el SGSST y la categoría de Significación de la tarea.....	86
Tabla 3. Tabla cruzada entre el SGSST y la categoría Condiciones de Trabajo	87
Tabla 4. Tabla cruzada entre el SGSST y la categoría Reconocimiento Personal y/o Social	88
Tabla 5. Tabla cruzada entre el SGSST y la categoría Beneficios Económicos	88

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1. RESEÑA HISTÓRICA

La empresa Constructora motivo para la presente investigación, fue constituida el año 2014, para cubrir las necesidades de proveer servicios en el ámbito de la construcción operando hasta la actualidad a favor de sus clientes, en coordinación con los proveedores y cuidando el bienestar sus trabajadores.

La era de la construcción tuvo un impacto relevante, al contribuir al progreso de nuestro país, debido a que este sector siempre ha sido uno de los principales motores que impulsan la economía del Perú, por su estrecha relación con diferentes industrias.

La empresa Constructora, es peruana localizada en el departamento de Arequipa especializada en la industria de la construcción y ejecución de obras civiles como edificaciones, Construcciones hidráulicas, obras viales, obras de ornato, deporte y recreación y otras. Para ello cuenta con profesionales competentes y capacitados constantemente, tecnología de punta asegurando la entrega de servicios confiables que cumplan con los requisitos y expectativas de sus clientes.

La empresa Constructora, con el fin de estar a la vanguardia del desarrollo y avance tecnológico, logra su Certificación de la TRINORMA Sistema Integrado de Gestión ISO 9001-2015, ISO 14001-2015 y OHSAS 18001:2007, ámbito dentro del cual se considera promover una cultura de prevención entre sus trabajadores para así fortalecer su SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007, y en función de lo cual se compromete a:

- Establecer un alto nivel de compromiso con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007. Identificando y minimizando los riesgos en las operaciones; poniendo

énfasis en la prevención adoptando medidas de contingencia apropiadas para prevenirlos y/o mitigarlos.

- Cumplir con los requisitos legales vigentes relacionados con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007; y demás aspectos normativos aplicables y otros compromisos adquiridos, a fin de garantizar el desarrollo sostenible y continuidad de la Empresa.
- Mejorar continuamente la eficacia y el desempeño del SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007.

1.2. LOCALIZACIÓN Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La empresa Constructora se ubicada en la ciudad de Arequipa, con experiencia en la industria de la construcción y ejecución de obras civiles desde el año 2014.

1.3. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

La empresa Constructora, motivo de estudio, evoluciona positivamente a partir del inicio de sus actividades, de tal manera que consigue posicionarse en el mercado mejorando paulatinamente cumpliendo con las necesidades de sus trabajadores y de los clientes ofertando servicios de calidad y demostrando un alto grado de eficiencia en la toma de decisiones, mismas que se han visto reflejadas con un adecuado SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007.

La empresa Constructora, lleva a cabo las siguientes actividades:

- Obras preliminares: Limpieza de terreno y trazo de replanteo.
- Desmontaje y demoliciones.
- Obras provisionales de Oficinas, casetas de almacén y guardianía y SS.HH.
- Transporte de equipo y maquinaria.
- Movimiento de tierras.

- Obras de concreto simple y concreto armado.
- Albañilería.
- Revoque, enlucidos y moldura.
- Pisos y pavimentos.
- Zócalos.
- Carpintería de madera y carpintería metálica.
- Cerrajería.
- Instalaciones sanitarias e instalaciones eléctricas.
- Acabados: Pintura de edificaciones.
- Limpieza final de obra.

1.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La empresa Constructora en el presente estudio, cuenta con 73 trabajadores, su estructura se conforma de la siguiente manera:

- Gerencia General.
- Asesoría Financiera.
- Responsable de S.I.G.
- Coordinador Técnico.
- Responsable de Contabilidad.
- Responsable de Sistemas.
- Responsable de Logística.
- Responsable de Área Técnica.
- Responsable de Producción.
- Residente de Obra.
- Responsable S.S.T.
- Descripción del Proceso Productivo

1.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.5.1. Identificación del Problema.

A lo largo del tiempo la innovación y el emprendimiento han sido el pilar del crecimiento y desarrollo de muchas empresas, los grandes cambios suscitados por la globalización y el avance tecnológico han generado el compromiso de afrontar nuevos retos, tanto en la gestión de procesos, como en la adecuada administración de los recursos humanos.

La empresa Constructora inmersa en esta realidad, encuentra una oportunidad de mejora, y en el año 2017 logra la Certificación de la TRINORMA Sistema Integrado de Gestión ISO 9001-2015, ISO 14001-2015 y OHSAS 18001:2007, lo que le permite marcar la diferencia en su rubro dado que su giro de negocio es brindar servicios de construcción de edificaciones (viviendas, instituciones educativas, clínicas y hospitales, etc.), servicios al ornato, deporte y recreación (parques, bermas, veredas, campos deportivos, piscinas y estadios), construcciones hidráulicas (defensas ribereñas, obras de agua, desagüe, canales, reservorios, plantas de tratamiento, etc.), servicios en obras viales (carreteras, puentes, intercambios viales, etc.), además de expedientes técnicos y movimiento de tierras, que ha venido creciendo de la mano con el denominado Boom Inmobiliario.

En tal sentido, si las vivencias contenidas en este cambio, conllevan a que las empresas sean más competitivas, fortaleciendo su sostenibilidad a través de la gestión eficaz de todos sus procesos, es importante reconocer que la satisfacción laboral de los trabajadores, juega un rol preponderante dado que contar con un trabajador satisfecho, es asegurar su compromiso e identificación con la marca institucional como sinónimo de orgullo de pertenencia hacia la empresa.

Asimismo, es preciso señalar que para nuestros fines el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007, se convierte en una herramienta estratégica en el presente estudio de investigación.

1.5.2. Problema Principal.

Dada la oportunidad de desarrollo y crecimiento de una empresa Constructora en la ciudad de Arequipa, surge la necesidad de obtener una Certificación TRINORMA Sistema Integrado de Gestión ISO 9001-2015, ISO 14001 y OHSAS 18001:2007 en miras de lograr la optimización de su gestión, en consecuencia, se plantea el siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora, en Arequipa 2019?

1.5.3. Interrogantes.

¿Cuál es el nivel de conformidad por parte de los trabajadores de una empresa Constructora en cuanto al SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral y el de sus respectivas categorías en los trabajadores de una empresa Constructora?

¿Cuál es la relación de la significación de la tarea con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007?

¿Cuál es la relación de las condiciones de trabajo con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007?

¿Cuál es la relación del reconocimiento personal con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007?

¿Cuál es la relación de los beneficios económicos con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007?

1.6. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En el año 2017 una empresa Constructora, buscando generar un cambio en su gestión, consolida sus esfuerzos y alcanza la Certificación de la TRINORMA Sistema Integrado de Gestión ISO 9001-2015, ISO 14001 y OHSAS 18001:2007 con este logro, experimenta que la aplicación y la estandarización de sus procesos involucra la aceptación de los trabajadores para adecuarse y contribuir a una óptima implementación.

Los trabajadores son el pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo de las empresas, en tal sentido, muchos estudios han demostrado que medir su nivel de satisfacción laboral, refleja su compromiso y aceptación a nuevas alternativas de desempeño laboral, y siendo que el Gobierno promulga la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en la Norma OHSAS 18001:2007, resulta estratégico saber si el SGSST se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo Principal.

Evaluar si existe relación entre el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora en la ciudad de Arequipa 2019.

1.7.2. Objetivos Específicos.

Determinar el nivel de conformidad por parte de los trabajadores de una empresa Constructora en cuanto al SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007

Identificar el nivel de satisfacción laboral y sus respectivas categorías en los trabajadores de una empresa Constructora

Precisar la relación de la significación de la tarea con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007

Señalar la relación de las condiciones de trabajo con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007

Especificar la relación del reconocimiento personal y/o social con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007

Establecer la relación de los beneficios económicos con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007

1.8. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.8. 1. Justificación Teórica.

El conjunto de conocimientos que formaron parte del presente estudio de investigación fortalecerán la actualización e interpretación de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los conceptos propios del Sistema Integrado de Gestión dentro de los cuales está la Norma OHSAS 18001:2007 como base de la implementación del SGSST.

El aporte académico que se persigue con el presente trabajo de investigación es el de analizar si el SGSST, basado en la Norma OHSAS 18001:2007 tiene relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores.

1.8. 2. Justificación Metodológica.

El desarrollo de la presente investigación nos llevará a determinar si el SGSST basado en la Norma OHSAS 18007:2007 se relaciona con la Satisfacción Laboral de los trabajadores, fortaleciendo así el compromiso de las empresas para cumplir las disposiciones emitidas por la Autoridad competente, aportando información sobre los distintos niveles de una misma problemática que, por su grado de importancia y urgencia, involucra responsablemente a todos los individuos, organizaciones y empresas que integran nuestra sociedad.

1.8. 3. Justificación Práctica.

Actualmente en las empresas tanto del sector público como del sector privado, la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es de carácter obligatorio, debido a que el órgano fiscalizador SUNAFIL, demanda su fiel cumplimiento en cuanto a la dación de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, contenido en el Decreto Supremo 005-2012-TR, en tal sentido, el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 juega un rol importante porque busca alcanzar un alto grado de compromiso por parte del órgano directriz en bien de promover una cultura de prevención en sus trabajadores, garantizando así su seguridad y desarrollo.

1.9. BENEFICIARIOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los trabajadores de una empresa Constructora, que verán fortalecida su seguridad a través de medidas preventivas inherentes a una eficaz gestión durante el desarrollo de sus

labores. Asimismo, la presencia de los trabajadores en este proceso permitió la aplicación adecuada de las dos encuestas que enriquecieron el propósito de la investigación propuesta.

1.10. LIMITACIONES.

Las limitaciones están dadas por el nivel de compromiso de la clase trabajadora que se muestra en algunas oportunidades resistente al cambio, lo que demanda mayor esfuerzo por parte de la empresa para lograr unificar la cultura organizacional tendiente a la optimización a todo nivel.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

En la actualidad, muchas son las organizaciones que han decidido abordar la gestión de determinadas áreas, mediante la aplicación de normas nacionales y/o internacionales reconocidas.

Para Carmona, M. y Rivas. M. (2010) la extensa aplicación de las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001 para la implementación de sistemas de gestión en las empresas ha puesto de relieve la necesidad de buscar una integración efectiva de tales sistemas que aporte beneficios y ahorre esfuerzos, facilitándoles la dotación de una estructura y una clara fundamentación a la manera de llevar a cabo dicha gestión.

Así, toda actividad administrativa o comercial dentro del ámbito público y privado que se encuentre ligada a la entrega de productos o servicios resulta fundamental que cuente con un sistema integral de gestión. Dada la gran cantidad de beneficios que estos sistemas conllevan, entre ellos la Satisfacción Laboral.

Tal como refiere Sánchez, E. (2018) en su trabajo de investigación “Gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de una empresa de construcción e ingeniería en proyectos mineros”, cuyo objetivo general fue proponer mejoras en la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo de una empresa de construcción e ingeniería en proyectos mineros.

En dicho trabajo se propuso que la empresa lograría ser más eficiente con la implementación del SST, al gestionar los riesgos de enfermedades laborales en forma idónea y oportuna, generando así un impacto positivo en la satisfacción laboral de los trabajadores.

2.2. FUNDAMENTO TEÓRICO.

2.2.1. Sistema Integrado de Gestión.

Los sistemas integrados de gestión tienen como meta fundamental lograr eficiencia en todos los aspectos relacionados con la organización. El documento ISO 9000:2000 define Sistema de Gestión como "*conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan para establecer la política y los objetivos y para el logro de dichos objetivos*".

Un sistema de gestión integrado (SGI) supone la combinación de varios sistemas con el fin de reducir documentación, facilitar la gestión y disminuir costos para la empresa. Es por ello, que actualmente las empresas tienden a integrar sus sistemas de gestión. Con un sistema bien integrado de gestión garantizan la supervivencia y rentabilidad económica a largo plazo, esta es una realidad y una tendencia en las empresas actuales. (Rivas, M. y Velázquez, R., 2009).

2.2.2. Concepto de Norma.

Regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc. (*Diccionario de la lengua española, RAE, Actualización 2017*).

Una norma es un documento que describe un producto o una actividad con el fin de que las cosas sean similares. El cumplimiento de una norma es voluntario, pero conveniente, ya que de esta forma se consiguen objetivos o actividades intercambiables, conectables o asimilables. La norma sirve para describir los parámetros básicos de aquello que normaliza, por lo que puede darse el caso de que, cumpliendo los requisitos mínimos definidos por la norma, dos cosas pueden tener

diferencias importantes o estén adaptadas a las circunstancias particulares de cada una de ellas.

2.2.3. Concepto de ISO.

ISO es la Organización Internacional para la Estandarización, que regula una serie de normas para fabricación, comercio y comunicación, en todas las ramas industriales.

Se conoce por ISO tanto a la Organización como a las normas establecidas por la misma para estandarizar los procesos de producción y control en empresas y organizaciones internacionales.

La Organización Internacional para la Estandarización o ISO (que en griego significa "igual") fue creada en 1947, luego de la Segunda Guerra Mundial y se convirtió en un organismo dedicado a promover el desarrollo de normas y regulaciones internacionales para la fabricación de todos los productos, exceptuando los que pertenecen a la rama de la eléctrica y la electrónica. Así, se garantiza calidad y seguridad en todos los productos, a la vez que se respetan criterios de protección ambiental.

Actualmente, se trata de una red de instituciones en 157 países, que funciona centralmente en Ginebra, Suiza. Esta sede de coordinación internacional tiene tanto delegaciones de gobierno como de otras entidades afines. A pesar de su alta incidencia a nivel mundial, la participación de estas normas es voluntaria, ya que la ISO no posee autoridad para imponer sus regulaciones.

Estas normas están tan difundidas que podemos hallarlas en prácticamente todos los aspectos de la vida cotidiana, protegiendo al consumidor y usuario de productos y servicios.

(I Definición ABC <https://www.definicionabc.com/economia/iso.php>)

2.2.4. Sistema de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional.

La norma OHSAS 18001 establece las herramientas necesarias para implantar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando la habilidad a una organización para formular una política y objetivos específicos asociados al tema, se deben considerar los requisitos legales y la información sobre los riesgos de su actividad. La norma OHSAS 18001 se aplica a los riesgos de salud y seguridad en el trabajo y a los riesgos asociados a la gestión de las organizaciones que puedan generar algún tipo de impacto en su operación y que además se puedan controlar fácilmente.

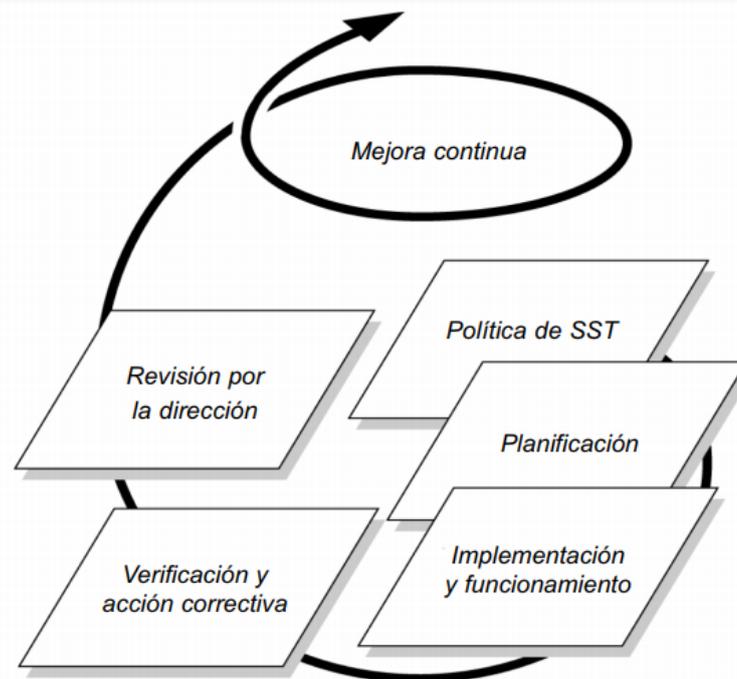
El principal objetivo que persigue un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es prevenir y controlar todos los riesgos que puedan suceder en la zona de trabajo y asegurarse de que los procesos de mejora continua los minimice.

El éxito del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo depende del compromiso de todos los niveles de la organización y de forma especial a la dirección de la empresa. El sistema tiene que incluir una gama importante de actividades de gestión entre las que cabe destacar:

- La política de seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y las normativas legales.
- Los objetivos, metas y programas que aseguren la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo.
- Verificar el rendimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Revisar, evaluar y mejorar el sistema

El nivel de detalle y complejidad del sistema de gestión de la SST (Seguridad y Salud en el Trabajo), la extensión de la documentación y los recursos que se dedican

dependen de varios factores tales como el alcance del sistema, el tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades, productos y servicios y la cultura de la organización. Este puede ser el caso particular de las pequeñas y medianas empresas.



Modelo de sistema de gestión de la SST para este estándar OHSAS

Figura 1. Describe los pasos en la implementación de la mejora continua.
Fuente: OHSAS 18001:2007

2.2.4.1. Los Principios de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en base a la norma OHSAS 18001:2007.

La norma **OHSAS 18001:2007** fue desarrollada por los principales organismos de normalización de todo el mundo a partir de los criterios que estableció la British Standard BS 8800. El principal objetivo es que fuera una norma compatible con otras normas de Sistemas de Gestión como ISO 9001 o ISO 14001, para facilitar su integración.

Por todo ello **OHSAS-18001** comparte principios como:

- El compromiso de toda la organización.
- Mejora continua.
- Cumplimiento legal.
- Metodología PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar).

La certificación OHSAS permite demostrar, a través de la evaluación objetiva por una tercera parte imparcial e independiente, que dispone de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, basado en el principio de la mejora continua, y que la dirección de dicha organización está involucrada en dicho sistema, a través del establecimiento y cumplimiento de una política y del proceso de revisión.

En el siguiente gráfico, se explica como la norma se basa en el conocimiento ciclo de sistemas de gestión: PLANIFICAR – DESARROLLAR – COMPROBAR Y ACTUAR. Es decir, se basa en la política de prevención, planificación, implantación y funcionamiento, comprobación y acción correctora, revisión por el/la responsable de prevención de riesgos laborales y por último la mejora continua.

ESQUEMA DE LA NORMA OHSAS 18001:2007



Figura 2. Describe la implementación y operación de la norma OHSAS 18001:2007

Fuente: www.mapfre.com

2.2.4.2. Estructura y requisitos de la Norma OHSAS 18001:2007.

La Norma OHSAS 18001:2007 consiste en una introducción y las siguientes

4 cláusulas o capítulos:

Capítulo 1.- Objetivo y campo de aplicación.

Capítulo 2.- Publicaciones para consulta.

Capítulo 3.- Términos y definiciones.

Capítulo 4.- Requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los capítulos del 1 al 3 son la guía descripciones generales, no se enuncia ningún requisito. El capítulo 4 constituye la base del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo documentado (OHSAS 18001:2007).

2.2.4.3. Beneficios de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, en base a la norma OHSAS 18001:2007.

La OHSAS 18001:2007, dice que la Dirección General de la empresa es la responsable de la seguridad y salud en el trabajo y del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- La OHSAS 18001:2007 ayuda a sus gerentes a mejorar el funcionamiento de la organización y a diferenciarse de aquellos competidores que no mantienen un sistema de seguridad y salud en el trabajo. La certificación también hace más fácil medir el funcionamiento y gestionar los posibles riesgos laborales.
- La certificación OHSAS 18001:2007 da imagen a la empresa, ya que el sistema lleva a eliminar, disminuir o controlar los riesgos laborales para evitar accidentes.
- La OHSAS 18001:2007 lleva a la empresa a mantener los indicadores de accidentabilidad y morbilidad, que nos indican la frecuencia en que los accidentes se producen y la gravedad de los mismos.
- La OHSAS 18001:2007 ayuda a minimizar los costos, evitando, disminuyendo o eliminando los accidentes, conquista de la conformidad a menor costo, racionalización de la gestión de los recursos humanos, físicos y financieros.
- La OHSAS 18001:2007 da a la empresa un diferencial competitivo, mejora la imagen de la empresa, aumenta la productividad y conquista nuevos mercados.

- La OHSAS 18001:2007 mejora los procesos de la organización, se obtiene una gestión sistematizada, integra de la seguridad laboral y la gestión de los negocios de la empresa, concientización en prevención de riesgos laborales de los funcionarios y los colaboradores en general de la organización, relación armónica e integrada con la comunidad y entes de control.

2.2.4.4. Aplicación de la norma OHSAS 18001:2007.

El principal valor de OHSAS 18001 es que el contenido de sus requisitos puede aplicarse a cualquier sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, y a todo tipo de organización, y que permite a ésta demostrar su conformidad con la Norma y, llegado el caso, certificar o registrar su Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales por una entidad especializada externa (Palomino, A. y Sanchez, J., 2006).

2.2.5. Satisfacción Laboral.

2.2.5.1. Conceptualización.

Bracho (1989, en Morillo, 2006) indica que la satisfacción laboral es la respuesta afectiva que se da como resultado de la relación entre las experiencias, necesidades, valores presentes en cada miembro de la organización, así como la percepción hacia las condiciones de trabajo.

Mason y Griffin (2002) señalan que en cada organización la mayoría de procesos son llevados a cabo en grupos, por lo que se sugiere realizar con profundidad la conceptualización de satisfacción laboral no sólo a nivel individual, sino a nivel grupal y organizacional. Es decir, la satisfacción laboral, está relacionada hacia la actitud del grupo frente a la tarea y al ambiente de trabajo.

Morillo (2006 en Gamboa, 2010) finalmente concluye que la satisfacción laboral es aquella perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores hacia su puesto de trabajo, como resultado del grado de concordancia entre las expectativas, las recompensas y las relaciones interpersonales.

2.2.5.2. Teoría de las necesidades – expectativas.

Los autores antes mencionados, coinciden en un factor común cual es la satisfacción laboral directamente orientada a la actitud con la que los trabajadores enfocan el desarrollo de sus tareas diarias, es su sentir lo que define su perspectiva de desarrollo ya sea a nivel individual o en equipos de trabajo.

Herzberg (1959, citado en Gamboa, 2010) encasilla a las necesidades en dos grandes aspectos generales: extrínsecos e intrínsecos, los cuales afectan de manera diferente la conducta del trabajador. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en un amplio sentido, se centran en el contenido del trabajo y son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, etc. Los segundos están relacionados a aquellos factores intrínsecos los cuales no son motivadores y producen insatisfacción en el empleo. Así, esta teoría denominada “de dos factores” explica que, para lograr un nivel de satisfacción y motivación adecuado, no sólo basta la presencia de uno de los factores, pues la satisfacción sólo sería neutra. Es decir, si a un trabajador se le paga mucho dinero, pero este no se siente responsable por su trabajo, quizá no estará motivado ni desmotivado (Aamodt, 2010).

Chiavenato (2009), por su parte, concluye que las personas entran a trabajar en una organización para desarrollar sus competencias y permanecer en ellas en base a algunas expectativas. Dentro de las cuales podemos encontrar: Un excelente lugar para trabajar, reconocimientos y recompensas, oportunidades de crecimiento, participación en las decisiones importantes, libertad y autonomía, apoyo y respaldo

Empleabilidad y ocupabilidad, camaradería y compañerismo, diversión, alegría y calidad de vida en el trabajo

Una vez cumplidas o satisfechas dichas necesidades, el colaborador se siente en compromiso con la organización, firmando un contrato psicológico. Para Chiavenato (2009) el contrato psicológico es el entendimiento que compromete a ambas partes, tanto el individuo como la organización a respetar una amplia gama de derechos, privilegios y obligaciones.

2.2.5.3. Importancia de la satisfacción laboral.

Judge y Watanabe (1993) citado por Aamodt (2010) “consideran que no sólo la satisfacción laboral es consistente a través del tiempo, sino también lo es el grado de satisfacción de la persona con todos los aspectos de su vida”. Es decir, la satisfacción laboral tiene implícita una correlación con la satisfacción con la vida. Por ende, las personas felices con su vida, tienden a ser felices con su trabajo, y viceversa.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. HIPOTESIS

3.1.1. Hipótesis Principal.

Dado que, en una empresa Constructora, la coyuntura de mejorar sus procesos comprende no solo el factor producción sino también el factor humano; a través de la certificación TRINORMA ISO 9001-2015, ISO 14001-2015 Y OHSAS 18001:2007, obtenida en el año 2017, Ha: es probable que “El SGSST basado en la Norma OHSAS 18001- 2007, tenga relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora en la ciudad de Arequipa 2019.”

Ho: es probable que “El SGSST basado en la Norma OHSAS 18001- 2007, no tenga relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora en la ciudad de Arequipa 2019.”

3.2. RELACIÓN DE VARIABLES

3.2.1. Variable Independiente:

El SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007

3.2.2. Variable Dependiente:

Satisfacción Laboral.

