



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA GEOLÓGICA Y**  
**METALÚRGICA**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN: SEGURIDAD,  
SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE**



**CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y**  
**SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD**  
**DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ**  
**BUTRÓN - 2022**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**BUENAVENTURA ORMACHEA VALDEZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:**  
**SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO**  
**AMBIENTE**

**PUNO - PERÚ**

**2023**



## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD DE SERVICIO**

AUTOR

**Buenaventura Ormachea Valdez**

RECuento DE PALABRAS

**18413 Words**

RECuento DE CARACTERES

**103139 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**90 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**11.6MB**

FECHA DE ENTREGA

**Apr 17, 2023 12:56 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Apr 17, 2023 12:58 PM GMT-5**


### ● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos


- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

  
Msc. Rosa L. Farfan Solis  
CEP 28540



  
Dr. F. Samuel Machaca