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cada variable se ha definido y se han establecido indicadores para poder medirlos, en el siguiente Cuadro se puede ver su correlación:

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES				
VARIABLES			INDICADORES	
NOMBRE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS
El SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007	Conjunto de actividades que ofrecen orientación al Sistema de Gestión con la finalidad de reducir la accidentabilidad de sus trabajadores.	Requisitos para regular y estandarizar la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.	Política de Gestión Capacitación Motivación Supervisión Auditoría	1,3,9,10,13,16,18 4,6,19,20 7,8,11,14,15 5,12 2,17
Satisfacción Laboral	Es aquella perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores hacia su puesto de trabajo, como resultado del grado de concordancia entre las expectativas, las recompensas y las relaciones	Es la valoración con la que el trabajador asocia sus tareas cotidianas, en función a disposiciones normativas y al reconocimiento propio con respecto a sus logros frente a su interrelación y que se su esfuerzo laboral lo lleve a incentivos económicos.	Significación de la tarea Condiciones de Trabajo Reconocimiento Personal y/o Social Beneficios económicos	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27 6, 11, 13, 19 y 24 2, 5, 9, 10 y 16

SGSST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: Elaboración propia

3.4. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1. Tipo de Investigación

Por su naturaleza, la investigación es del tipo cuali cuantitativa, no experimental, correlacional, de corte transversal, con variables de tipo ordinal debido a que sus pruebas estadísticas no son paramétricas y son aplicadas en un solo momento a un grupo específico preexistente y no a un grupo creado de acuerdo a un criterio aleatorio, obteniendo resultados en Chi cuadrado, que permitieron identificar si existe relación entre las variables, además debido a que se desarrollará en contextos naturales resulta complicado el control de las variables, siendo imposible aplicar el ideal de la experimentación.

3.4.2. Nivel de la Investigación.

Conforme a los propósitos del estudio, la investigación tiene un nivel cualitativo no experimental correlacional. Las cualidades o características de la población se van a cuantificar a través de la encuesta tipo escala de liker, de forma no experimental porque no modifica la realidad, solo toma los datos del entorno, y es correlacional porque se pretende verificar si existe relación entre las dos variables, es decir si el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001(variable independiente) tiene relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de una empresa Constructora (variable dependiente).

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según su diseño, este estudio es:

- a. Por el grado de implicación del investigador en el estudio es no experimental.

“Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (Hernández *et al.*, 2014, p.152). Aquí se pretende recoger y correlacionar la información de campo.

Según el tipo de diseño es “correlacional”. “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa efecto (causales)” (Hernández *et al.*, 2014, p.157).

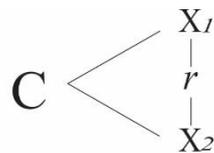
b. Según el número de mediciones es ‘transeccional exploratorio’.

“Se trata de una exploración inicial en un momento específico. Por lo general, se aplican a problemas de investigación nuevos o poco conocidos; además, constituyen el preámbulo de otros diseños (no experimentales y experimentales)” (Hernández *et al.*, 2014, p.155). Los datos de campo de este estudio se recogerán mediante encuestas durante un periodo único de tiempo.

c. Según el lugar de la obtención de la información es ‘de campo’.

Un estudio es de campo cuando obtiene la información en las condiciones naturales de los trabajadores (Hernández *et al.*, 2014), es así cómo la información se obtendrá en el lugar cotidiano de trabajo de los mencionados individuos.

La representación gráfica de este diseño de investigación es:



Donde: C = Trabajadores de Una empresa Constructora
X₁ = Sistema OHSAS 18001
X₂ = Satisfacción Laboral
r = Relación

El propósito del estudio es analizar la relación entre las variables el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001 y la Satisfacción laboral.

3.6. POBLACIÓN Y DISEÑO MUESTRAL

3.6.1 Población.

La población que se consideró en la presente investigación son todos los trabajadores de una empresa Constructora y que de acuerdo a sus registros ascienden a 73 trabajadores, siendo una población de tipo censal, motivo por el cual fue lo más apropiado para los aportes en este trabajo de investigación, como se muestra en la Tabla 1. Al ser una población poco extensa, se analizará a la totalidad de encuestados.

3.6.2. Muestreo.

La muestra, en la presente investigación será de tipo censal. López (1998), opina que la muestra es censal cuando engloba a la totalidad de la población. A continuación, se especifican los criterios de inclusión.

Criterio de inclusión.

Trabajadores que vengán realizando sus labores durante el período comprendido menor a un año y trabajadores con más de un año en una empresa Constructora que se encontraban conforme y de acuerdo al consentimiento informado.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas más adecuadas en atención a las variables en estudio y al acceso que se tiene al grupo censal fueron la encuesta y observación directa.

3.7.1. Encuesta De Satisfacción Laboral.

Cuestionario de 27 preguntas de Sonia Palma, aprobada para ser utilizada en Perú, que considera 4 categorías: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal o /Social, y Beneficios Económicos, para efectos de

análisis e interpretación de los datos se consideró 5 niveles Muy Satisfecho, Satisfecho, Promedio, Insatisfecho y Muy Insatisfecho, dado que en la encuesta las preguntas se identificaron con las siguientes acepciones Totalmente de Acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En Desacuerdo, y Total Desacuerdo.

3.7.2. Encuesta De Seguridad y Salud En El Trabajo.

Cuestionario de 20 preguntas de Elaboración Propia, y a través de la prueba estadística de Alfa de Cronbach el resultado se consideró fiable tomando en cuenta como categorías: Política de Gestión, Capacitación, Motivación, Supervisión y Auditoria, para efectos de análisis e interpretación de los datos se consideró 5 niveles de Totalmente Conforme, Conforme, Indiferente, Inconforme y Totalmente Inconforme, dado que en la encuesta las preguntas se identificaron con las siguientes acepciones Muy de Acuerdo, De acuerdo, Indiferente o Neutral, En Desacuerdo, y Muy en Desacuerdo, principalmente para evitar confusiones con la encuesta de Satisfacción Laboral.

3.8. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez recogidos los datos se procede a planificar el análisis en función a las dimensiones de las variables, estadísticos descriptivos y análisis inferencial escogido.

Luego se analiza los resultados a través de las pruebas estadísticas inferenciales del sistema IBM SPSS Statistics 25 escogidas para este proyecto.

De igual manera, se aplicó pruebas estadísticas no paramétricas en específico, con el uso de la prueba de Chi cuadrado (X^2), pues ésta permite evaluar la relación entre dos variables categóricas, o entre una variable nominal y otra categórica. La prueba de Chi cuadrado, se calcula por medio de una tabulación cruzada, que es una tabla de dos

dimensiones, cada una contiene una variable a analizar; y éstas se subdividen en dos o más categorías. Debido a que la distribución de los datos, en algunos casos, no se ajustan a la distribución normal, fue necesario aplicar esta prueba para conocer la independencia entre las variables.

Así, tenemos las hipótesis que maneja la prueba de Chi cuadrado:

Hipótesis nula: No hay relación entre las variables, es decir, las variables X y Y son independientes.

Hipótesis alterna: Hay relación entre las variables, es decir, las variables X y Y son dependientes.

Se acepta la Hipótesis Nula (H_0) si el Valor $p > 0,05$; de la misma forma, se acepta la Hipótesis Alterna (H_a) si el Valor $p < 0,05$.

$$X^2 = \sum \frac{(o - e)^2}{e} \quad \text{g.l} = (Tf - 1) (Tc - 1)$$

3.9. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Para finalizar el capítulo, se muestra la “Matriz de consistencia” que expresa las concordancias entre cada una de las partes y sub partes constitutivas del proyecto de investigación:

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

VARIABLES	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN
	PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL
VARIABLE INDEPENDIENTE: El SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral.	¿Cuál es la relación entre EL SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora, en Arequipa 2019?	Evaluar si existe relación entre el SGSST, basado en la norma OHSAS 18001:2007, con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora en Arequipa 2019.	Ha: Es probable que: "El SGSST basado en la norma OHSAS 18001:2007 tenga relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora en Arequipa 2019". Ho: Es probable que: "El SGSST basado en la norma OHSAS 18001:2007 no tenga relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora en Arequipa 2019"
	INTERROGANTES	OBJETIVOS SECUNDARIOS	
	¿Cuál es el nivel de conformidad por parte de los trabajadores de una empresa Constructora en cuanto al SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007?	Determinar el nivel de conformidad por parte de los trabajadores de una empresa Constructora en cuanto al SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007	
	¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral y el de sus respectivas categorías en los trabajadores de una empresa Constructora?	Identificar el nivel de satisfacción laboral y el de sus respectivas categorías en los trabajadores de una empresa Constructora.	
	¿Cuál es la relación de la significación de la tarea con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007?	Precisar la relación de la significación de la tarea con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007	
	¿Cuál es la relación de las condiciones de trabajo con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007?	Señalar la relación de las condiciones de trabajo con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007	
	¿Cuál es la relación del reconocimiento personal y/o social con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007?	Especificar la relación del reconocimiento personal y/o social con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007	
	¿Cuál es la relación de los beneficios económicos con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007?	Establecer la relación de los beneficios económicos con el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007	

SGSST: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTRPRETACIÓN DE DATOS

Luego de procesar la información en el software SPSS atendiendo a los objetivos e hipótesis planteados y empleando los estadísticos para cada caso; en este apartado, se procede a presentar los principales resultados.

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVOS

A continuación, se presenta la tabla que resume los estadísticos descriptivos analizados de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL-SPC y la Escala de Seguridad y Salud en el Trabajo SST en la muestra total de 73 trabajadores de una empresa Constructora tanto del área administrativa como personal operativo.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos para la Escala SL-SPC y ESST

	Media	Valor Máximo	Valor Mínimo	Desv. típica	Alfa de Cronbach
SL-SPC	93,56	121	60	13,944	,837
ESST	61,82	95	27	12,785	,905

Como se muestra en la Tabla 1, los estadísticos descriptivos para la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, SL-SPC, muestran una puntuación media de 93,56, con una desviación típica de 13,944. El resultado al realizar el análisis de Alfa de Cronbach se encuentra en ,837 lo que permite proseguir con el análisis de la investigación. Para la Escala de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra una puntuación media de 61,82, con una desviación típica de 12,785. El Alfa de Cronbach nos da un puntaje de ,905 lo que nos permite inferir que el instrumento es fiable.

Tabla 2. Población del estudio dividido en factores de género, tiempo de servicios y condición laboral

<i>Clasificación</i>	<i>Grupo</i>	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	68	93,2
	Femenino	5	6,8
	Total	73	100
Tiempo de Servicio	Menos de 1 año	63	86,3
	Más de 1 año	10	13,7
	Total	73	100
Condición Laboral	Empleado	15	20,5
	Operario	58	79,5
	Total	73	100

Para realizar la evaluación pertinente, se tomó en cuenta factores, tales como la condición laboral (empleado, operario), el tiempo de servicio; y sexo, dividido en sexo masculino y femenino para ambas encuestas.



Gráfico N° 01

Como podemos apreciar en el gráfico N° 01 el mayor porcentaje 93% de trabajadores le corresponde al género masculino debido a que en el rubro de la construcción la mayoría de actividades están relacionadas al esfuerzo físico.



Gráfico N° 02

Como podemos apreciar en el gráfico N° 02 el mayor porcentaje 86% de trabajadores registra menos de un año de tiempo de servicios frente a solo un 14% que tienen más de un año de permanencia.



Gráfico N° 03

Como podemos apreciar en el gráfico N° 03 el mayor porcentaje 79% de trabajadores esta en condición de Operario mientras el 21% le corresponde al personal empleado, con lo que se demuestra que en rubro de la construcción la mayor cantidad de mano de obra requerida le corresponde al personal operativo.

Tabla 3. Categoría del Puntaje total de la Escala ESST

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente inconforme	1	1,4	1,4	1,4
	Inconforme	4	5,5	5,5	6,8
	Indiferente	27	37,0	37,0	43,8
	Conforme	38	52,1	52,1	95,9
	Totalmente conforme	3	4,1	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

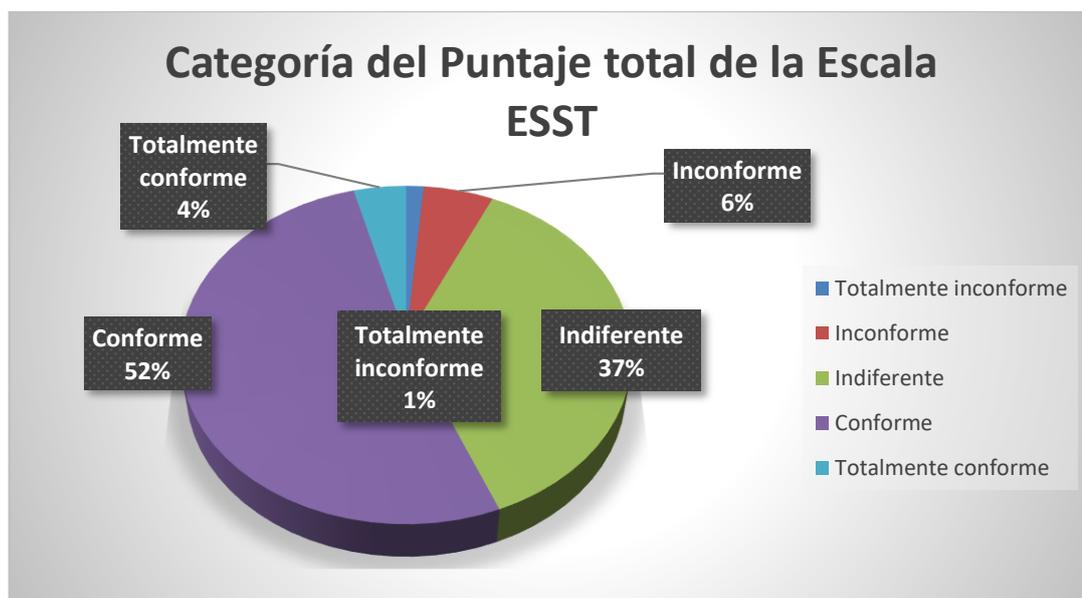


Gráfico N° 04

Como se puede observar en el gráfico N° 04 el nivel de conformidad por parte de los trabajadores de una empresa Constructora en cuanto al SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007. Es predominante en el Nivel Conforme con 52% seguido por el nivel Indiferente con el 37%, y con porcentajes mínimos el nivel de Inconforme 6% Totalmente

Conforme 4%, finalmente el nivel Totalmente Inconforme 1% respectivamente. En consideración a que el porcentaje más alto le corresponde al nivel Conforme, podemos determinar que los trabajadores de una empresa Constructora consideran el SGSST como parte de su desempeño laboral, debiendo aprovechar el nivel indiferente que, en su condición de indeciso, con un sistema de gestión de RRHH adecuado se puede lograr que este nivel pase a ser Conforme.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos del Nivel de Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Insatisfecho	2	2,7	2,7	2,7
	Insatisfecho	9	12,3	12,3	15,1
	Promedio	36	49,3	49,3	64,4
	Satisfecho	21	28,8	28,8	93,2
	Muy Satisfecho	5	6,8	6,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

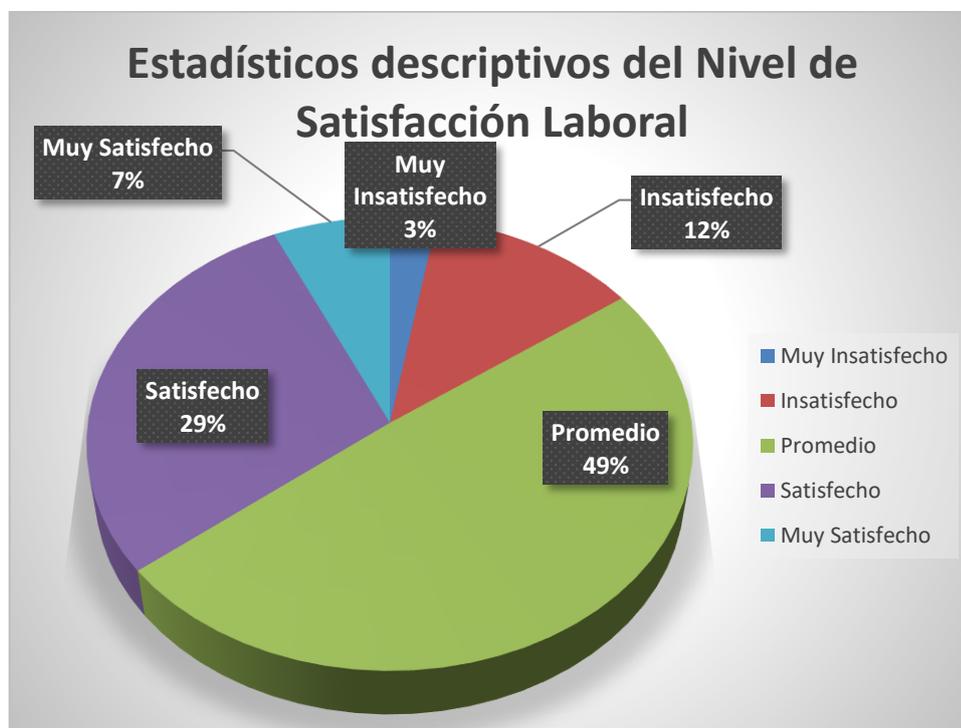


Gráfico N° 05

En el Gráfico N° 05, se observa el nivel de satisfacción laboral y el de sus categorías en los trabajadores de una empresa Constructora. Con los resultados obtenidos, se tiene un porcentaje predominante en el nivel Promedio 49% seguido por el nivel Satisfecho 29%, el nivel Insatisfecho 12% y finalmente el nivel Muy Satisfecho 7% respectivamente. En base a la información procesada, se puede conocer que los trabajadores de la empresa unas empresas Constructoras proyectan un nivel de satisfacción con tendencia favorable, puesto que el nivel promedio alcanzó el mayor porcentaje teniendo muy próximo el nivel satisfecho, lo cual es un buen indicador para la gestión de Recursos Humanos que con esfuerzo alcanzará el compromiso de sus trabajadores pese a las circunstancias de temporalidad en su contratación.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos para la categoría Significación de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Insatisfecho	5	6,8	6,8	6,8
	Insatisfecho	4	5,5	5,5	12,3
	Promedio	20	27,4	27,4	39,7
	Satisfecho	20	27,4	27,4	67,1
	Muy Satisfecho	24	32,9	32,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



Gráfico N° 06

En el gráfico 06 se observa que, en cuanto a la significación de la tarea como una de las cuatro categorías de la satisfacción laboral, el nivel muy satisfecho alcanzó 33% seguido con un mismo porcentaje para los niveles Satisfecho y Promedio con un 27% respectivamente, y porcentajes mínimos de Muy insatisfecho 7% e Insatisfecho 6%. En base a la información obtenida, podemos señalar que los trabajadores de una empresa Constructora reflejan satisfacción y ello muestra que se sienten realizados con el desarrollo de sus actividades como parte de sus responsabilidades laborales, es decir, que le dan valor a lo que hacen porque se sienten valorados.

Tabla 6. Categoría de Condiciones de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Insatisfecho	4	5,5	5,5	5,5
	Insatisfecho	9	12,3	12,3	17,8
	Promedio	36	49,3	49,3	67,1
	Satisfecho	20	27,4	27,4	94,5
	Muy Satisfecho	4	5,5	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

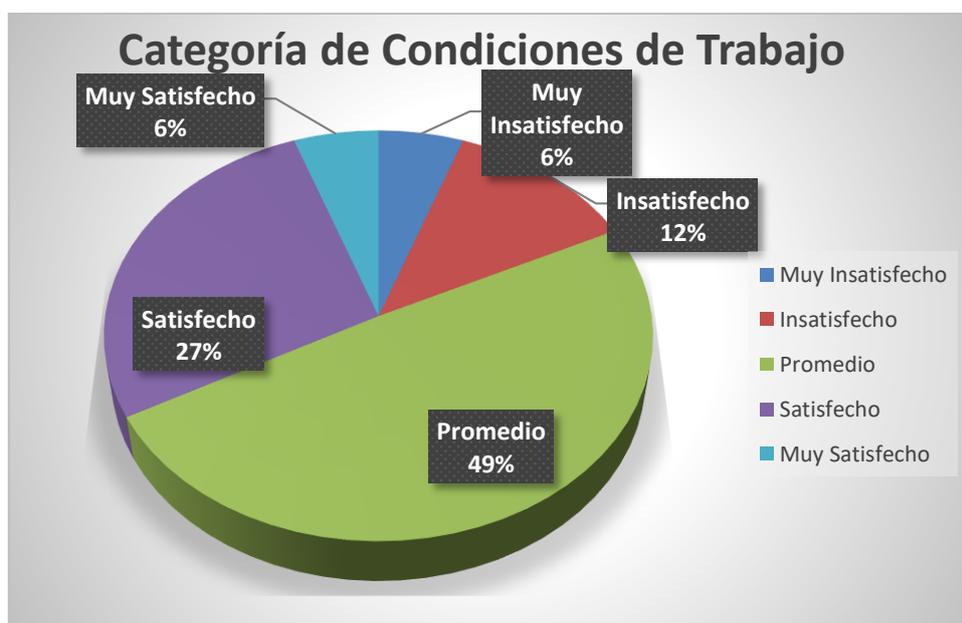


Gráfico N° 07

En el gráfico N° 07 referido a las condiciones de trabajo como una de las cuatro categorías de la satisfacción laboral, se observa que el nivel más alto es el de Promedio con el 49% seguido del nivel satisfecho 27% y con un mismo porcentaje los niveles Muy Satisfecho y Muy Insatisfecho 6%, respectivamente. En base a la información obtenida, podemos señalar que los trabajadores han preferido ser neutros en sus apreciaciones con relación a sus ambientes de trabajo y particularmente con sus horarios, es decir, que se refleja la ausencia de una eficiente gestión de RRHH para lograr su identificación y compromiso con la empresa.

Tabla 7. Categoría de Reconocimiento Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Insatisfecho	5	6,8	6,8	6,8
	Insatisfecho	20	27,4	27,4	34,2
	Promedio	23	31,5	31,5	65,8
	Satisfecho	24	32,9	32,9	98,6
	Muy Satisfecho	1	1,4	1,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

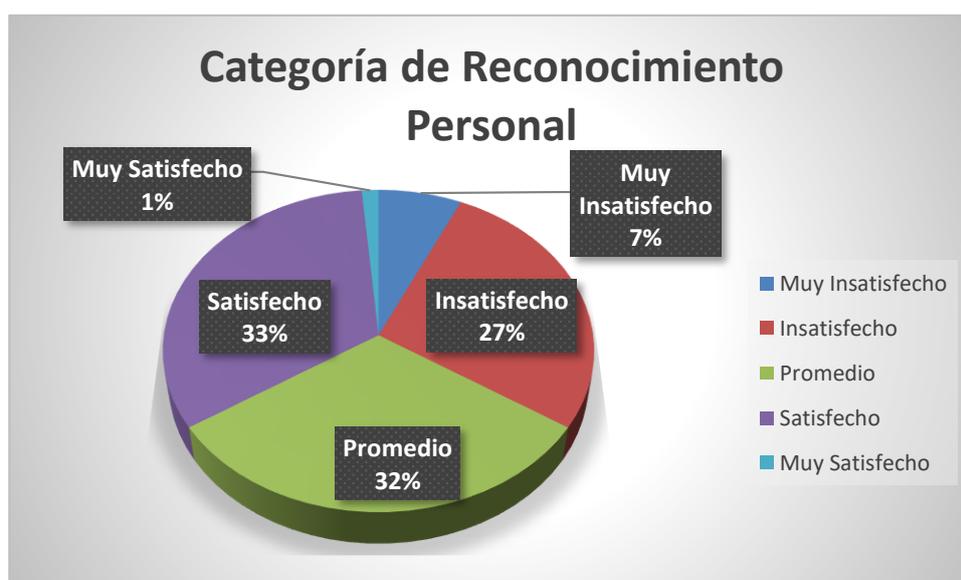


Gráfico N° 08

El cuadro N° 8 en cuanto al reconocimiento personal como una de las cuatro categorías de la satisfacción laboral, presenta un nivel de Satisfecho con el 33% seguido del nivel Promedio 32% y contradictoriamente el nivel Insatisfecho con el 27%, lo que refleja que los trabajadores de una empresa Constructora cuya necesidad de contratar personal está en función a la ejecución de obras no logra la identificación de los trabajadores porque al no ser fijos y permanentes, las gestiones de reconocimiento por parte de la empresa para ellos no resulta relevante, su objetivo principal es recibir su pago por la labor realizada, por lo tanto se ve minimizada la oportunidad de alcanzar un óptimo trabajo en equipo.

Tabla 8. Categoría de Beneficios Económicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Insatisfecho	2	2,7	2,7	2,7
	Insatisfecho	4	5,5	5,5	8,2
	Promedio	30	41,1	41,1	49,3
	Satisfecho	25	34,2	34,2	83,6
	Muy Satisfecho	12	16,4	16,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

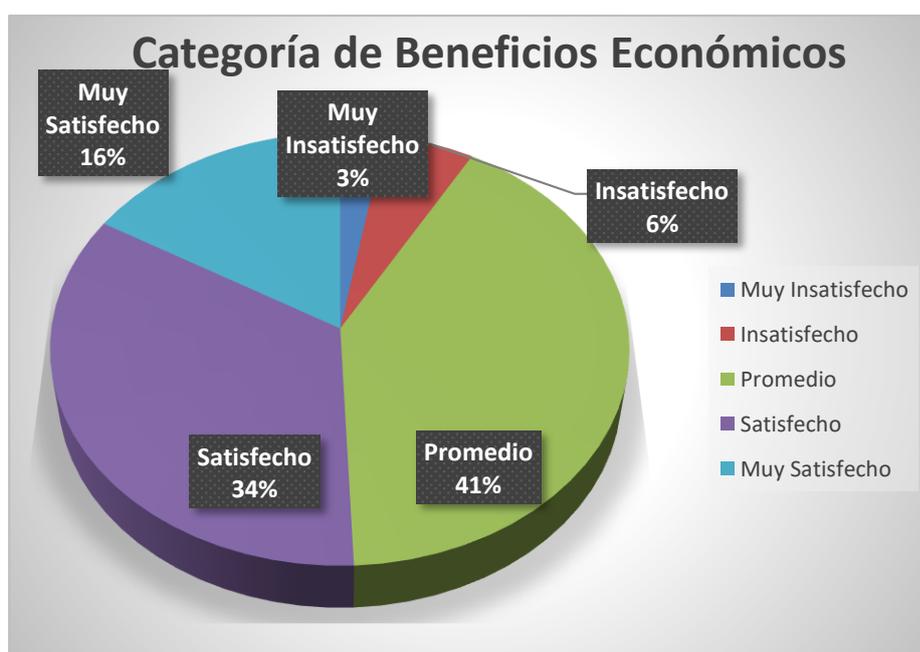


Gráfico N° 09

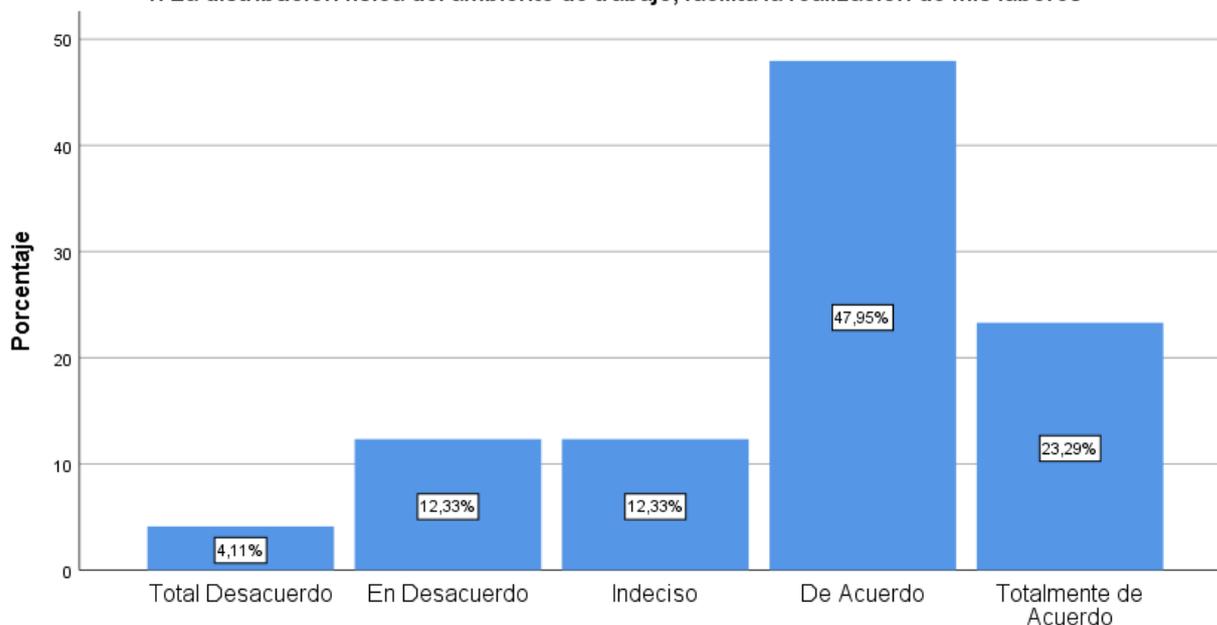
El gráfico N° 09, en cuanto a los beneficios económicos como una de las cuatro categorías de la satisfacción laboral, se observa un nivel Promedio con el 41% seguido del nivel Satisfecho con el 34% y el nivel Muy Satisfecho con el 16%), y el nivel Insatisfecho con el 6% y finalmente el nivel muy insatisfecho con 3%. En base a la información obtenida, podemos señalar que los trabajadores de una empresa Constructora se identificaron con el nivel promedio en el porcentaje más alto, seguido del nivel satisfecho, en tal sentido, los beneficios económicos son su prioridad y su máximo interés, asimismo dado que las empresas de construcción civil manejan sus estándares de pago en función al Convenio Colectivo ya sea Operario, Oficial o Peón, su percepción sobre el particular es que se le pague conforme a ley.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	En Desacuerdo	9	12,3	12,3	16,4
	Indeciso	9	12,3	12,3	28,8
	De Acuerdo	35	47,9	47,9	76,7
	Totalmente de Acuerdo	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores



1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores

Gráfico N° 10

En el Gráfico N° 10, referido a si la distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de sus labores, el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo “con el 47,95%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 23,29%., es decir, que los trabajadores de una empresa Constructora se sienten satisfechos con las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa.

Tabla 10. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de Acuerdo	15	20,5	20,5	20,5
	De Acuerdo	18	24,7	24,7	45,2
	Indeciso	19	26,0	26,0	71,2
	En Desacuerdo	15	20,5	20,5	91,8
	Total Desacuerdo	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

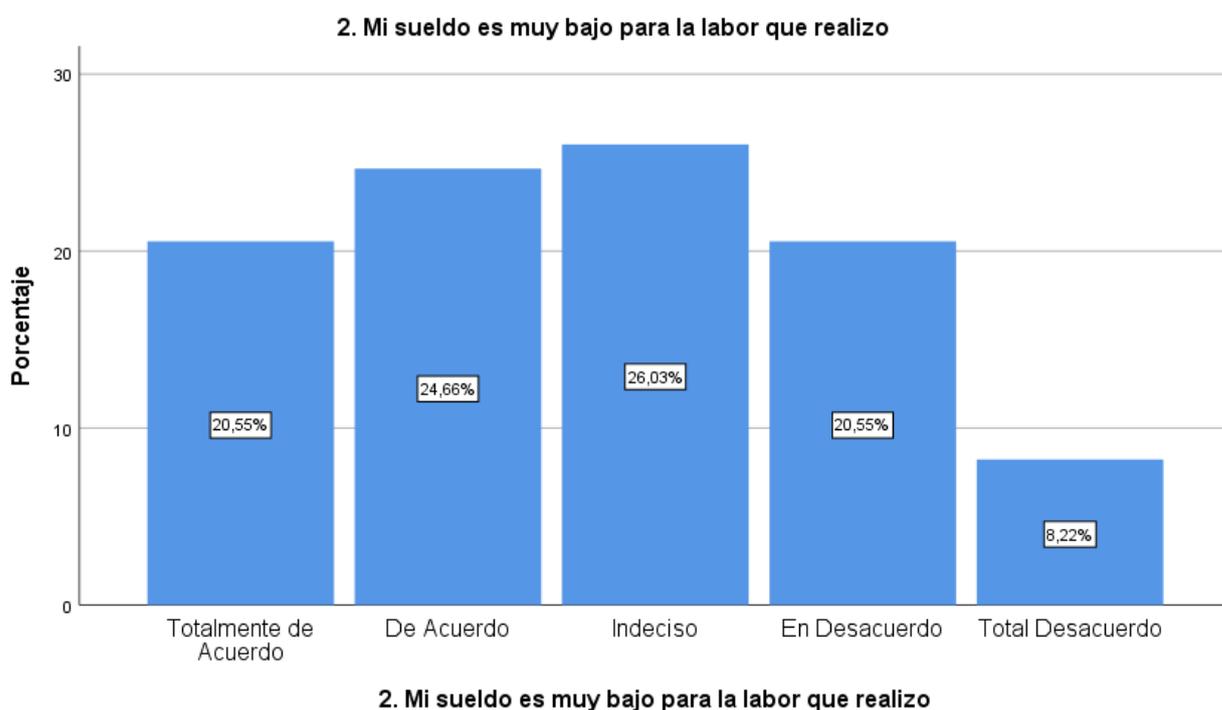
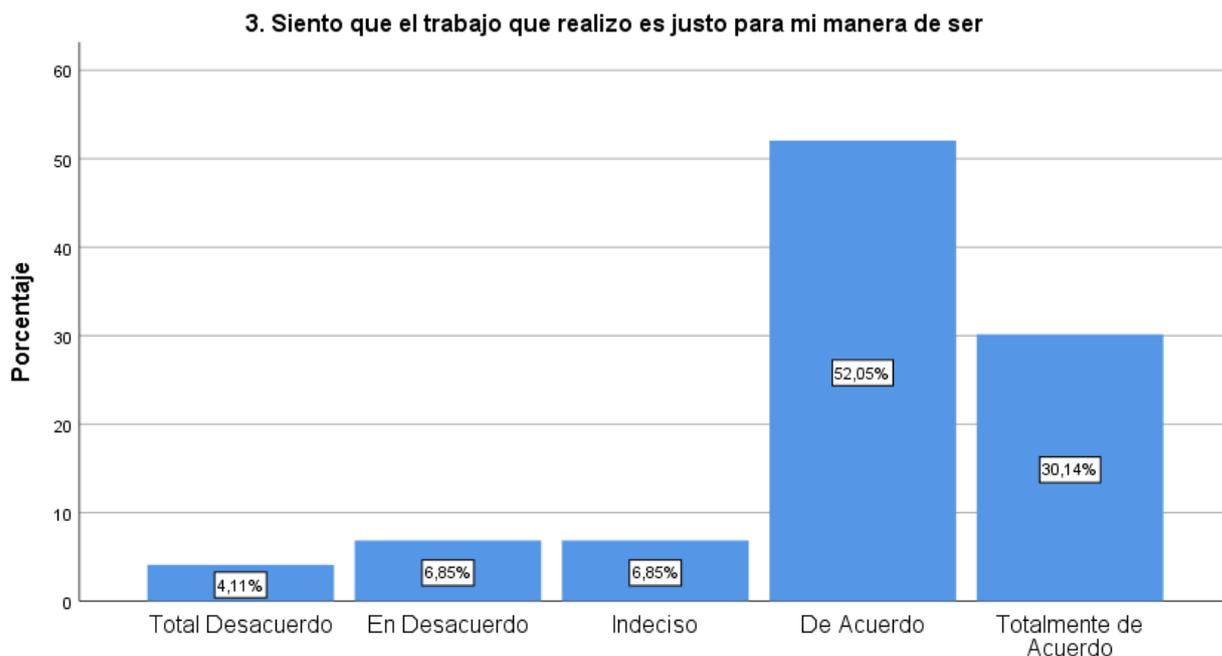


Gráfico N° 11

En el Gráfico N° 11, referido a la consideración del sueldo muy bajo frente a las labores realizadas, el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “Indeciso “con el 26,03%, seguido del nivel “De Acuerdo” con el 24,66%., es decir, que los trabajadores de una empresa Constructora reflejan inconformidad con los sueldos percibidos considerando que las labores corresponden a las categorías establecidas por ley.

Tabla 11. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	En Desacuerdo	5	6,8	6,8	11,0
	Indeciso	5	6,8	6,8	17,8
	De Acuerdo	38	52,1	52,1	69,9
	Totalmente de Acuerdo	22	30,1	30,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



3. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser

Gráfico N° 12

En el Gráfico N° 12, referido a la percepción de los trabajadores con respecto al sentimiento que la realización de su trabajo es justo para su manera de ser, el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 52,053%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 30,14%, es decir, que los trabajadores de una empresa Constructora conocen de las responsabilidades asignadas conforme a su categoría comprendida en el régimen de construcción civil.

Tabla 12. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	En Desacuerdo	2	2,7	2,7	6,8
	Indeciso	2	2,7	2,7	9,6
	De Acuerdo	28	38,4	38,4	47,9
	Totalmente de Acuerdo	38	52,1	52,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



Gráfico N° 13

En el Gráfico N° 13, referido a determinar si los trabajadores de una empresa Constructora sienten que las tareas que realizan son tan valiosas como cualquier otra tarea, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzó el nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 52,05%, seguido del nivel “De Acuerdo” con el 38,36%, es decir, que los trabajadores de la empresa unas empresas Constructoras conocen del régimen de construcción civil y sus labores van de acuerdo a su categoría dentro del mismo régimen.

Tabla 13. Me siento bien con lo que gano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de Acuerdo	9	12,3	12,3	12,3
	De Acuerdo	11	15,1	15,1	27,4
	Indeciso	20	27,4	27,4	54,8
	En Desacuerdo	23	31,5	31,5	86,3
	Total Desacuerdo	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

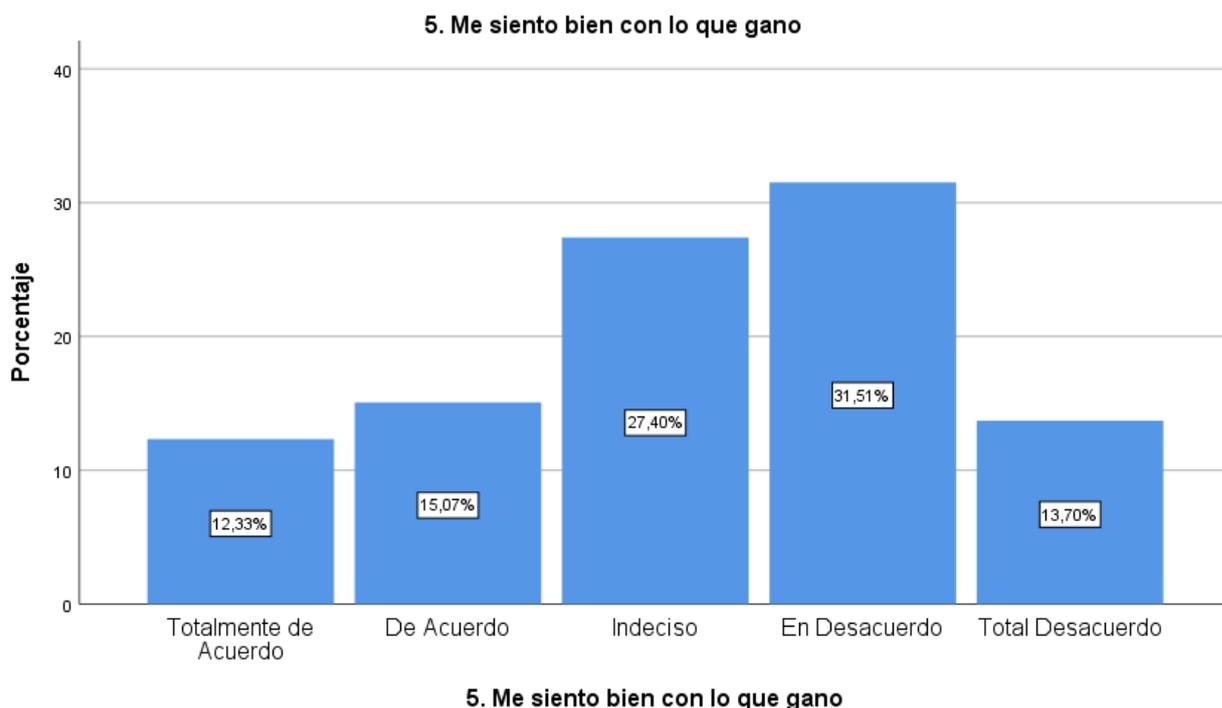
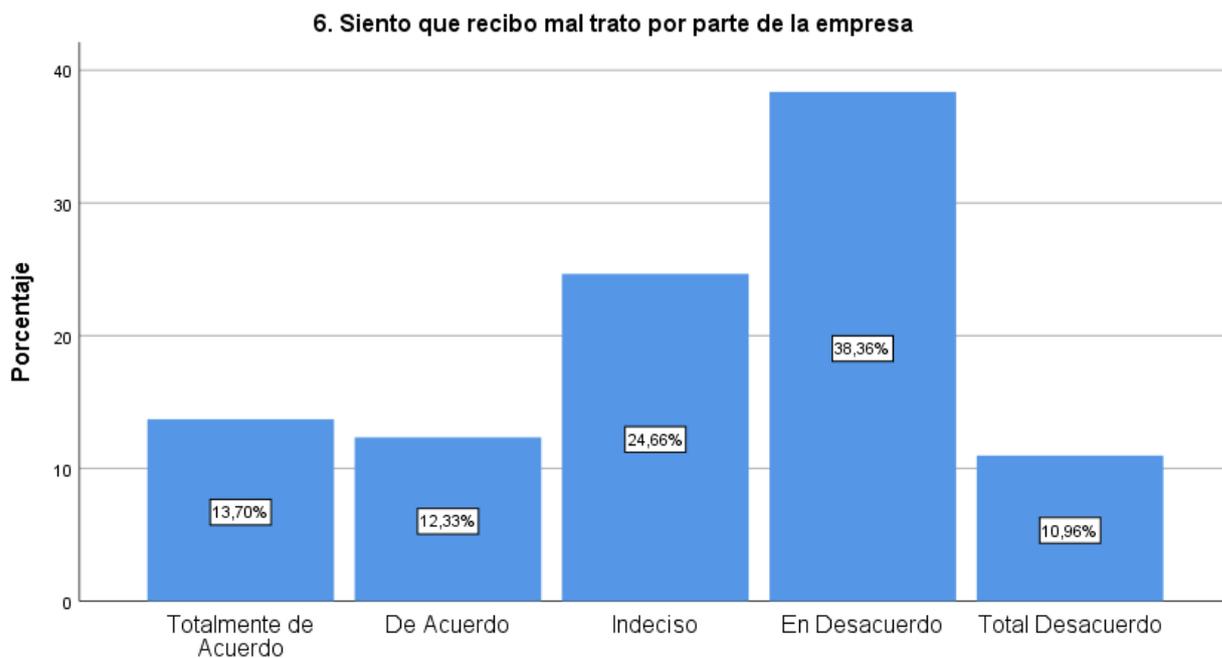


Gráfico N° 14

En el Gráfico N° 14, referido a determinar si los trabajadores de una empresa Constructora se sienten bien con lo que ganan, se observa que el porcentaje más alto lo alcanza el nivel “En Desacuerdo” con el 31,51%, seguido del nivel “Indeciso” con el 27,40%, es decir, que los trabajadores de la empresa una empresa Constructora, aun cuando sus sueldos son establecidos por el régimen de construcción civil, consideran la posibilidad de obtener mejores ingresos.

Tabla 14. Siento que recibo mal trato por parte de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de Acuerdo	10	13,7	13,7	13,7
	De Acuerdo	9	12,3	12,3	26,0
	Indeciso	18	24,7	24,7	50,7
	En Desacuerdo	28	38,4	38,4	89,0
	Total Desacuerdo	8	11,0	11,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



6. Siento que recibo mal trato por parte de la empresa

Gráfico N° 15

En el Gráfico N° 15, referido a determinar si los trabajadores de una empresa Constructora sienten que reciben mal trato, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzó el nivel “En Desacuerdo” con el 38,36%, seguido del nivel “Indeciso” con el 24,66%, es decir, que los trabajadores se sienten bien con la empresa.

Tabla 15. Me siento útil con la labor que realizo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	4	5,5	5,5	5,5
	En Desacuerdo	1	1,4	1,4	6,8
	Indeciso	3	4,1	4,1	11,0
	De Acuerdo	26	35,6	35,6	46,6
	Totalmente de Acuerdo	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



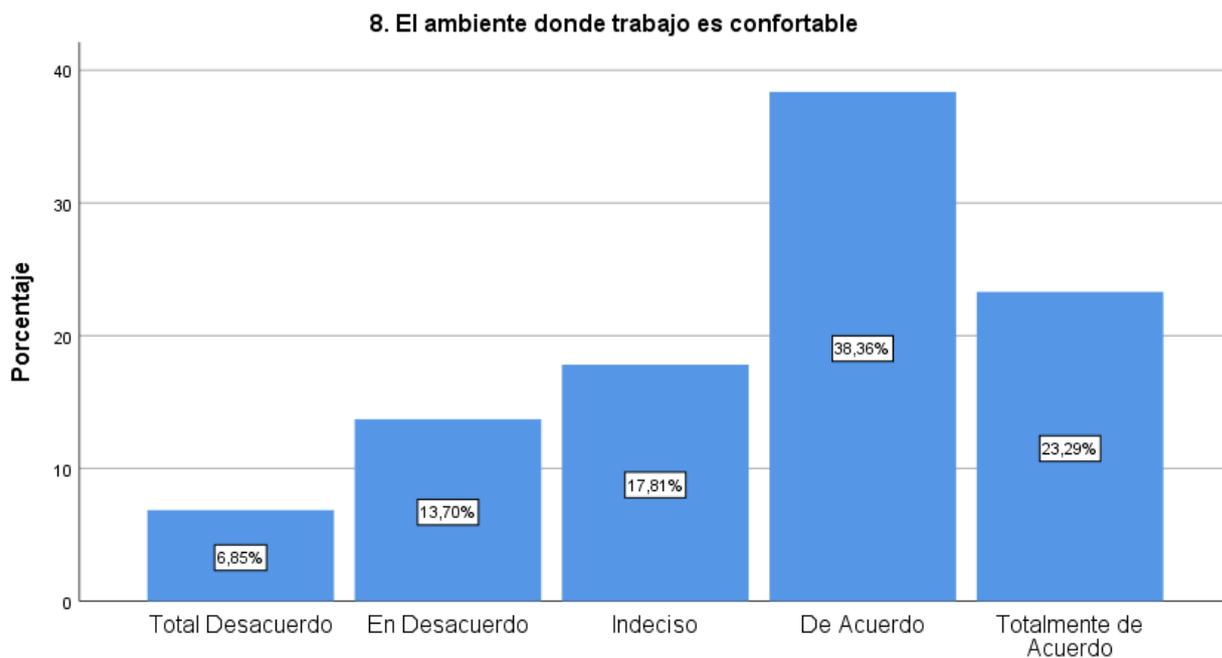
7. Me siento útil con la labor que realizo

Gráfico N° 16

En el Gráfico N° 16, referido a determinar si los trabajadores de una empresa Constructora se sienten útiles con lo que realizan, se observa que el porcentaje más alto lo alcanza el nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 53,42%, seguido del nivel “De Acuerdo” con el 35,62%, es decir, que los trabajadores de la empresa unas empresas Constructoras sienten que la empresa los valora.

Tabla 16. El ambiente donde trabajo es confortable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	En Desacuerdo	10	13,7	13,7	20,5
	Indeciso	13	17,8	17,8	38,4
	De Acuerdo	28	38,4	38,4	76,7
	Totalmente de Acuerdo	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



8. El ambiente donde trabajo es confortable

Gráfico N° 17

En el Gráfico N° 17, referido a determinar si los trabajadores de una empresa Constructora sienten que el ambiente donde trabajan es confortable, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 38,36%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 23,29%., es decir, que los trabajadores de la empresa unas empresas Constructoras están satisfechos con su ambiente de trabajo.

Tabla 17. El sueldo que tengo es bastante aceptable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	En Desacuerdo	15	20,5	20,5	27,4
	Indeciso	17	23,3	23,3	50,7
	De Acuerdo	26	35,6	35,6	86,3
	Totalmente de Acuerdo	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

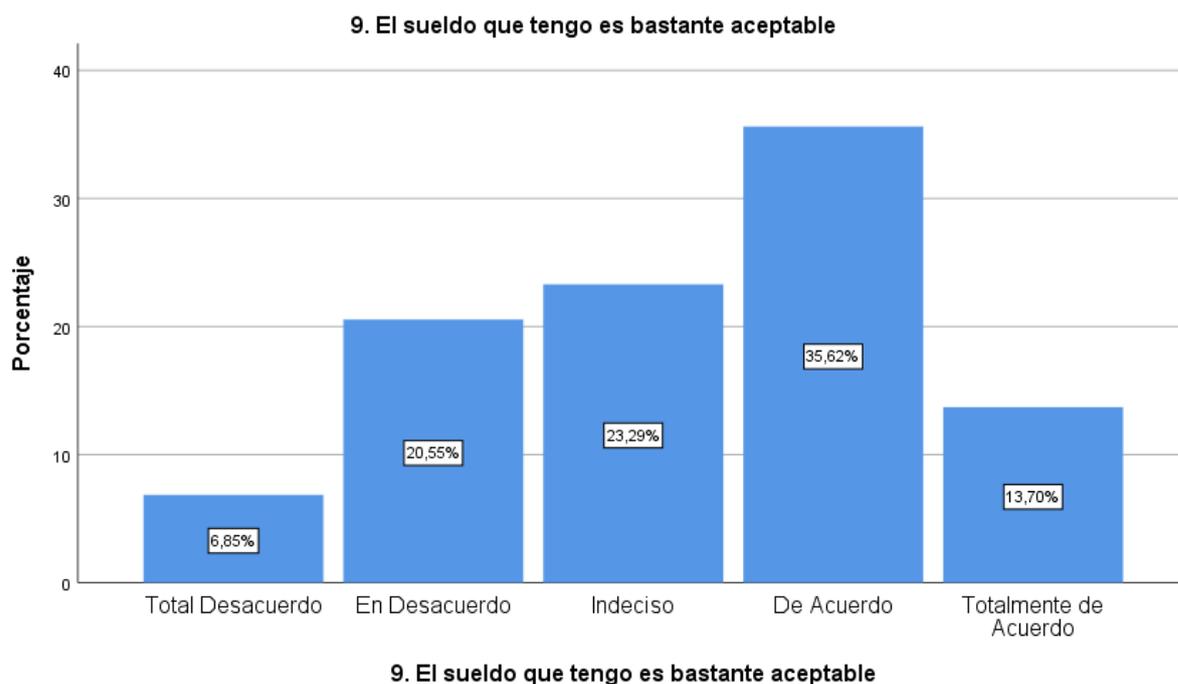
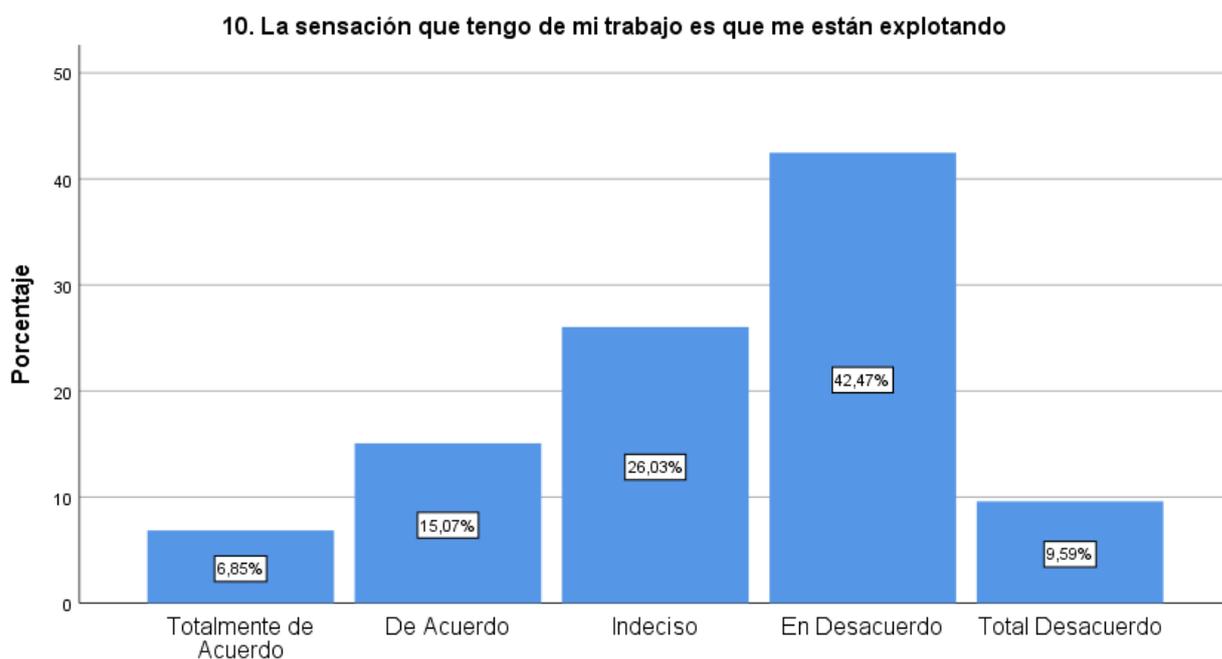


Gráfico N° 18

En el Gráfico N° 18, referido a determinar si los trabajadores de una empresa Constructora sienten que el sueldo es bastante aceptable, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 35,62%, seguido del nivel “Indeciso” con el 23,29%, es decir, que los trabajadores de una empresa Constructora consideran su sueldo aceptable.

Tabla 18. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de Acuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	De Acuerdo	11	15,1	15,1	21,9
	Indeciso	19	26,0	26,0	47,9
	En Desacuerdo	31	42,5	42,5	90,4
	Total Desacuerdo	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



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

Gráfico N° 19

En el Gráfico N° 19, referido al sentimiento de los trabajadores de una empresa Constructora, con respecto a la explotación en su trabajo, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “En Desacuerdo” con el 42,47%, seguido del nivel “Indeciso” con el 26,03%, es decir, que los trabajadores consideran su trabajo justo.

Tabla 19. Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de Acuerdo	7	9,6	9,6	9,6
	De Acuerdo	7	9,6	9,6	19,2
	Indeciso	11	15,1	15,1	34,2
	En Desacuerdo	25	34,2	34,2	68,5
	Total Desacuerdo	23	31,5	31,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

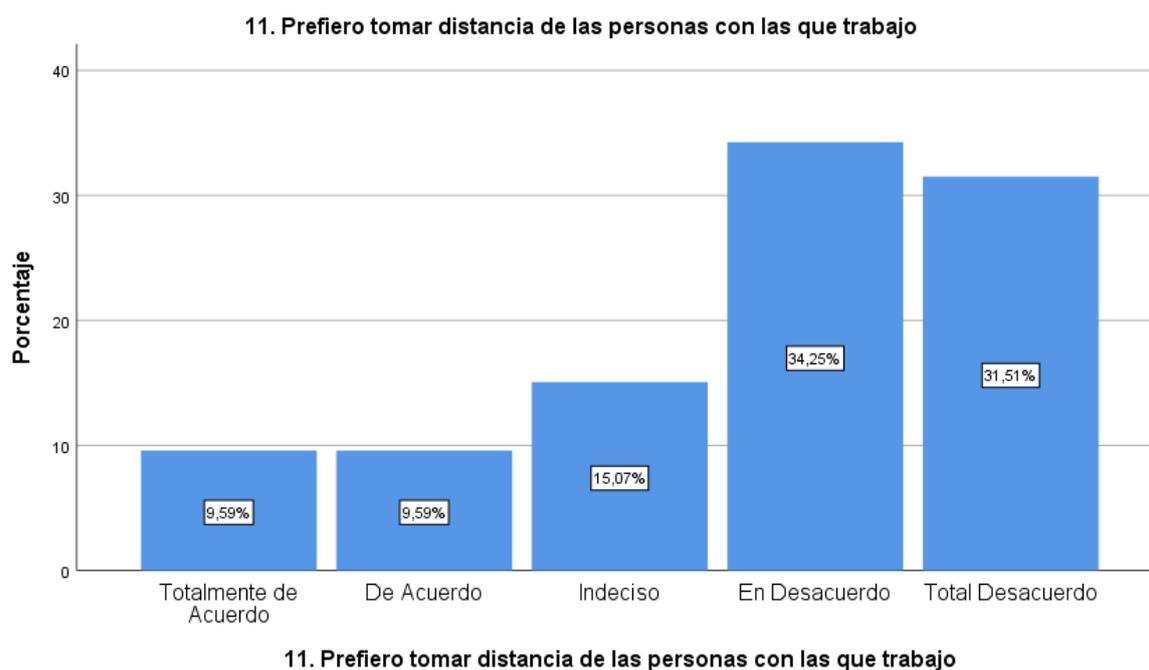


Gráfico N° 20

En el Gráfico N° 20, referido al sentimiento de los trabajadores de la una empresa Constructora, de mantener distancia con sus compañeros, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “En Desacuerdo” con el 34,25%, seguido del nivel “Total Desacuerdo” con el 31,51%, es decir, que los trabajadores si se relacionan con sus compañeros.

Tabla 20. Me disgusta mi horario de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de Acuerdo	9	12,3	12,3	12,3
De Acuerdo	12	16,4	16,4	28,8
Indeciso	7	9,6	9,6	38,4
En Desacuerdo	31	42,5	42,5	80,8
Total Desacuerdo	14	19,2	19,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

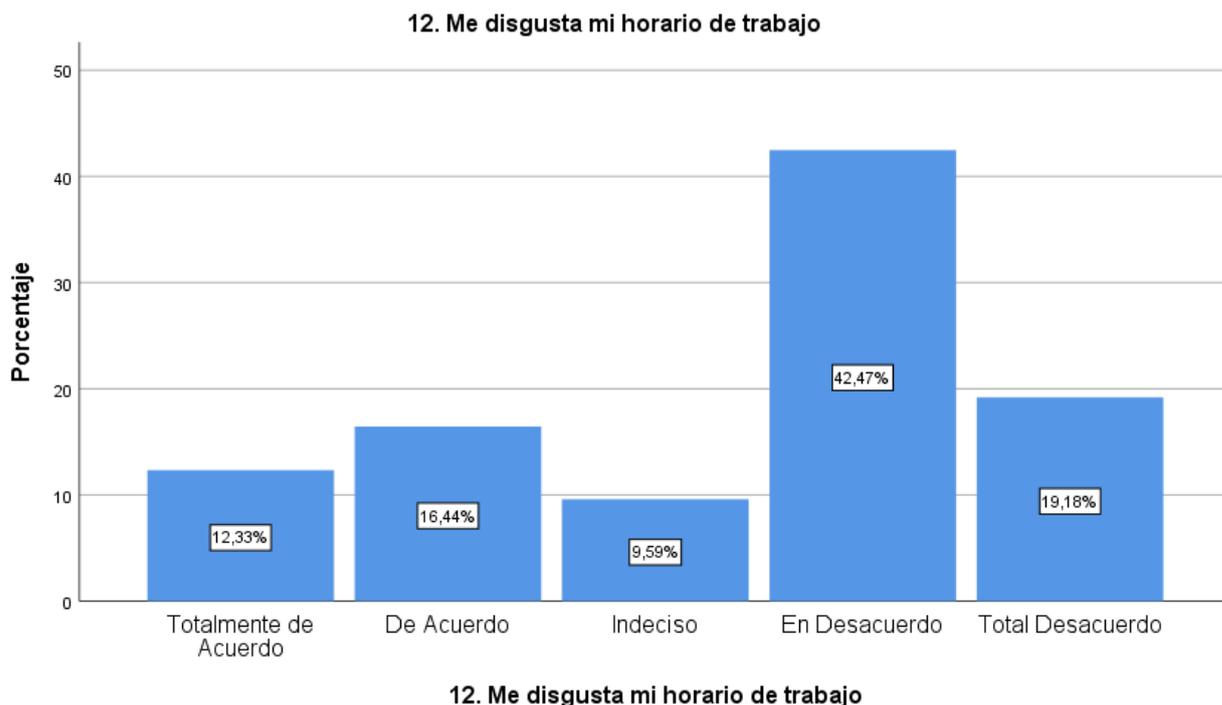
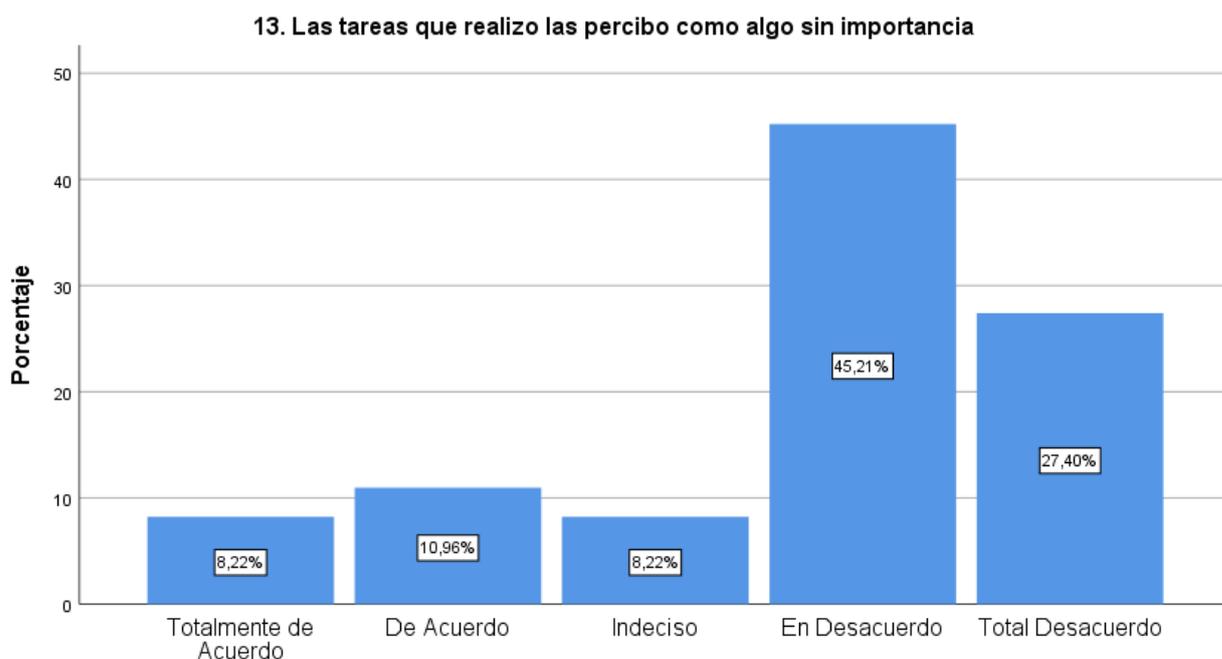


Gráfico N° 21

En el Gráfico N° 21, referido a que a los trabajadores de una empresa Constructora no les gusta su horario de trabajo, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “En Desacuerdo” con el 42,47%, seguido del nivel “Total Desacuerdo” con el 19,18%, es decir, que los trabajadores si están de acuerdo con su horario de trabajo.

Tabla 21. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de Acuerdo	6	8,2	8,2	8,2
	De Acuerdo	8	11,0	11,0	19,2
	Indeciso	6	8,2	8,2	27,4
	En Desacuerdo	33	45,2	45,2	72,6
	Total Desacuerdo	20	27,4	27,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



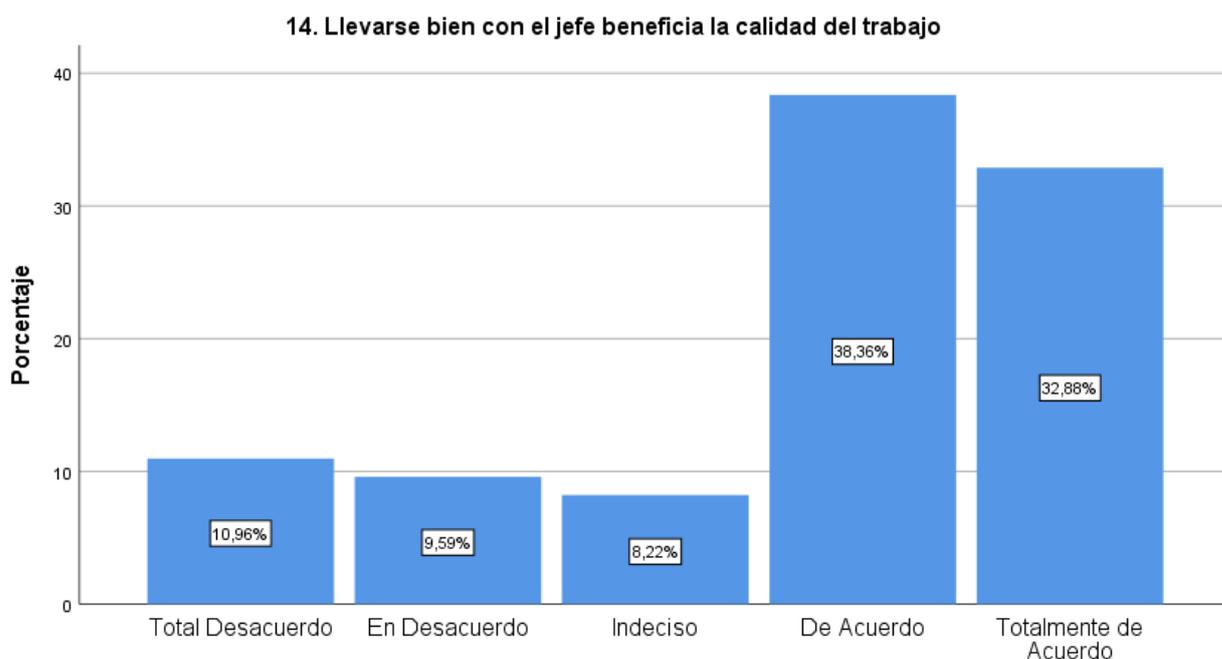
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia

Gráfico N° 22

En el Gráfico N° 22, referido a que los trabajadores de una empresa Constructora, perciben lo que hacen sin importancia, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzó el nivel “En Desacuerdo” con el 42,21%, seguido del nivel “Total Desacuerdo” con el 27,40%, es decir, que los trabajadores si valoran lo que hacen.

Tabla 22. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	8	11,0	11,0	11,0
	En Desacuerdo	7	9,6	9,6	20,5
	Indeciso	6	8,2	8,2	28,8
	De Acuerdo	28	38,4	38,4	67,1
	Totalmente de Acuerdo	24	32,9	32,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



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

Gráfico N° 23

En el Gráfico N° 23, referido a que los trabajadores de una empresa Constructora consideran que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 38,36%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 32,88%, es decir, que los trabajadores. se identifican con sus jefes.

Tabla 23. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	7	9,6	9,6	9,6
	En Desacuerdo	11	15,1	15,1	24,7
	Indeciso	23	31,5	31,5	56,2
	De Acuerdo	22	30,1	30,1	86,3
	Totalmente de Acuerdo	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

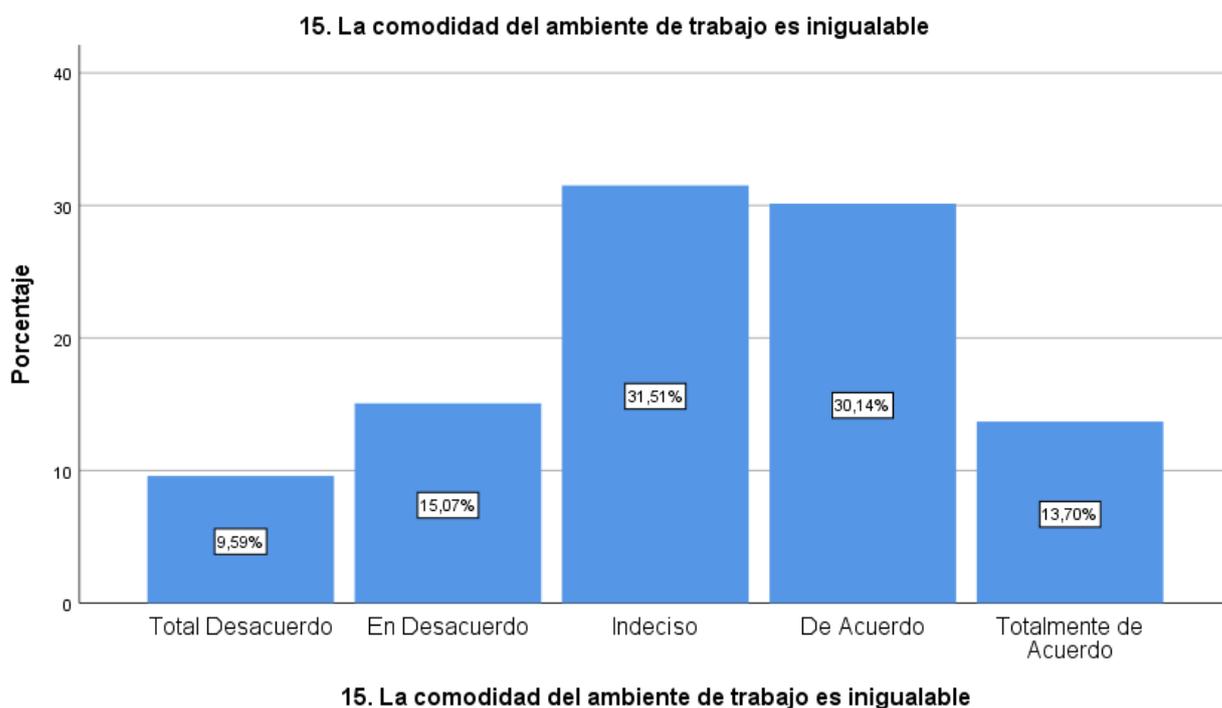
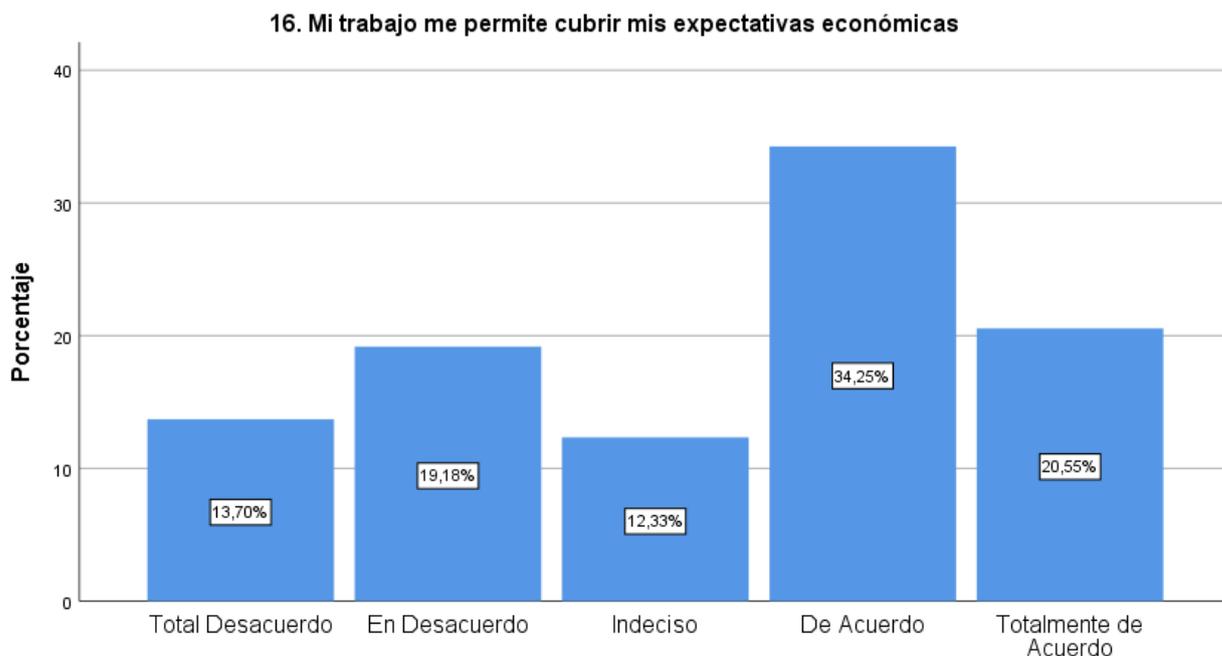


Gráfico N° 24

En el Gráfico N° 24, referido a que los trabajadores de una empresa Constructora consideran la comodidad del ambiente de trabajo como inigualable, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzó el nivel “Indeciso” con el 31,51%, seguido del nivel “De Acuerdo” con el 30,14%, es decir, que los trabajadores reconocen la comodidad de sus ambientes de trabajo.

Tabla 24. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	10	13,7	13,7	13,7
	En Desacuerdo	14	19,2	19,2	32,9
	Indeciso	9	12,3	12,3	45,2
	De Acuerdo	25	34,2	34,2	79,5
	Totalmente de Acuerdo	15	20,5	20,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



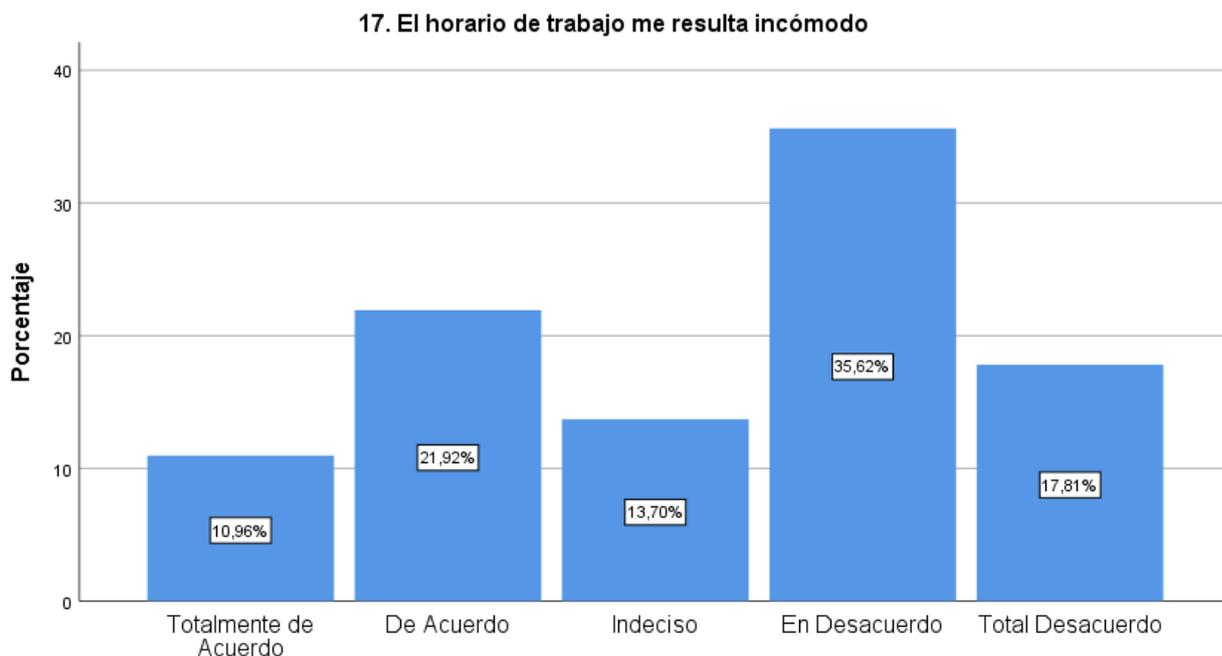
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas

Gráfico N° 25

En el Gráfico N° 25, referido a que los trabajadores de una empresa Constructora sienten que su trabajo cubre sus expectativas económicas, se observa que el porcentaje más alto lo alcanza el nivel “De Acuerdo” con el 34,25%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 20,55%, es decir, que los trabajadores reciben un sueldo acorde a sus expectativas.

Tabla 25. El horario de trabajo me resulta incómodo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de Acuerdo	8	11,0	11,0	11,0
	De Acuerdo	16	21,9	21,9	32,9
	Indeciso	10	13,7	13,7	46,6
	En Desacuerdo	26	35,6	35,6	82,2
	Total Desacuerdo	13	17,8	17,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



17. El horario de trabajo me resulta incómodo

Gráfico N° 26

En el Gráfico N° 26, referido a que los trabajadores de una empresa Constructora, sienten desagrado por su horario de trabajo, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “En Desacuerdo” con el 35,62%, seguido del nivel “De Acuerdo” con el 21,92%, es decir, que la percepción de los trabajadores está dividida, aunque prevalece su conformidad con respecto al horario, otro grupo si siente desagrado por el horario en el que realizan sus tareas.

Tabla 26. Me complace los resultados de mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	8	11,0	11,0	11,0
	En Desacuerdo	1	1,4	1,4	12,3
	Indeciso	3	4,1	4,1	16,4
	De Acuerdo	37	50,7	50,7	67,1
	Totalmente de Acuerdo	24	32,9	32,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



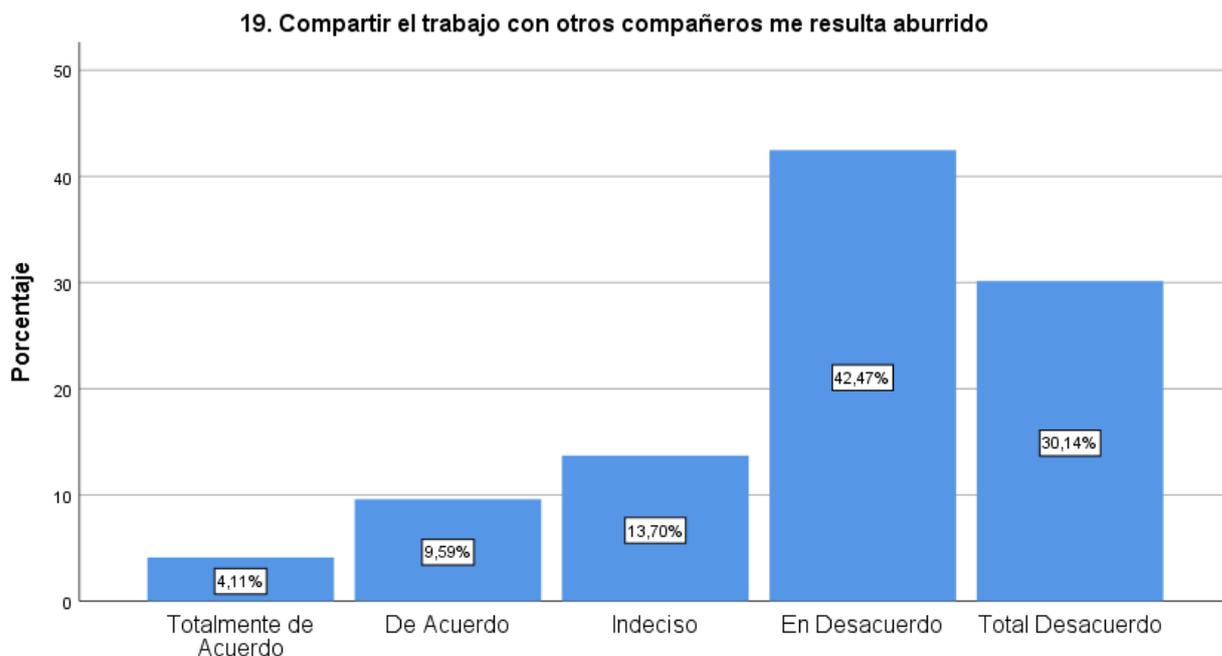
18. Me complace los resultados de mi trabajo

Gráfico N° 27

En el Gráfico N° 27, referido a la satisfacción de los trabajadores de una empresa Constructora con el resultado de su trabajo realizado, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 50,68%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 32,88%, es decir, que la percepción de los trabajadores ampliamente aceptan que realizan su función satisfactoriamente.

Tabla 27. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de Acuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	De Acuerdo	7	9,6	9,6	13,7
	Indeciso	10	13,7	13,7	27,4
	En Desacuerdo	31	42,5	42,5	69,9
	Total Desacuerdo	22	30,1	30,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



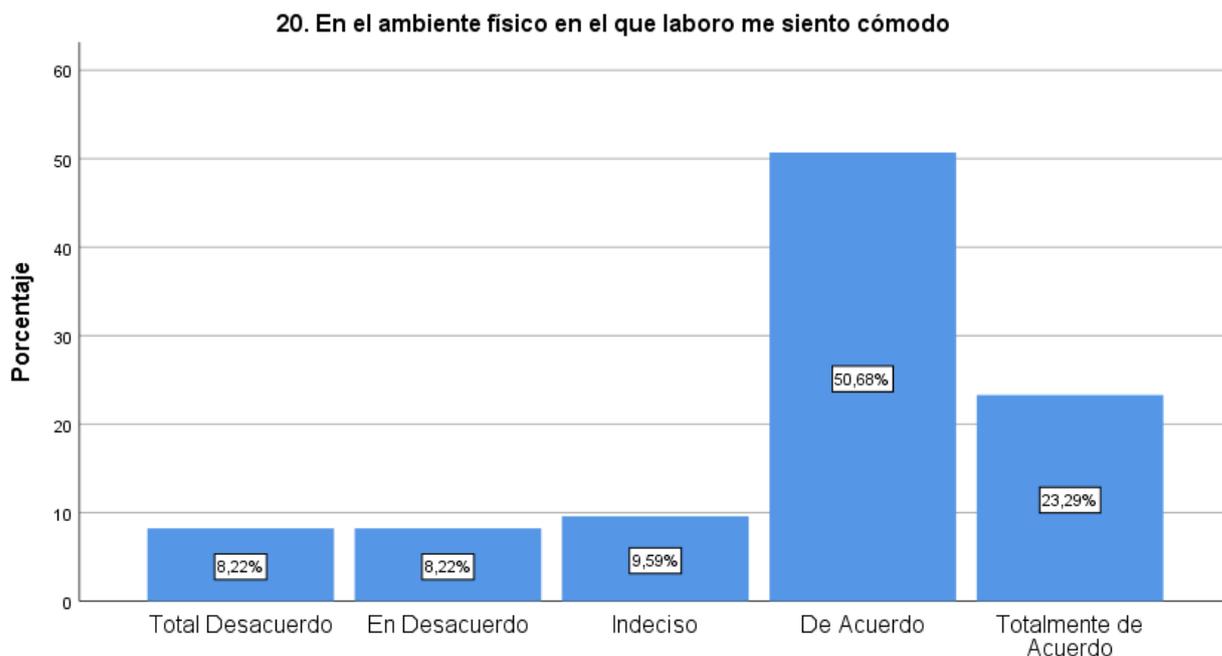
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido

Gráfico N° 28

En el Gráfico N° 28, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora de no sentir agrado al compartir su trabajo con otros compañeros, se observa que el porcentaje más alto lo alcanza el nivel “En Desacuerdo” con el 42,47%, seguido del nivel “Total Desacuerdo” con el 30,14%, es decir, que la percepción de los trabajadores es definida por la realización del trabajo en equipo.

Tabla 28. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	6	8,2	8,2	8,2
	En Desacuerdo	6	8,2	8,2	16,4
	Indeciso	7	9,6	9,6	26,0
	De Acuerdo	37	50,7	50,7	76,7
	Totalmente de Acuerdo	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



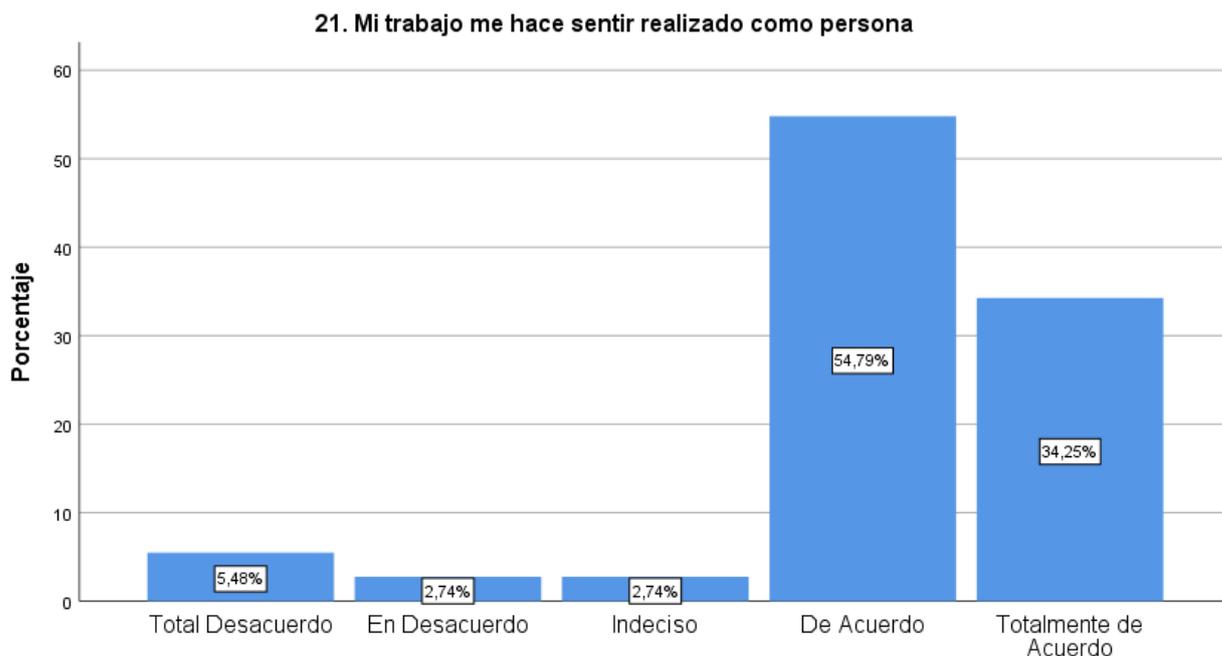
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo

Gráfico N° 29

En el Gráfico N° 29, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora en aceptar que el ambiente físico de trabajo es cómodo, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 50,68%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 23,29%, es decir, que la percepción de los trabajadores es que se siente satisfechos con su ambiente de trabajo.

Tabla 29. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	4	5,5	5,5	5,5
	En Desacuerdo	2	2,7	2,7	8,2
	Indeciso	2	2,7	2,7	11,0
	De Acuerdo	40	54,8	54,8	65,8
	Totalmente de Acuerdo	25	34,2	34,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona

Gráfico N° 30

En el Gráfico N° 30, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre que la realización de su trabajo los hace sentir como personas, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzó el nivel “De Acuerdo” con el 54,79%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 34,25%, es decir, que la percepción de los trabajadores es que se sienten satisfechos con su trabajo.

Tabla 30. Me gusta el trabajo que realizo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	En Desacuerdo	3	4,1	4,1	11,0
	Indeciso	2	2,7	2,7	13,7
	De Acuerdo	32	43,8	43,8	57,5
	Totalmente de Acuerdo	31	42,5	42,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



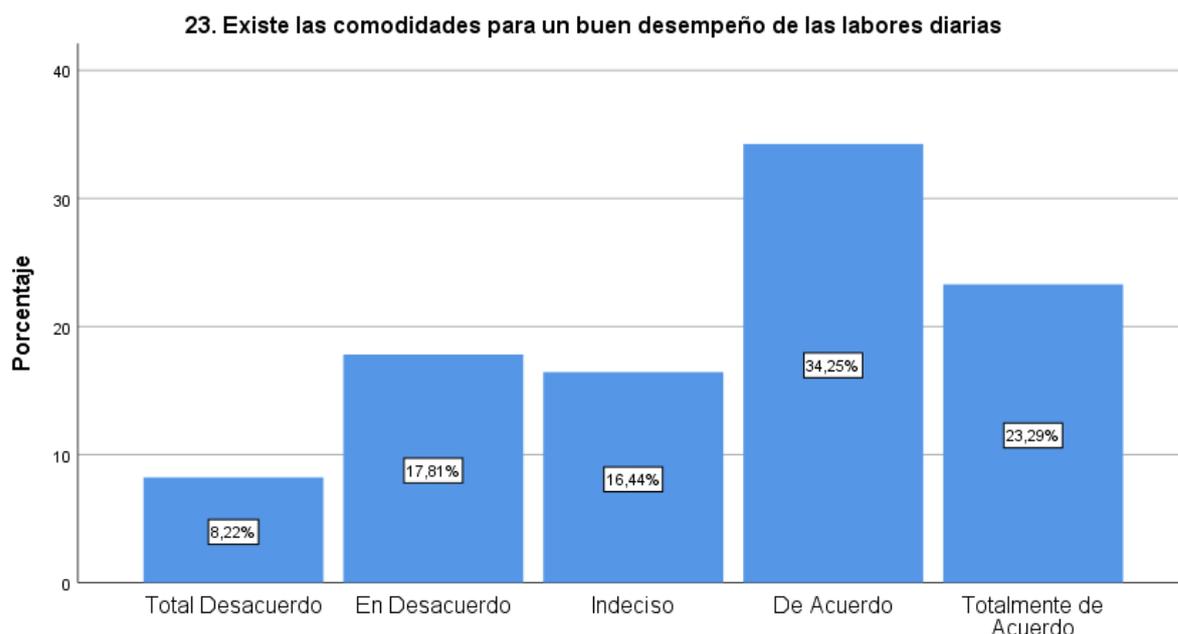
22. Me gusta el trabajo que realizo

Gráfico N° 31

En el Gráfico N° 31, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre el gusto de realizar su trabajo, se observa que el porcentaje más alto lo alcanza el nivel “De Acuerdo” con el 43,84%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 42,47%, es decir, que la percepción de los trabajadores es que se sienten satisfechos con lo que hacen en su trabajo.

Tabla 31. Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	6	8,2	8,2	8,2
	En Desacuerdo	13	17,8	17,8	26,0
	Indeciso	12	16,4	16,4	42,5
	De Acuerdo	25	34,2	34,2	76,7
	Totalmente de Acuerdo	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



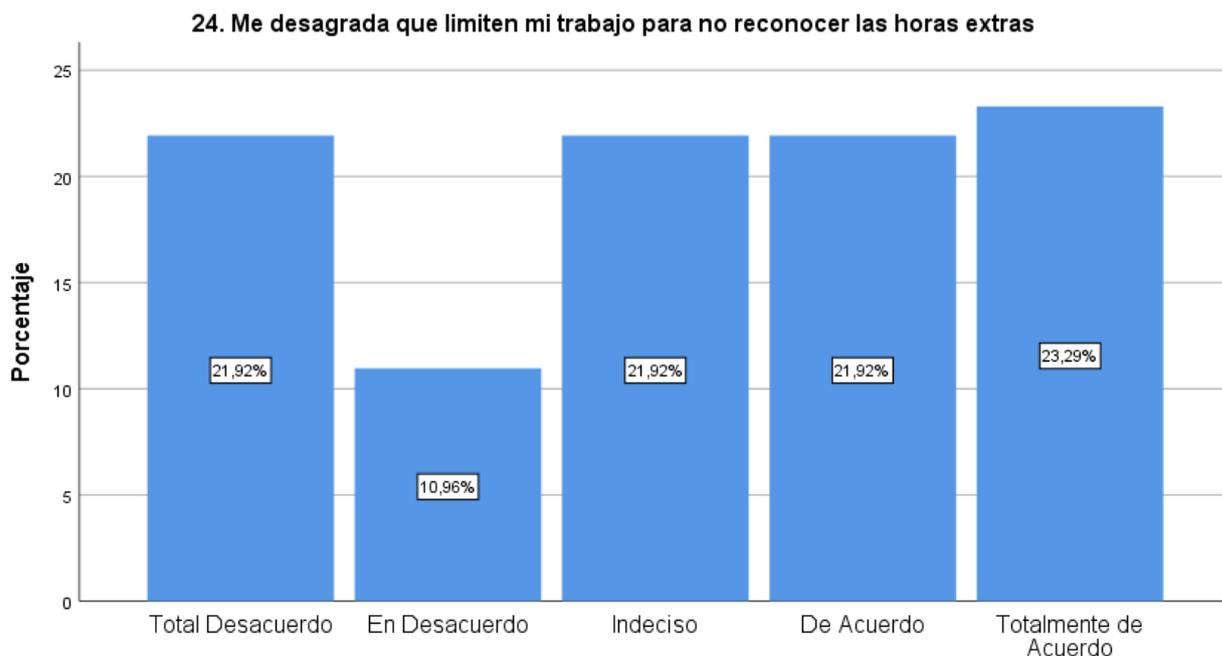
23. Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias

Gráfico N° 32

En el Gráfico N° 32, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si existe las comodidades para un buen desempeño de sus labores diarias, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 34,25%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 23,29%, es decir, que la percepción de los trabajadores es que se sienten satisfechos con las comodidades o que hacen en su trabajo.

Tabla 32. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	16	21,9	21,9	21,9
	En Desacuerdo	8	11,0	11,0	32,9
	Indeciso	16	21,9	21,9	54,8
	De Acuerdo	16	21,9	21,9	76,7
	Totalmente de Acuerdo	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras

Gráfico N° 33

En el Gráfico N° 33, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si existe las comodidades para un buen desempeño de sus labores diarias, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 34,25%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 23,29%, es decir, que la percepción de los trabajadores es que se sienten satisfechos con las comodidades o que hacen en su trabajo.

Tabla 33. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	En Desacuerdo	1	1,4	1,4	8,2
	Indeciso	1	1,4	1,4	9,6
	De Acuerdo	30	41,1	41,1	50,7
	Totalmente de Acuerdo	36	49,3	49,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo

Gráfico N° 34

En el Gráfico N° 34, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre sentirse bien con su trabajo, se observa que el porcentaje más alto lo alcanza el nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 49,32%, seguido del nivel “De Acuerdo” con el 41,10%, es decir, que la percepción de los trabajadores es que se sienten satisfechos con lo que hacen como parte de sus responsabilidades laborales.

Tabla 34. Me gusta la actividad que realizo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	4	5,5	5,5	5,5
	En Desacuerdo	1	1,4	1,4	6,8
	Indeciso	3	4,1	4,1	11,0
	De Acuerdo	34	46,6	46,6	57,5
	Totalmente de Acuerdo	31	42,5	42,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

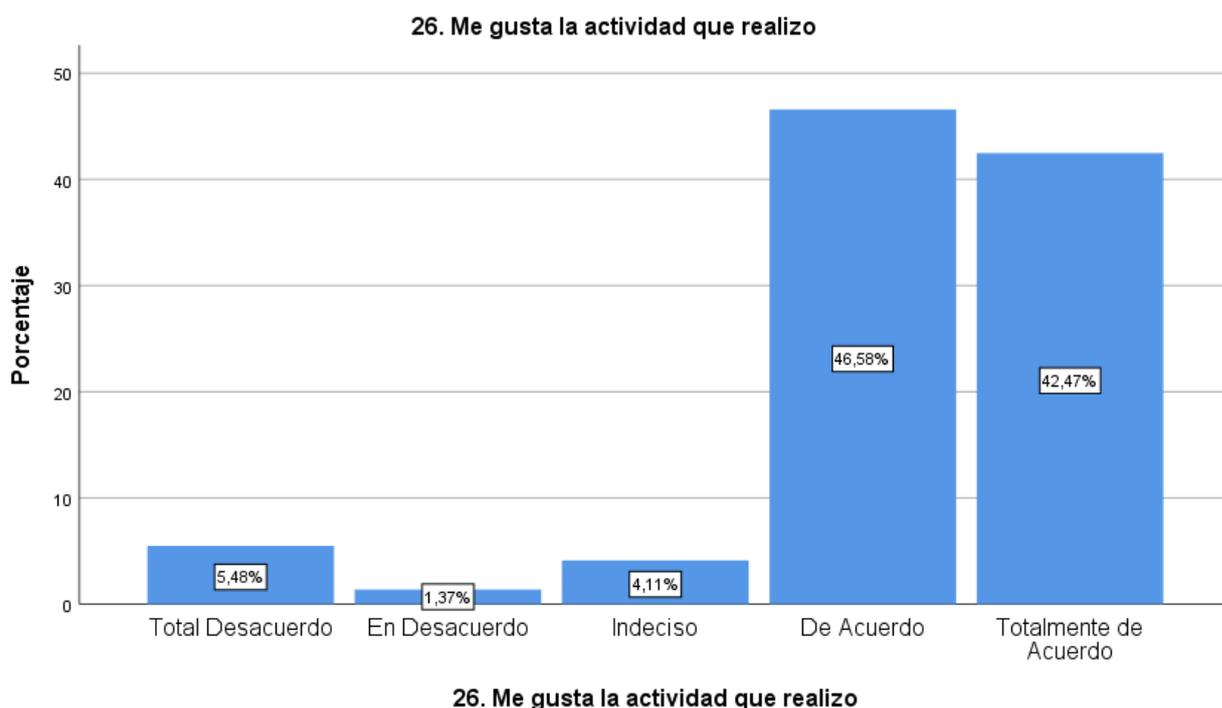
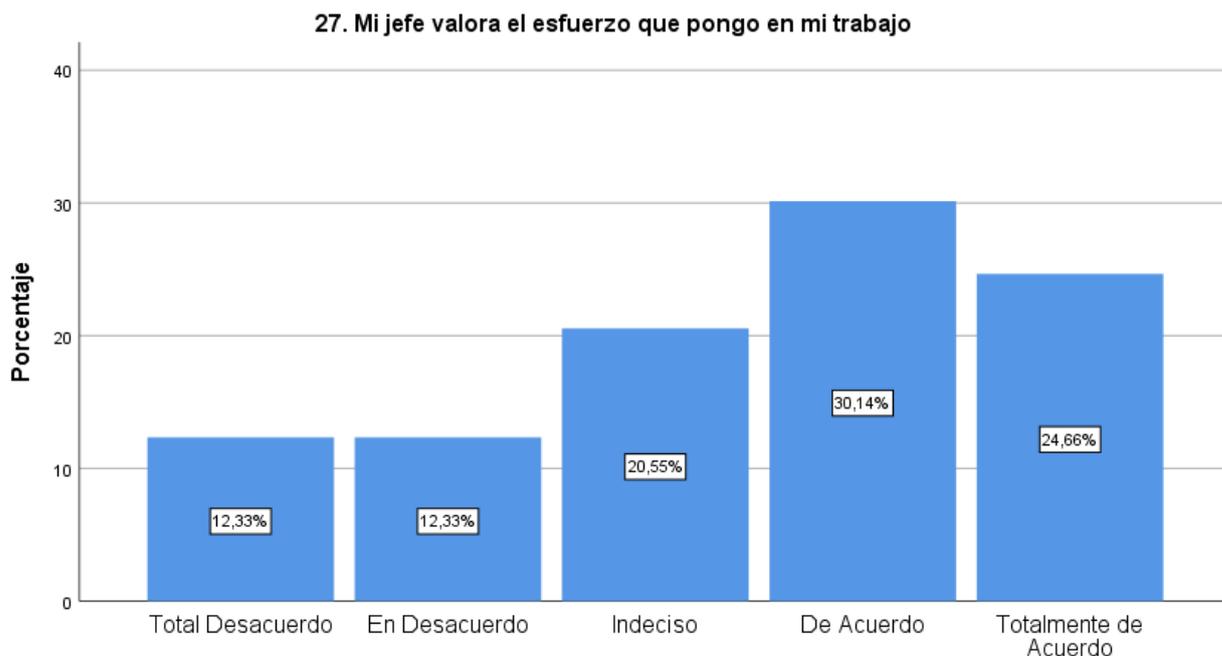


Gráfico N° 35

En el Gráfico N° 35, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre sentirse bien con la actividad que realizan, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 46,58%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 42,47%, es decir, que la percepción de los trabajadores es que se sienten satisfechos con las actividades que realizan en su trabajo.

Tabla 35. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Desacuerdo	9	12,3	12,3	12,3
	En Desacuerdo	9	12,3	12,3	24,7
	Indeciso	15	20,5	20,5	45,2
	De Acuerdo	22	30,1	30,1	75,3
	Totalmente de Acuerdo	18	24,7	24,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo

Gráfico N° 36

En el Gráfico N° 36, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si su jefe valora el esfuerzo que le ponen a su trabajo, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 30,14%, seguido del nivel “Totalmente de Acuerdo” con el 24,66%, es decir, que la percepción de los trabajadores es que sus jefes valoran su esfuerzo en el desarrollo de sus funciones.

ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tabla 36. Me siento protegido por la empresa ante la presencia de un accidente de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	En desacuerdo	20	27,4	27,4	30,1
	Indiferente o neutral	13	17,8	17,8	47,9
	De acuerdo	35	47,9	47,9	95,9
	Muy de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

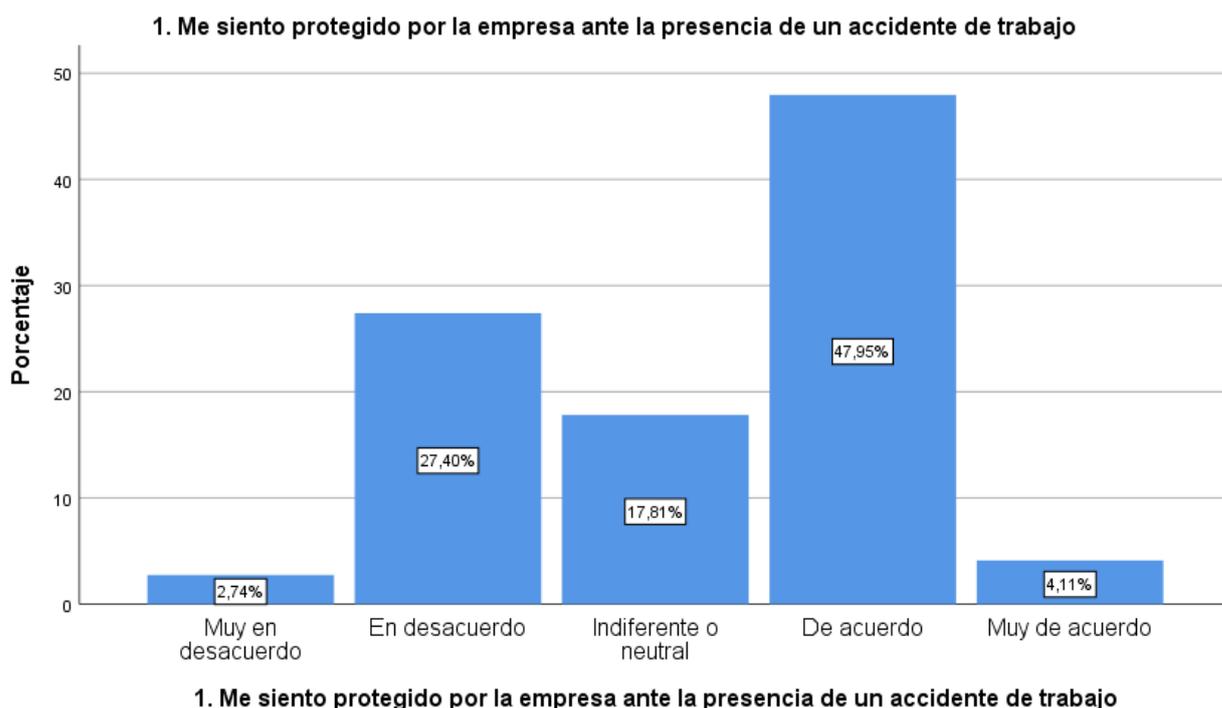
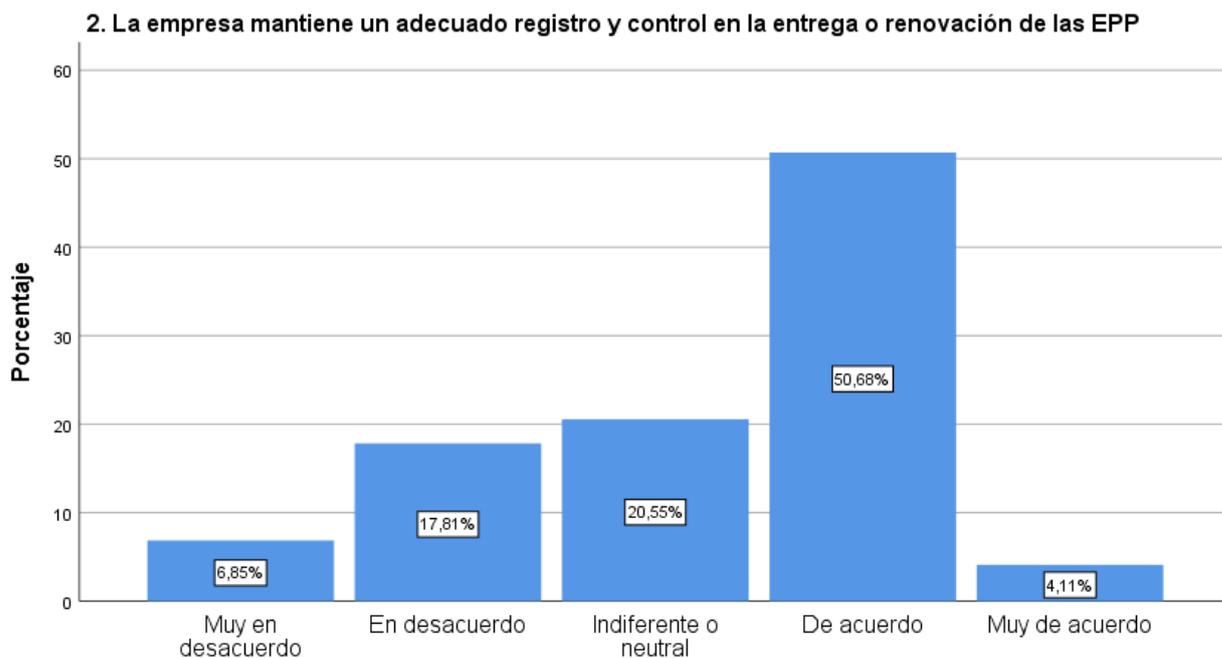


Gráfico N° 37

En el Gráfico N° 37, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si se sienten protegidos por la empresa ante la presencia de un accidente de trabajo, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 47,95%, seguido del nivel “En Desacuerdo” con el 27,40%, es decir, que la percepción de los trabajadores está dividida en dos posiciones opuestas, prevaleciendo el aspecto positivo.

Tabla 37. La empresa mantiene un adecuado registro y control en la entrega o renovación de las EPP

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	En desacuerdo	13	17,8	17,8	24,7
	Indiferente o neutral	15	20,5	20,5	45,2
	De acuerdo	37	50,7	50,7	95,9
	Muy de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



2. La empresa mantiene un adecuado registro y control en la entrega o renovación de las EPP

Gráfico N° 38

En el Gráfico N° 38, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si la empresa mantiene un adecuado registro y control en la entrega o renovación de las EPP, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 50,68%, seguido del nivel “Indiferente” con el 20,55%, es decir, que la percepción de los trabajadores es que consideran la gestión de SST como parte de su desempeño.

Tabla 38. La difusión de la política de seguridad es acertada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	En desacuerdo	14	19,2	19,2	26,0
	Indiferente o neutral	10	13,7	13,7	39,7
	De acuerdo	35	47,9	47,9	87,7
	Muy de acuerdo	9	12,3	12,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

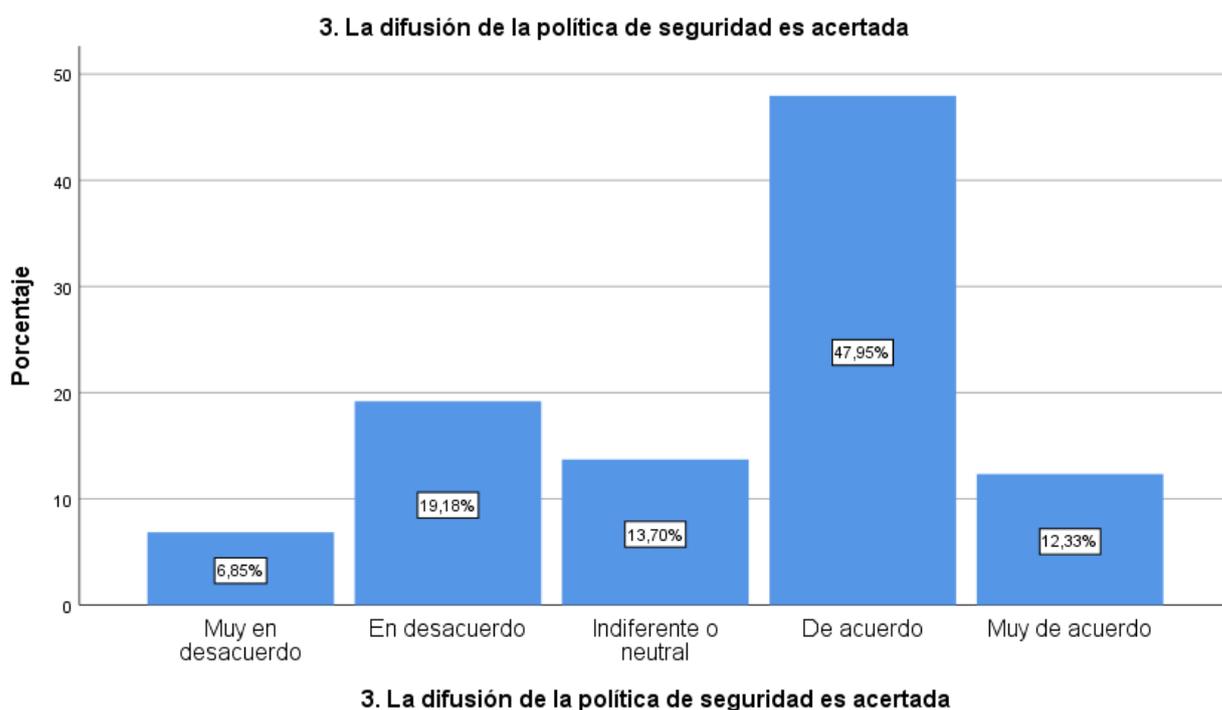


Gráfico N° 39

En el Gráfico N° 39, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si la difusión de la política de seguridad, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 47,95%, seguido del nivel “En Desacuerdo” con el 19,18%, es decir, que la percepción de los trabajadores está dividida en dos posiciones opuestas, lo que lleva a determinar que el SGSST requiere de atención para cambiar la posición de desacuerdo.

Tabla 39. Los procesos de mejora continua son desarrollados con la participación de todos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	14	19,2	19,2	21,9
Indiferente o neutral	11	15,1	15,1	37,0
De acuerdo	38	52,1	52,1	89,0
Muy de acuerdo	8	11,0	11,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	



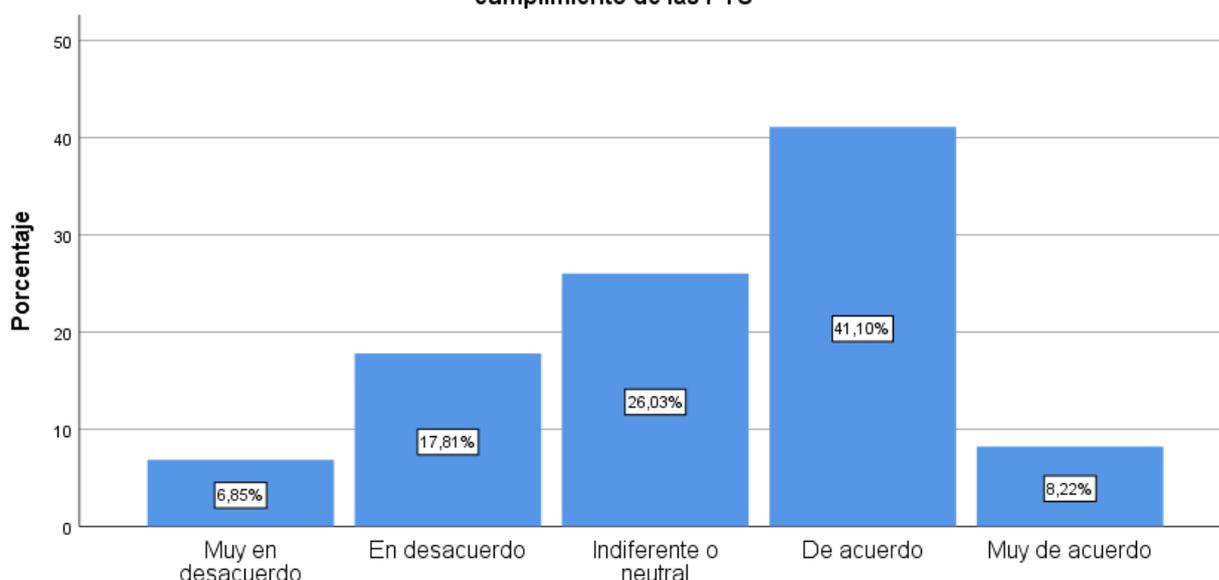
Gráfico N° 40

En el Gráfico N° 40, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si consideran que los procesos de mejora continua son desarrollados con la participación de todos, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 52,05%, seguido del nivel “En Desacuerdo” con el 19,18%, es decir, que la percepción de los trabajadores está dividida en dos posiciones opuestas, lo que lleva a determinar que el SGSST requiere de atención.

Tabla 40. La supervisión es eficaz al inicio de las tareas diarias por parte de los colaboradores, validando el cumplimiento de las PTS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	En desacuerdo	13	17,8	17,8	24,7
	Indiferente o neutral	19	26,0	26,0	50,7
	De acuerdo	30	41,1	41,1	91,8
	Muy de acuerdo	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

5. La supervisión es eficaz al inicio de las tareas diarias por parte de los colaboradores, validando el cumplimiento de las PTS



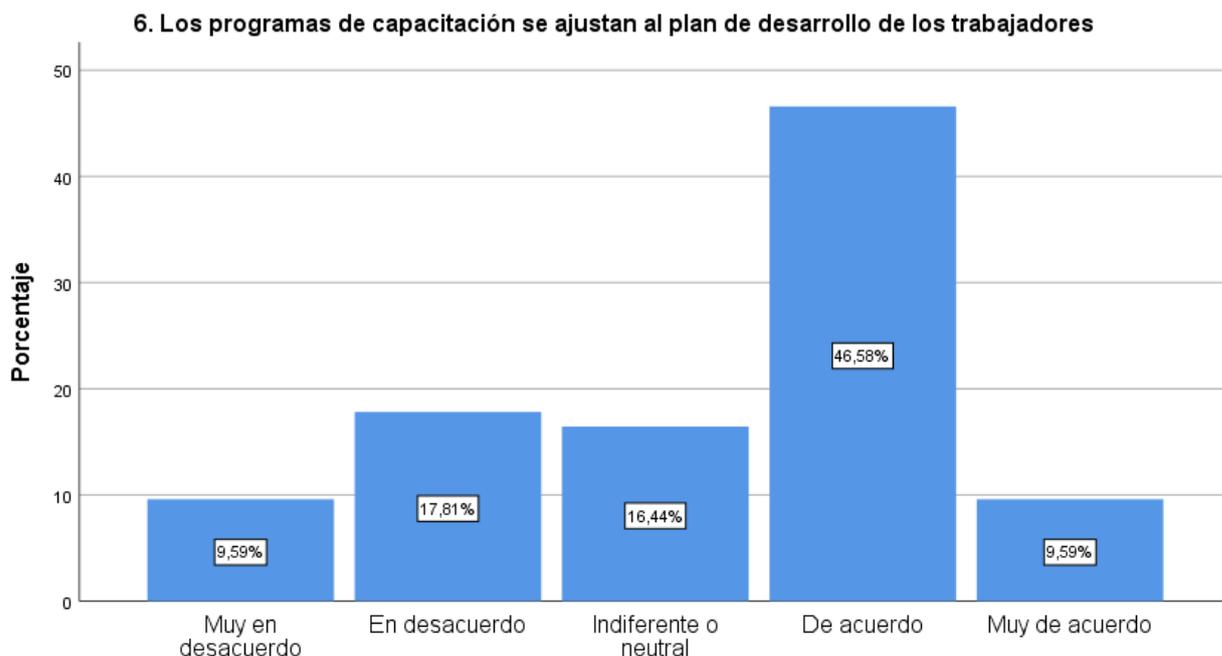
5. La supervisión es eficaz al inicio de las tareas diarias por parte de los colaboradores, validando el cumplimiento de las PTS

Gráfico N° 41

En el Gráfico N° 41, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si consideran que la supervisión es eficaz al inicio de las tareas diarias por parte de los colaboradores, validando el cumplimiento de las PTS, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 41,10%, seguido del nivel “Indiferente” con el 26,03%, es decir, que la percepción de los trabajadores es favorable, con tendencia a mejorar si se logra comprometer a los trabajadores de línea indiferente.

Tabla 41. Los programas de capacitación se ajustan al plan de desarrollo de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	9,6	9,6	9,6
	En desacuerdo	13	17,8	17,8	27,4
	Indiferente o neutral	12	16,4	16,4	43,8
	De acuerdo	34	46,6	46,6	90,4
	Muy de acuerdo	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



6. Los programas de capacitación se ajustan al plan de desarrollo de los trabajadores

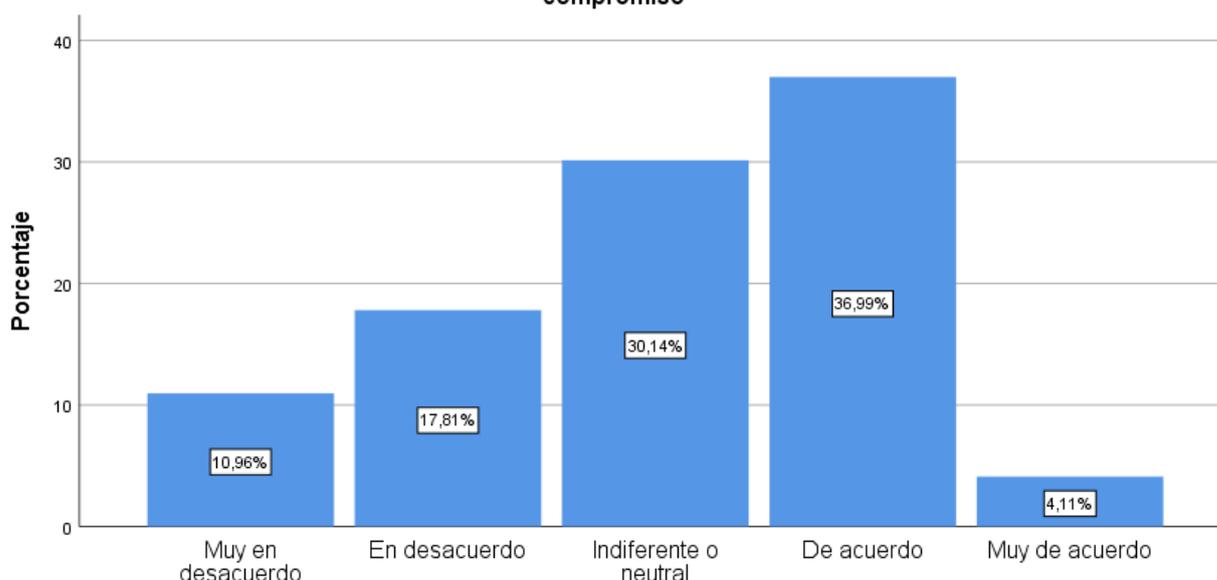
Gráfico N° 42

En el Gráfico N° 42, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si consideran que los programas de capacitación se ajustan al plan de desarrollo de los trabajadores, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 46,58%, seguido del nivel “En desacuerdo” con el 17,81%, es decir, que la percepción de los trabajadores muestra dos posiciones opuestas, pero dado que la orientación positiva es mayor, la tendencia a mejorar se logrará con el compromiso de los trabajadores que no están de acuerdo.

Tabla 42. Se siguen programas de reconocimiento a los trabajadores que realizan su función con dedicación y compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	8	11,0	11,0	11,0
	En desacuerdo	13	17,8	17,8	28,8
	Indiferente o neutral	22	30,1	30,1	58,9
	De acuerdo	27	37,0	37,0	95,9
	Muy de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

7. Se siguen programas de reconocimiento a los trabajadores que realizan su función con dedicación y compromiso



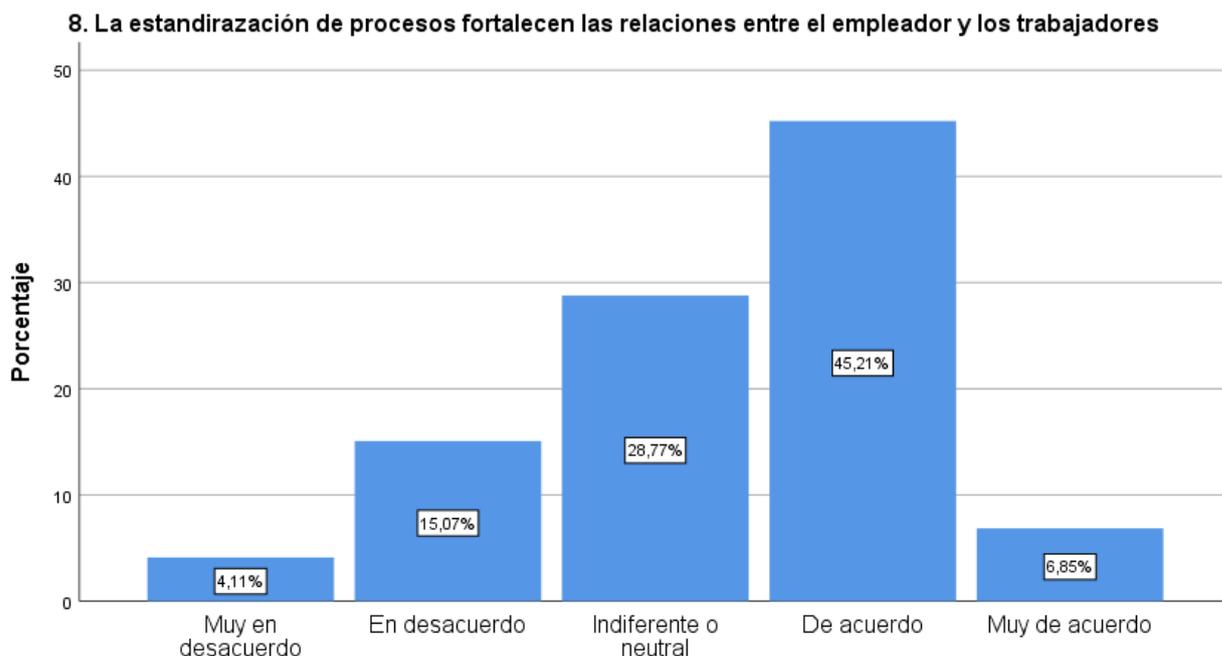
7. Se siguen programas de reconocimiento a los trabajadores que realizan su función con dedicación y compromiso

Gráfico N° 43

En el Gráfico N° 43, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si consideran que se siguen programas de reconocimiento a los trabajadores que realizan su función con dedicación y compromiso, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 36,99%, seguido del nivel “Indiferente” con el 30,14%, es decir, que la percepción de los trabajadores es favorable, con tendencia a mejorar si se logra comprometer a los trabajadores de línea indiferente.

Tabla 43. La estandarización de procesos fortalecen las relaciones entre el empleador y los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	En desacuerdo	11	15,1	15,1	19,2
	Indiferente o neutral	21	28,8	28,8	47,9
	De acuerdo	33	45,2	45,2	93,2
	Muy de acuerdo	5	6,8	6,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



8. La estandarización de procesos fortalecen las relaciones entre el empleador y los trabajadores

Gráfico N° 44

En el Gráfico N° 44, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si consideran que las estandarizaciones de procesos fortalecen las relaciones entre el empleador y los trabajadores, se observa que el porcentaje más alto lo alcanza el nivel “De Acuerdo” con el 42,21%, seguido del nivel “Indiferente” con el 28,77%, es decir, que la percepción de los trabajadores es favorable, con tendencia a mejorar si se logra comprometer a los trabajadores de línea indiferente.

Tabla 44. El plan estratégico se difunde en todas las áreas de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	En desacuerdo	16	21,9	21,9	26,0
	Indiferente o neutral	17	23,3	23,3	49,3
	De acuerdo	32	43,8	43,8	93,2
	Muy de acuerdo	5	6,8	6,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

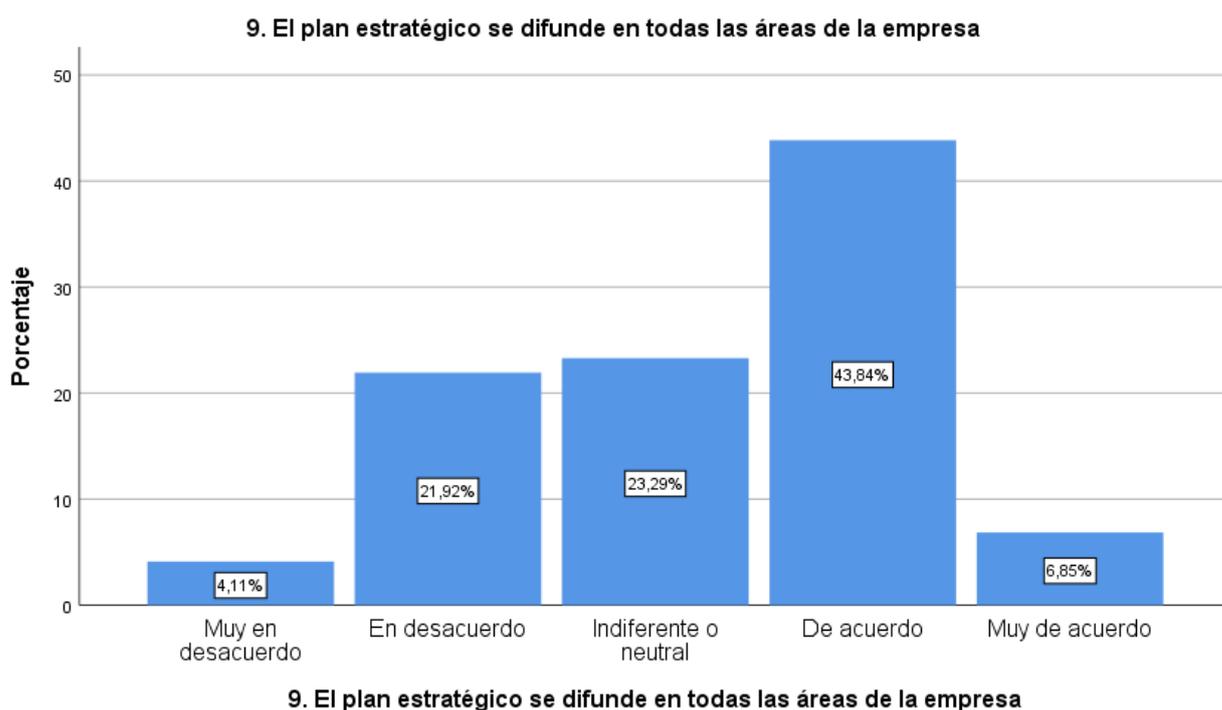


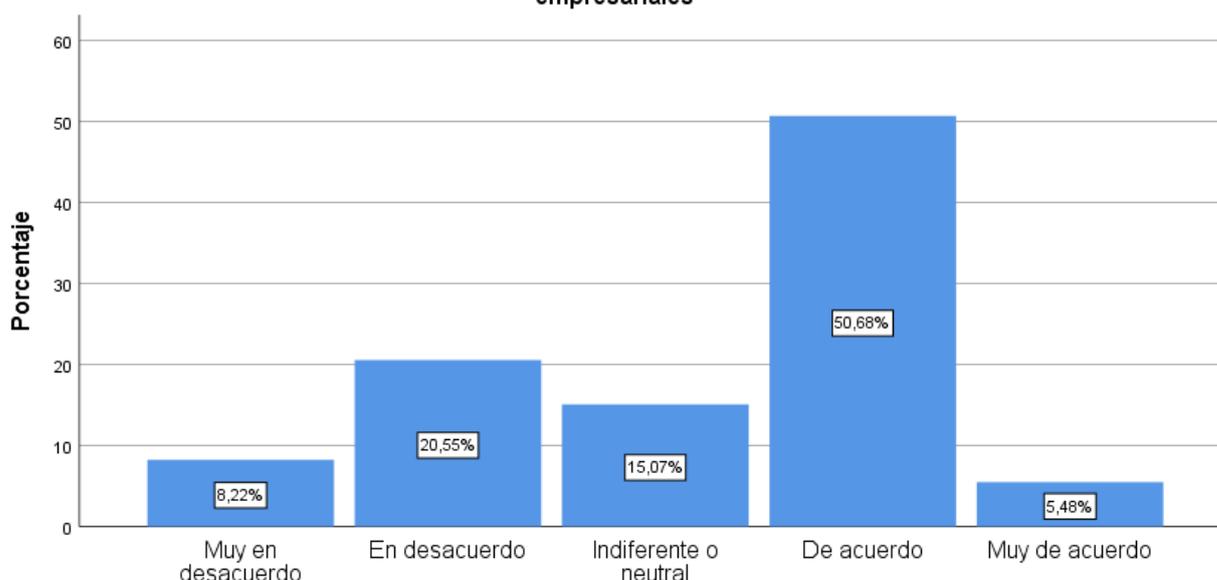
Gráfico N° 45

En el Gráfico N° 45, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si consideran que el plan estratégico se difunde en todas las áreas de la empresa, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 43,84%, seguido del nivel “Indiferente” con el 23,29%, es decir, que la percepción de los trabajadores es favorable, con tendencia a mejorar si se logra comprometer a los trabajadores de línea indiferente.

Tabla 45. La preocupación por el bienestar de los trabajadores es determinante para gestionar los valores empresariales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	6	8,2	8,2	8,2
	En desacuerdo	15	20,5	20,5	28,8
	Indiferente o neutral	11	15,1	15,1	43,8
	De acuerdo	37	50,7	50,7	94,5
	Muy de acuerdo	4	5,5	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

10. La preocupación por el bienestar de los trabajadores es determinante para gestionar los valores empresariales



10. La preocupación por el bienestar de los trabajadores es determinante para gestionar los valores empresariales

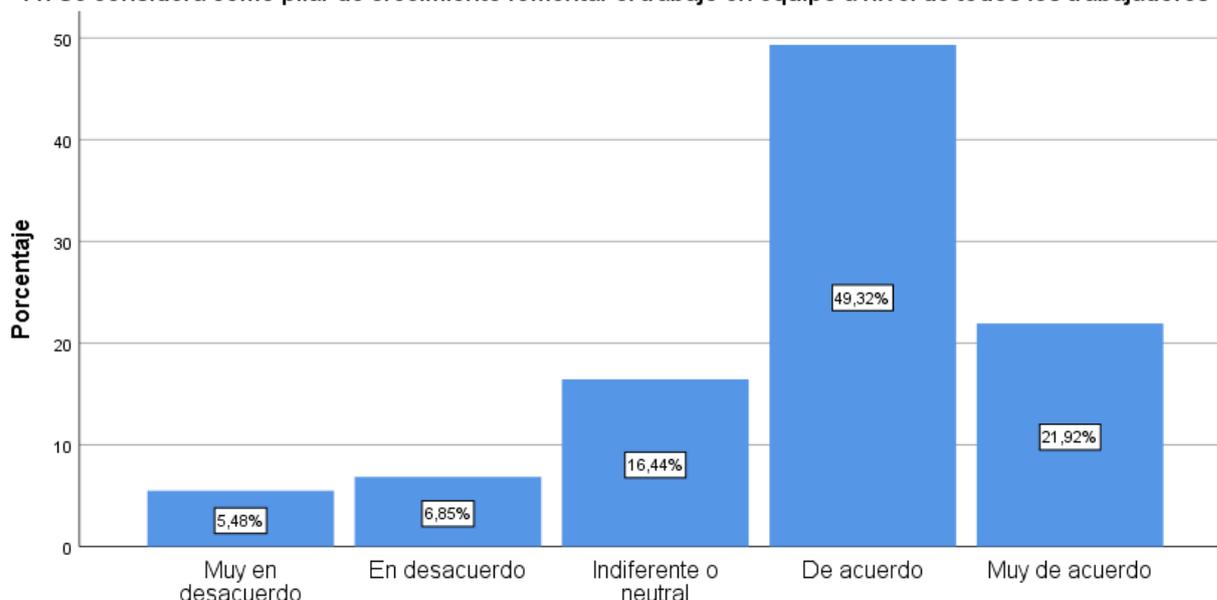
Gráfico N° 46

En el Gráfico N° 46, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si consideran que la preocupación por el bienestar de los trabajadores es determinante para gestionar los valores empresariales, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 50,68%, seguido del nivel “En desacuerdo” con el 20,55%, es decir, que la percepción de los trabajadores está dividida en dos posiciones opuestas, lo que lleva a determinar que el SGSST requiere de atención para cambiar la posición de desacuerdo.

Tabla 46. Se considera como pilar de crecimiento fomentar el trabajo en equipo a nivel de todos los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	5,5	5,5	5,5
	En desacuerdo	5	6,8	6,8	12,3
	Indiferente o neutral	12	16,4	16,4	28,8
	De acuerdo	36	49,3	49,3	78,1
	Muy de acuerdo	16	21,9	21,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

11. Se considera como pilar de crecimiento fomentar el trabajo en equipo a nivel de todos los trabajadores



11. Se considera como pilar de crecimiento fomentar el trabajo en equipo a nivel de todos los trabajadores

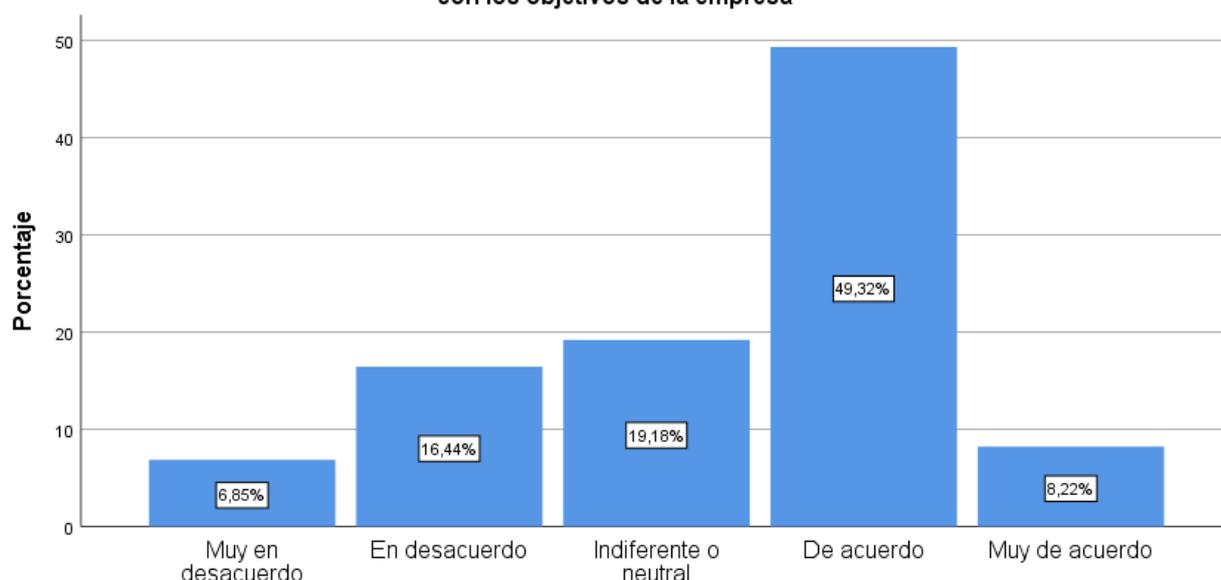
Gráfico N° 47

En el Gráfico N° 47, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre su percepción en considerarse como pilar de crecimiento fomentar el trabajo en equipo a nivel de todos los trabajadores, se observa que el porcentaje más alto lo alcanza el nivel “De Acuerdo” con el 49,32%, seguido del nivel “Muy de acuerdo” con el 21,92%, es decir, que la percepción de los trabajadores es favorable.

Tabla 47. Los medios de comunicación interna son acertados logrando el compromiso de los trabajadores alineados con los objetivos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	En desacuerdo	12	16,4	16,4	23,3
	Indiferente o neutral	14	19,2	19,2	42,5
	De acuerdo	36	49,3	49,3	91,8
	Muy de acuerdo	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

12. Los medios de comunicación interna son acertados logrando el compromiso de los trabajadores alineados con los objetivos de la empresa



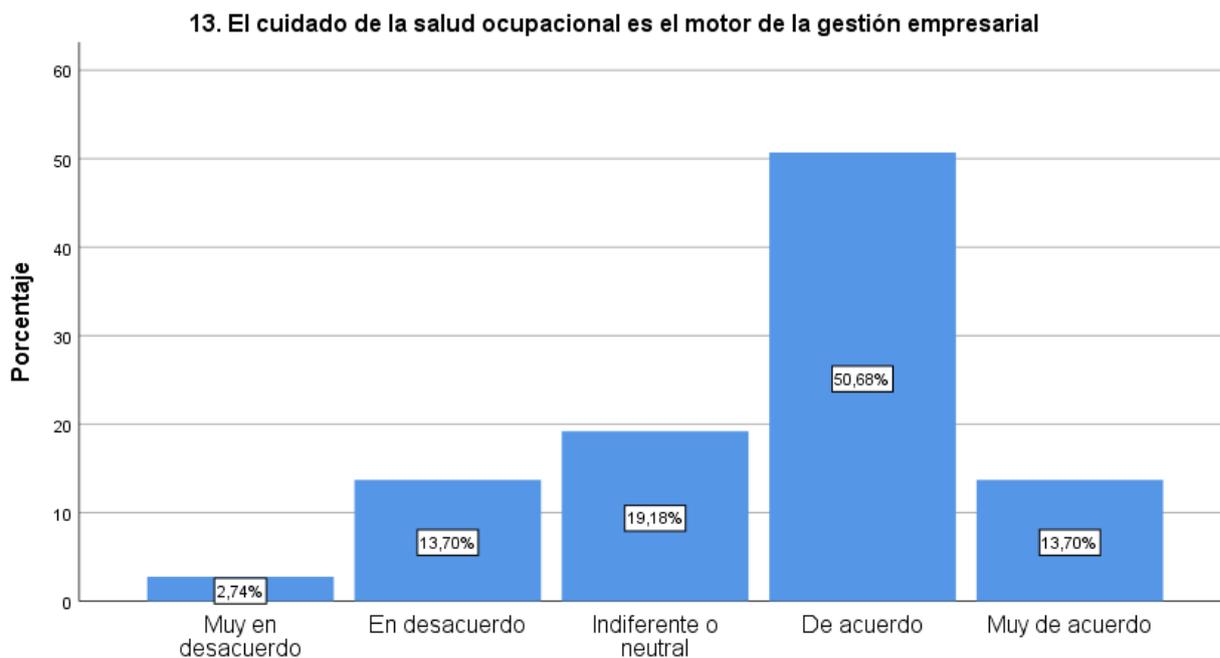
12. Los medios de comunicación interna son acertados logrando el compromiso de los trabajadores alineados con los objetivos de la empresa

Gráfico N° 48

En el Gráfico N° 48, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre su percepción en que los medios de comunicación interna son acertados logrando el compromiso de los trabajadores alineados con los objetivos de la empresa, se observa que el porcentaje más alto lo alcanza el nivel “De Acuerdo” con el 49,32%, seguido del nivel “Indiferente” con el 19,18%, es decir, que la percepción de los trabajadores es favorable, con tendencia a mejorar si se logra comprometer a los trabajadores de línea indiferente.

Tabla 48. El cuidado de la salud ocupacional es el motor de la gestión empresarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	En desacuerdo	10	13,7	13,7	16,4
	Indiferente o neutral	14	19,2	19,2	35,6
	De acuerdo	37	50,7	50,7	86,3
	Muy de acuerdo	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



13. El cuidado de la salud ocupacional es el motor de la gestión empresarial

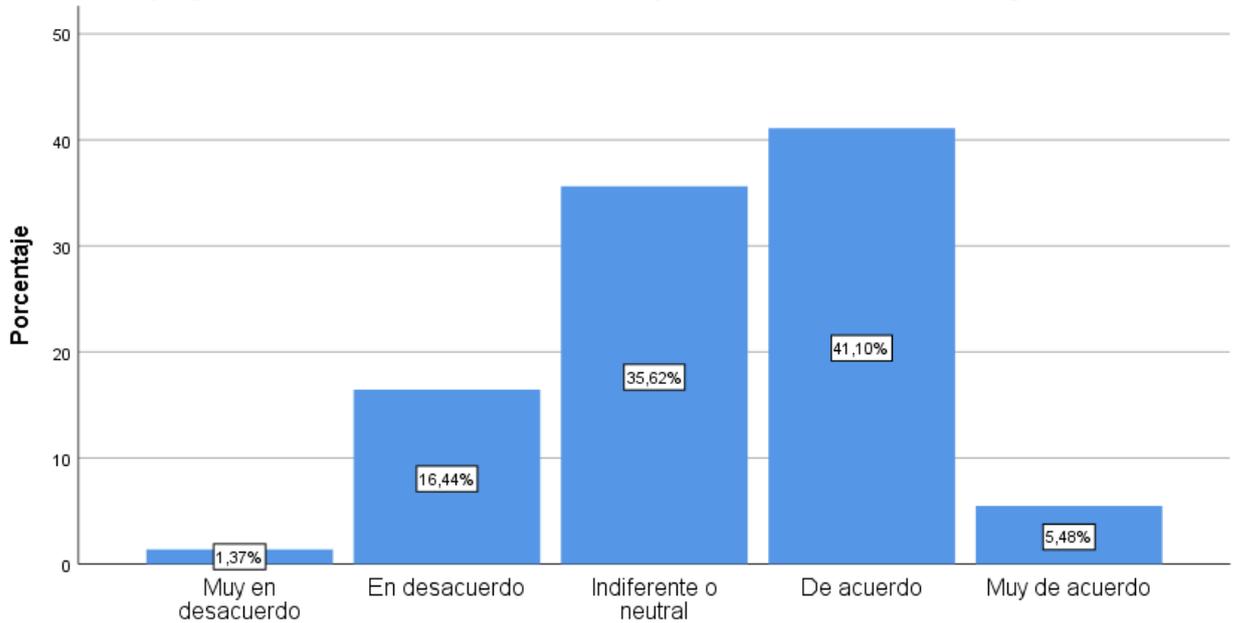
Gráfico N° 49

En el Gráfico N° 49, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre su percepción en que el cuidado de la salud ocupacional es el motor de la gestión empresarial, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzó el nivel “De Acuerdo” con el 50,68%, seguido del nivel “Muy de Acuerdo” con el 13,70%, en un mismo porcentaje con el nivel “En desacuerdo” es decir, que la percepción de los trabajadores es favorable, pero habiendo alcanzado el mismo porcentaje dos niveles de aceptación opuesta es importante prestar atención para lograr una tendencia a mejorar con el compromiso de los trabajadores que piensan en desacuerdo.

Tabla 49. Los programas de motivación intrínseca constituyen el centro de atención del órgano directriz

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	12	16,4	16,4	17,8
	Indiferente o neutral	26	35,6	35,6	53,4
	De acuerdo	30	41,1	41,1	94,5
	Muy de acuerdo	4	5,5	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

14. Los programas de motivación intrínseca constituyen el centro de atención del organo directriz



14. Los programas de motivación intrínseca constituyen el centro de atención del organo directriz

Gráfico N° 50

En el Gráfico N° 50, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre su percepción en que los programas de motivación intrínseca constituyen el centro de atención del órgano directriz, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzó el nivel “De Acuerdo” con el 41,10%, seguido del nivel “Indiferente” con el 35,62%, es decir que los trabajadores tienen una orientación favorable con tendencia a mejorar absorbiendo la percepción indiferente hacia el lado positivo.

Tabla 50. La rotación de personal genera descontento en los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	14	19,2	19,2	19,2
	De acuerdo	27	37,0	37,0	56,2
	Indiferente o neutral	14	19,2	19,2	75,3
	En desacuerdo	15	20,5	20,5	95,9
	Muy en desacuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

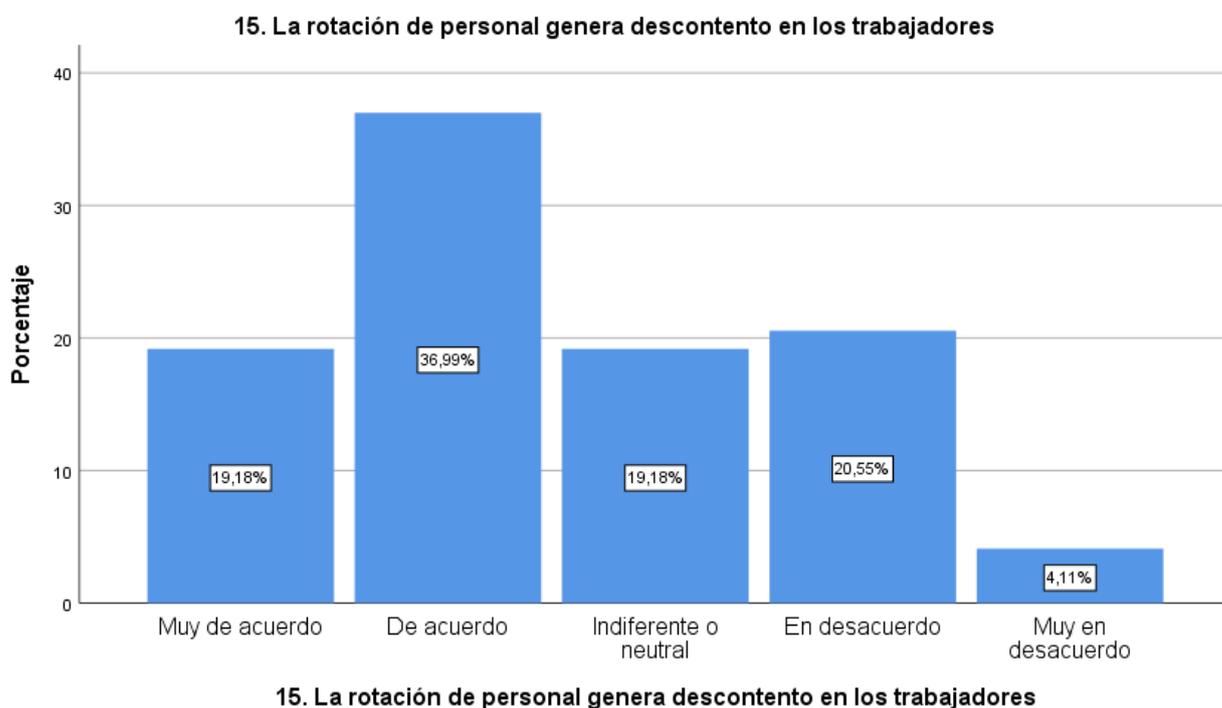


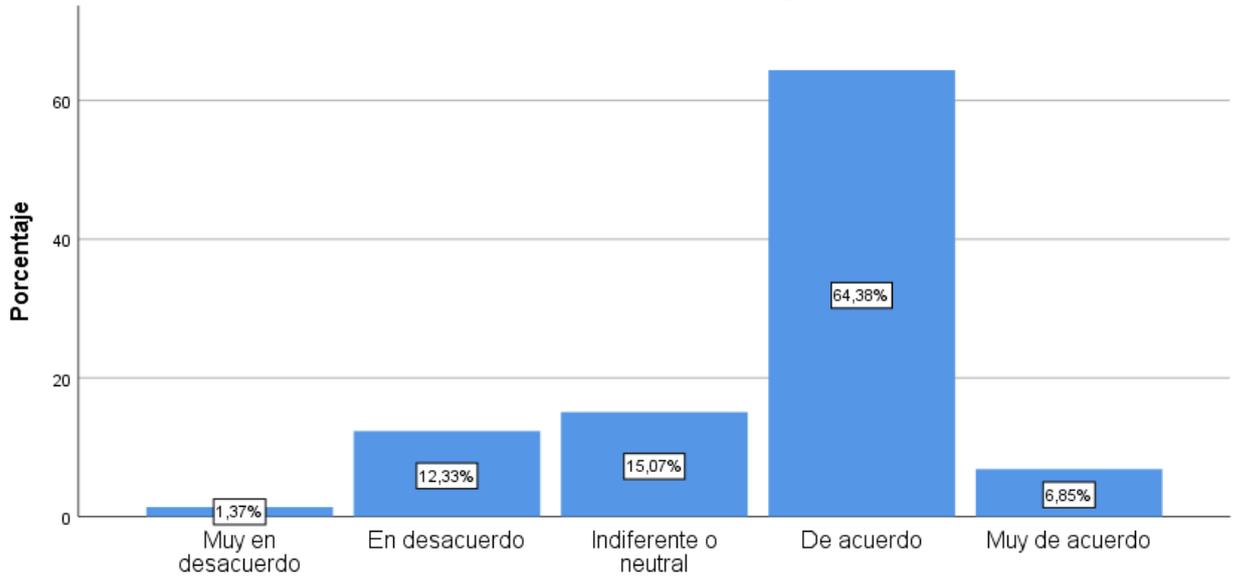
Gráfico N° 51

En el Gráfico N° 51, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si la rotación de personal genera descontento en los trabajadores, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 36,99%, seguido del nivel “En desacuerdo” con el 20,55%, es decir que los trabajadores presentan posiciones opuestas sobre el particular, debiendo trabajar con programas que los haga unificar su percepción.

Tabla 51. El cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores sigue un patrón establecido conforme a las condiciones adecuadas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	9	12,3	12,3	13,7
	Indiferente o neutral	11	15,1	15,1	28,8
	De acuerdo	47	64,4	64,4	93,2
	Muy de acuerdo	5	6,8	6,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

16. El cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores sigue un patrón establecido conforme a las condiciones adecuadas de trabajo



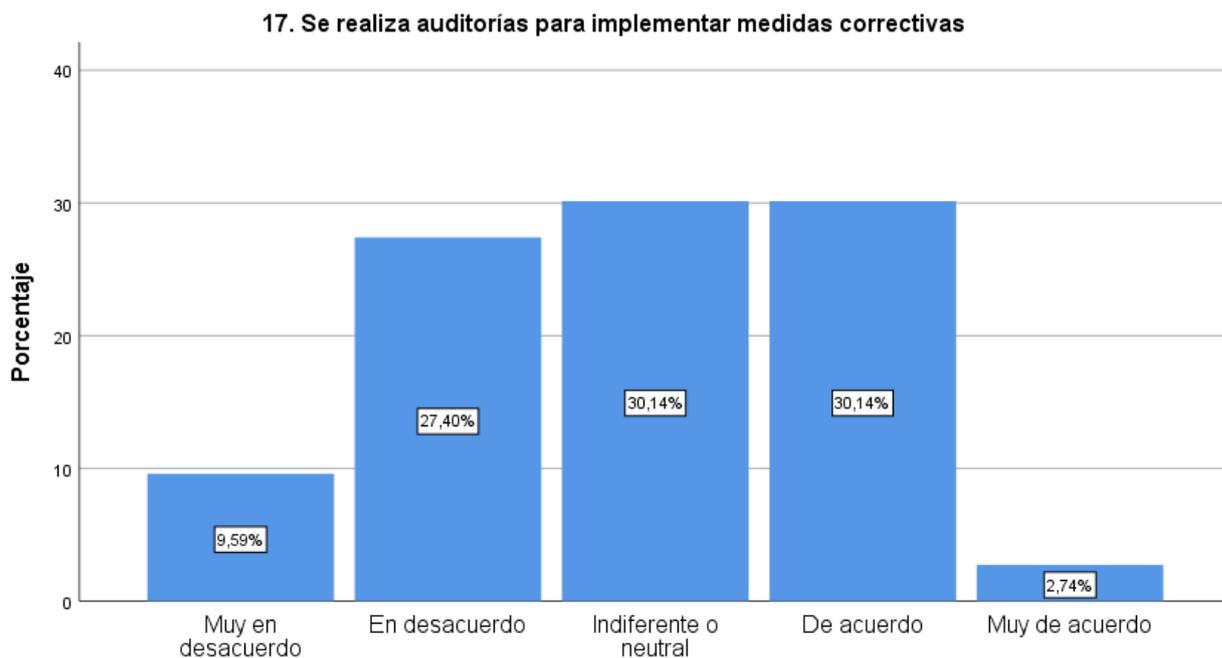
16. El cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores sigue un patrón establecido conforme a las condiciones adecuadas de trabajo

Gráfico N° 52

En el Gráfico N° 52, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si el cumplimiento de sus responsabilidades sigue un patrón establecido conforme a las condiciones adecuadas de trabajo, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzo el nivel “De Acuerdo” con el 64,38%, seguido del nivel “Indiferente” con el 15,07%, es decir que los trabajadores muestran una tendencia altamente positiva, situación muy favorable para el SGSST.

Tabla 52. Se realiza auditorías para implementar medidas correctivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	9,6	9,6	9,6
	En desacuerdo	20	27,4	27,4	37,0
	Indiferente o neutral	22	30,1	30,1	67,1
	De acuerdo	22	30,1	30,1	97,3
	Muy de acuerdo	2	2,7	2,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



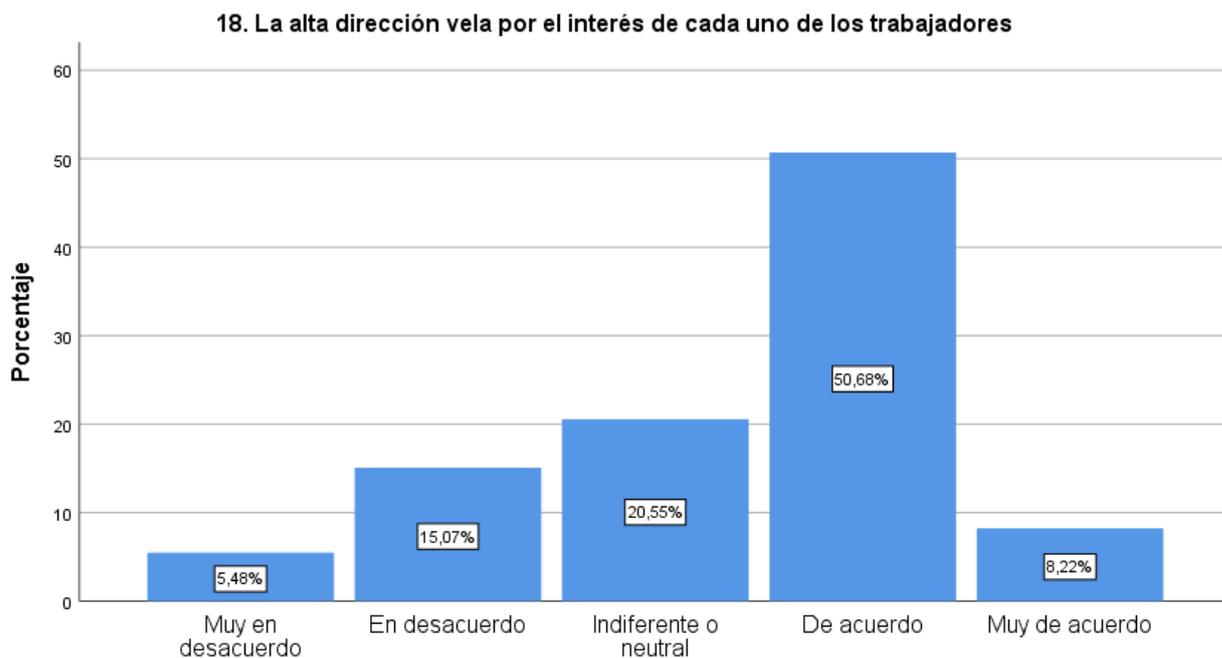
17. Se realiza auditorías para implementar medidas correctivas

Gráfico N° 53

En el Gráfico N° 53, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si se realiza auditorías para implementar medidas correctivas, se observa un mismo porcentaje para el nivel “De Acuerdo” con el 30,14%, y el nivel “Indiferente” con el 30,14% respectivamente, seguido del nivel “En desacuerdo” con el 27,40%, es decir que los trabajadores se muestran imprecisos en sus percepciones, pero se tiene a favor la tendencia indiferente que puede ser cambiada hacia lo favorable.

Tabla 53. La alta dirección vela por el interés de cada uno de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	5,5	5,5	5,5
	En desacuerdo	11	15,1	15,1	20,5
	Indiferente o neutral	15	20,5	20,5	41,1
	De acuerdo	37	50,7	50,7	91,8
	Muy de acuerdo	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



18. La alta dirección vela por el interés de cada uno de los trabajadores

Gráfico N° 54

En el Gráfico N° 54, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si la alta dirección vela por el interés de cada uno de los trabajadores, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzó el nivel “De Acuerdo” con el 50,68%, seguido del nivel “Indiferente” con el 20,55%, es decir, que los trabajadores se muestran con tendencia favorable hacia la gestión.

Tabla 54. Los trabajadores reflejan alto grado compromiso a nivel de compañeros y con la empresa también

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	En desacuerdo	6	8,2	8,2	15,1
	Indiferente o neutral	10	13,7	13,7	28,8
	De acuerdo	39	53,4	53,4	82,2
	Muy de acuerdo	13	17,8	17,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

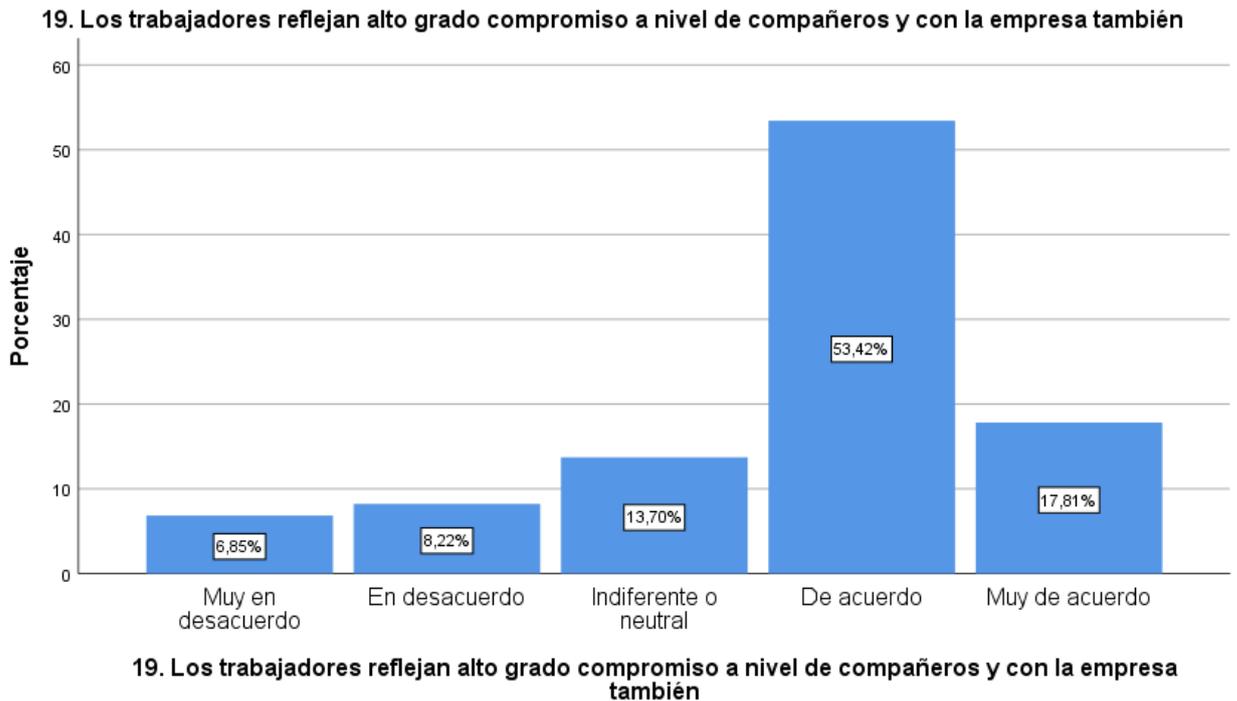


Gráfico N° 55

En el Gráfico N° 55, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si se reflejan un alto grado compromiso a nivel de compañeros y con la empresa también, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzó el nivel “De Acuerdo” con el 53,42%, seguido del nivel “Muy de acuerdo” con el 17,81%, es decir, que los trabajadores se muestran con tendencia muy favorable hacia la gestión.

Tabla 55. La política de SST es de conocimiento general y su ubicación es estratégica para su cumplimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	5,5	5,5	5,5
	En desacuerdo	8	11,0	11,0	16,4
	Indiferente o neutral	13	17,8	17,8	34,2
	De acuerdo	43	58,9	58,9	93,2
	Muy de acuerdo	5	6,8	6,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

20. La política de SST es de conocimiento general y su ubicación es estratégica para su cumplimiento

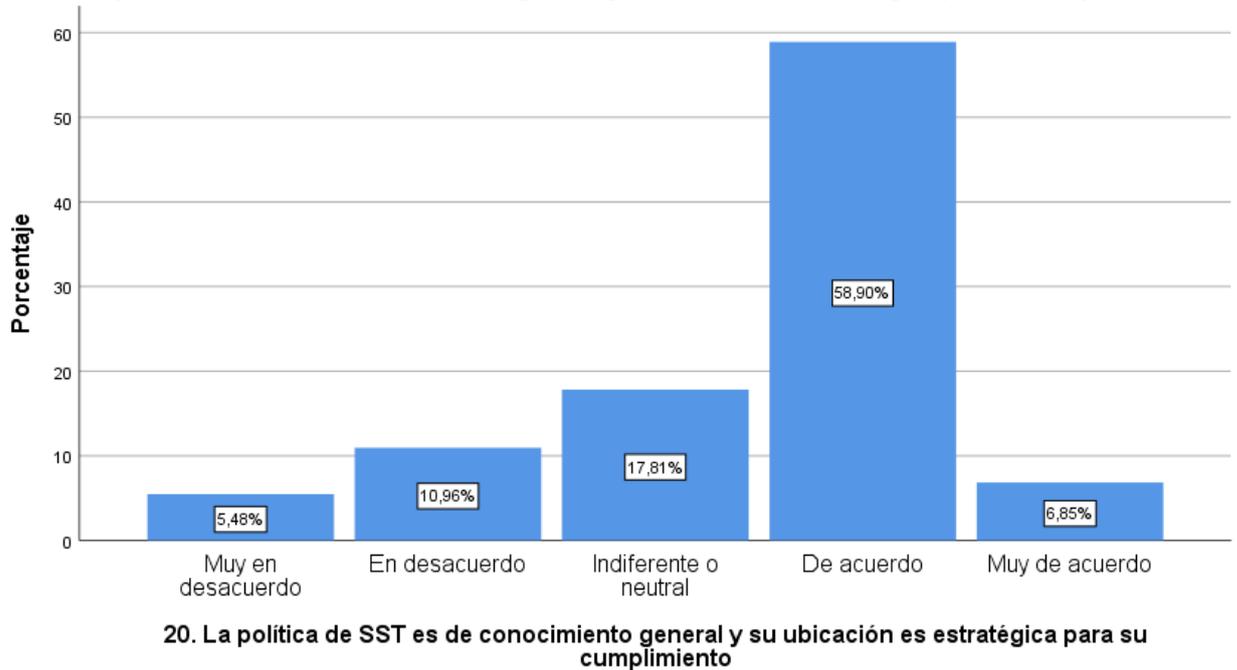


Gráfico N° 56

En el Gráfico N° 56, referido a la percepción de los trabajadores de una empresa Constructora sobre si la política de SST es de conocimiento general y su ubicación es estratégica para su cumplimiento, se observa que el porcentaje más alto lo alcanzó el nivel “De Acuerdo” con el 58,90%, seguido del nivel “Indiferente” con el 17,81%, es decir, que los trabajadores se muestran con tendencia muy favorable hacia la gestión.

4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL.

Tabla 1. Tabla cruzada entre el SGSST y el Nivel de Satisfacción Laboral

Categoría del puntaje total de la escala	Nivel de satisfacción laboral					Total
	Muy Insatisfecho		Indiferente	Muy Satisfecho		
	Insatisfecho	Satisfecho		Insatisfecho	Satisfecho	
Totalmente inconforme	0	1	0	0	0	1
Inconforme	0	1	3	0	0	4
Indiferente	0	1	15	9	2	27
Conforme	2	5	17	12	2	38
Totalmente Conforme	0	1	1	0	1	3
Total	2	9	36	21	5	73

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,048 ^a	16	,266
Razón de verosimilitud	17,755	16	,338
Asociación lineal por lineal	,243	1	,622
N de casos válidos	73		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Del análisis de relación entre las variables El SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 y el nivel de Satisfacción Laboral se obtiene un Chi cuadrado de 19,048 con 16 grados de libertad y un P valor correspondiente a ,266 > 0,05. Por lo tanto, la hipótesis planteada se convierte en nula, lo que indica que no existe relación aparente entre ambas variables.

Tabla 2. Tabla cruzada entre el SGSST y la categoría Significación de la tarea

Categoría del puntaje total de la escala	Nivel de satisfacción laboral					Total
	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho	
	Totalmente inconforme	0	0	1	0	
Inconforme	0	0	3	1	0	4
Indiferente	0	2	9	10	6	27
Conforme	4	2	7	9	16	38
Totalmente Conforme	1	0	0	0	2	3
Total	5	4	20	20	24	73

Pruebas de chi-cuadrado Significación de la tarea

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,971 ^a	16	,180
Razón de verosimilitud	23,522	16	,100
Asociación lineal por lineal	,653	1	,419
N de casos válidos	73		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Del análisis de relación entre el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 y la Significación de la Tarea como una de las categorías de la satisfacción laboral, se obtiene un Chi cuadrado de 20,971 con 16 grados de libertad y un P valor correspondiente a ,180 > 0,05. Por lo tanto, queda demostrado que no existe relación dando respuesta a la interrogante de nuestra investigación.

Tabla 3. Tabla cruzada entre el SGSST y la categoría Condiciones de Trabajo

Categoría del puntaje total de la escala	Nivel de satisfacción laboral					Total
	Muy				Muy	
	Insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho	
Totalmente inconforme	1	0	0	0	0	1
Inconforme	0	1	3	0	0	4
Indiferente	0	5	14	7	1	27
Conforme	3	2	19	12	2	38
Totalmente Conforme	0	1	0	1	1	3
Total	4	9	36	20	4	73

Pruebas de chi-cuadrado Condiciones de trabajo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,567 ^a	16	,011
Razón de verosimilitud	22,206	16	,137
Asociación lineal por lineal	4,035	1	,045
N de casos válidos	73		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Del análisis de relación entre el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 y las Condiciones de Trabajo, como una categoría de la satisfacción laboral, se obtiene un Chi cuadrado de 31,567 con 16 grados de libertad y un P valor correspondiente a ,011 < 0,05. Por lo tanto, queda demostrado que si existe relación dando respuesta a la interrogante de nuestra investigación.

Tabla 4. Tabla cruzada entre el SGSST y la categoría Reconocimiento Personal y/o Social

Categoría del puntaje total de la escala	Nivel de satisfacción laboral					Total
	Muy Insatisfecho		Indiferente	Muy Satisfecho		
	Insatisfecho	Satisfecho		Satisfecho	Satisfecho	
Totalmente inconforme	0	0	0	1	0	1
Inconforme	0	1	1	2	0	4
Indiferente	0	7	9	10	1	27
Conforme	4	12	12	10	0	38
Totalmente Conforme	1	0	1	1	0	3
Total	5	20	23	24	1	73

Pruebas de chi-cuadrado Reconocimiento personal y/o social

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,854 ^a	16	,754
Razón de verosimilitud	13,625	16	,627
Asociación lineal por lineal	4,638	1	,031
N de casos válidos	73		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Del análisis de relación entre el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 y el Reconocimiento Personal y/o Social, como una categoría de la satisfacción laboral, se obtiene un Chi cuadrado de 11,854 con 16 grados de libertad y un P valor correspondiente a $,754 > 0,05$. Por lo tanto, queda demostrado que no existe relación dando respuesta a la interrogante de nuestra investigación.

Tabla 5. Tabla cruzada entre el SGSST y la categoría Beneficios Económicos

Categoría del puntaje total de la escala	Nivel de satisfacción laboral					Total
	Muy Insatisfecho		Indiferente	Muy Satisfecho		
	Insatisfecho	Satisfecho		Satisfecho	Satisfecho	
Totalmente inconforme	0	0	0	1	0	1
Inconforme	0	1	2	1	0	4
Indiferente	0	1	11	11	4	27
Conforme	2	2	15	12	7	38
Totalmente Conforme	0	0	2	0	1	3
Total	2	4	30	25	12	73

Pruebas de chi-cuadrado Beneficios económicos

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,270 ^a	16	,852
Razón de verosimilitud	11,587	16	,772
Asociación lineal por lineal	,013	1	,909
N de casos válidos	73		

a. 20 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que
5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Del análisis de relación entre el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 y los Beneficios Económicos, como una categoría de la satisfacción laboral, se obtiene un Chi cuadrado de 10,270 con 16 grados de libertad y un P valor = ,852 > 0,05. Por lo tanto, queda demostrado que no existe relación dando respuesta a la interrogante de nuestra investigación.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar si existe relación entre el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora en la ciudad de Arequipa, para lo cual se aplicaron dos encuestas, la Encuesta de Satisfacción Laboral de Sonia Palma con validación internacional y la Encuesta de SST, de elaboración propia, cuya fiabilidad fue el resultado de la prueba estadística Alfa de Cronbach.

En este estudio la población y muestra la conformaron un número total de 73 colaboradores, y considerando que la empresa certificó con la TRINORMA ISO 9001-2015, ISO 14001-2015 Y OHSAS 18001:2007 en el año 2017, se planteó la hipótesis que, dada la certificación, es probable que “El SGSST basado en la Norma OHSAS 18001- 2007, tenga relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora en la ciudad de Arequipa 2019.”

Finalmente, se obtuvo como resultado que no existe relación entre el SGSST y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Constructora. Esto pueda ser debido a que, en el rubro de la construcción, la necesidad de contratación de personal es temporal y su permanencia depende del tiempo que dure la ejecución de cada obra.

Ahora bien, si en el trabajo de investigación de Sánchez, E. (2018) con el tema “Gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de una empresa de construcción e ingeniería en proyectos mineros”, se plantea que la implementación de un sistema de SST logra que las empresas sean más eficientes y su gestión de riesgos laborales en forma

adecuada impacta positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, nuestros resultados marcaron una diferencia sobre el particular, posiblemente debido a que en una empresa constructora de la ciudad de Arequipa, la permanencia de los trabajadores es temporal y su interés radica más en el beneficio económico y su deseo de ser considerados en oportunidades futuras, no siendo su prioridad, validar la idoneidad con la que se pueda gestionar el sistema SST.

5.2. CONCLUSIONES

- 1) La investigación realizada, tuvo el propósito de identificar si existe relación entre el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Constructora, en Arequipa 2019, de los resultados obtenidos se determinó que el SGSST basado en la Norma OHSAS 18001:2007 no tiene relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores, dado que se obtuvo un P valor $> 0,05$. con lo que la Hipótesis planteada, se convierte en Nula.
- 2) El presente trabajo de investigación permitió conocer el nivel de conformidad de los trabajadores de una empresa Constructora frente al SGSST, en tal sentido, se determinó que el 52.05% de trabajadores se sienten “Conforme”, llegando a la conclusión que, del total de trabajadores en una empresa Constructora, al 47,95% no les interesa la gestión en sí, porque su prioridad es la inmediatez de su pago por la labor realizada y garantizar su oportunidad de ser considerados en proyectos futuros.
- 3) En cuanto al nivel de Satisfacción Laboral y sus cuatro categorías, los resultados encontrados en la presente investigación, muestran que los trabajadores de una empresa Constructora prefieren mantenerse al margen considerando su percepción hacia la empresa en un nivel “Promedio” con el 49,32% quedando demostrado que su orientación no es positiva ni negativa.

5.3. RECOMENDACIONES:

- Una empresa Constructora que alcanzó la Certificación de la TRINORMA, debe a través de la mejora continua actualizar sus procedimientos, y en este caso en particular, considerar la estandarización propuesta por la Norma ISO 45001 que ha reemplazado a la Norma OHSAS 18001:2007.
- Una empresa Constructora, por la naturaleza y giro de su negocio, requiere de personal según las necesidades de ejecución de las obras ganadas tanto en el sector público como en el privado, en tal sentido, la vivencia de esta temporalidad no debe ser motivo de preocupación para gestionar con calidad sus procesos, y no solo en la parte productiva sino también en la adecuada administración del factor humano, por lo tanto, debe fortalecer la capacidad de acción del área de Recursos Humanos, tomando este reto como una inversión a futuro, no hay nada más reconfortante que propiciar un buen Clima Laboral que forje las bases sólidas para el reconocimiento de los trabajadores al sentirse orgullosos de pertenecer a la empresa que les da la oportunidad de desarrollo.
- La Satisfacción Laboral a través de sus cuatro categorías como son la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social así como los beneficios económicos, son el termómetro que permite medir el nivel de compromiso, dedicación y el hacer las cosas bien y por convicción de parte de los trabajadores, pasando por alto el tiempo de permanencia que les signifique integrarse a nuevos equipos de trabajo por cada obra ejecutada, siendo enfáticos al señalar en forma reiterada que Recursos Humanos para todas las empresas deben ser el aliado estratégico que les permita crecer sólidamente. La última tendencia en gestión de personas nos permite valorar a los trabajadores con sus debilidades y fortalezas porque de ello depende promover su desarrollo aumentando sus capacidades,

aprovechando sus habilidades blandas y minimizado sus debilidades, es la motivación intrínseca la que más valoran los trabajadores en estos tiempos.

BIBLIOGRAFIA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial Organizacional. Un enfoque aplicado*. México D.F.: Cengage Learning.
- Adaptación a la nueva norma ISO 9001:2015*. (2019). Obtenido de NUEVA ISO 9001:2015: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com>
- Bembibre, V. (Enero de 2009). *Definición de ISO*. Obtenido de www.definicionabc.com: <https://www.definicionabc.com/economia/iso.php>
- Carmona Calvo, M. Á., & Rivas Zapata, M. Á. (2010). *Titulo Real*. CIUDAD: EDITORIAL.
- Carmona, M. y Rivas, M. (10 de Septiembre de 2010). *Desarrollo de un modelo de sistema integrado de gestión mediante un enfoque basado en procesos*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=39230>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Galarza, C. (2011). *Indicadores de Gestión en Recursos Humanos y su Impacto Económico en la Organización*. Lima: Centro de Investigación de Recursos Humanos.
- Gamboa, E. (4 de Septiembre de 2010). *Satisfacción Laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Obtenido de Psicología Científica: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Hernández, R., & Fernández, C. &. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta edición*. México D.F.: McGraw-Hill.
- López, J. (1998). *Proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panapo.
- Mason, C. & Griffin, M. (1 de Junio de 2002). *Group task Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com>: <https://doi.org/10.1177/10496402033003001>
- Palomino, A. y Sanchez, J. (2006). *La norma ohsas 18001: utilidad y aplicacion practica*. Madrid: Fund. Confemental.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española (23° edición)*. Obtenido de rae.es: <https://dle.rae.es/?id=QcFNGvF>
- Rivas, M. y Velázquez R. (Julio de 2009). *La gestión integrada, estratégica, por competencias y procesos. Enfoques contemporáneos en la gestión de los recursos humanos*. Obtenido de eumed.net: <http://www.eumed.net/ce/2009a/>
- Roncancio, M., Castro, J. y Rivera, A. (2015). Análisis comparativo de las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, para su aplicación integral en

procesos de construcción para empresas de Ingeniería Civil. *Respuestas*, vol. 20, 95 - 111.

Sanchez, E. (19 de 12 de 2018). *Gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo de una empresa de construcción e ingeniería en proyectos mineros, Ate, 2018*. Obtenido de Universidad Norbert Wiener:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2480>

ANEXOS

ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando una aspa o equis en el recuadro que ud. considera exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Por favor, sea sincero.

TA = Totalmente de Acuerdo.

A = De acuerdo

I = Indeciso

D = En Desacuerdo

TD = Total Desacuerdo

	<i>TA</i>	<i>A</i>	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>TD</i>
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo "mal trato" por parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo.					
12. Me disgusta mi horario de trabajo.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

**Por favor, de vuelta a la hoja y recuerde responder con sinceridad.*



	<i>TA</i>	<i>A</i>	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>TD</i>
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Género:	
Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>
Condición Laboral:	
Funcionario <input type="checkbox"/>	
Empleado <input type="checkbox"/>	
Operario <input type="checkbox"/>	
Tiempo de servicio _____ Años _____ Meses	
<i>Fecha:</i>	

ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ESST)

Instrucciones:

La presente encuesta es una encuesta anónima, por lo tanto, no escriba su nombre en ninguna parte del cuestionario. A continuación, se presenta una serie de opiniones personales vinculadas al trabajo. Marque una **equis (x)** o **aspa (✓)** en la casilla que considera usted, expresa mejor su punto de vista u opinión. Recuerde, no hay respuesta buena o mala, puesto que todas son de opinión personal. Por favor, recuerde ser sincero y rellenar todos los ítems.

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE O NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. Me siento protegido por la empresa ante la presencia de un accidente de trabajo.					
2. La empresa mantiene un adecuado registro y control en la entrega y/o renovación de las EPP.					
3. La difusión de la política de Seguridad es acertada.					
4. Los procesos de mejora continua son desarrollados con la participación de todos.					
5. La supervisión es eficaz al inicio de las tareas diarias por parte de los colaboradores, validando el cumplimiento de las PTS..					
6. Los programas de capacitación se ajustan al plan de desarrollo de los trabajadores.					
7. Se siguen programas de reconocimiento a los trabajadores que realizan su función con dedicación y compromiso.					
8. La estandarización de procesos fortalecen las relaciones entre el empleador y los trabajadores.					
9. El Plan Estratégico se difunde en todas las áreas de la empresa.					
10. La preocupación por el bienestar de los trabajadores es determinante para gestionar los valores empresariales.					
11. Se considera como pilar de crecimiento fomentar el trabajo en equipo a nivel de todos los trabajadores.					
12. Los medios de comunicación interna son acertados logrando el compromiso de los trabajadores alineados con los objetivos de la empresa.					
13. El cuidado de la salud ocupacional de los trabajadores es el motor de la gestión empresarial.					
14. Los programas de motivación intrínseca constituyen el centro de atención del órgano directriz.					
15. La rotación de personal genera descontento en los trabajadores.					
16. El cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores sigue un patrón establecido conforme a las condiciones adecuadas de trabajo.					
17. Se realizan auditorías para implementar medidas correctivas.					
18. La alta dirección vela por el interés individual de cada uno de sus trabajadores.					
19. Los trabajadores reflejan alto grado de compromiso a nivel de compañeros y con la empresa también.					
20. La política de SST es de conocimiento general y su ubicación es estratégica para su cumplimiento.					

. SATISFACCIÓN LABORAL

2.1. Validez

Análisis de validez ítem – test

Ítem	r	Ítem	r	Ítem	r
1	,339	11	,221	21	,555
2	,231	12	,348	22	,591
3	,442	13	,392	23	,420
4	,478	14	,564	24	,-216
5	,219	15	,158	25	,582
6	,321	16	,400	26	,612
7	,499	17	,366	27	,240
8	,489	18	,562		
9	,335	19	,265		
10	,243	20	,584		

2.2. Confiabilidad

Análisis de Fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Categorías	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Significación de la tarea	8	,875
Condiciones de trabajo	9	,734
Reconocimiento personal y/o social	5	,493
Beneficios económicos	7	,582
TOTAL	27	837

. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.1 Validez

Análisis de validez ítem – test

Ítem	r	Ítem	r
1	,676	11	,670
2	,381	12	,551
3	,624	13	,584
4	,570	14	,529
5	,740	15	,-368
6	,647	16	,444
7	,694	17	,572
8	,709	18	,554
9	,702	19	,418
10	,585	20	,567

3.2. Confiabilidad

Análisis de Fiabilidad de la Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo

	Número de ítems	Alfa de Cronbach
ESST	20	,905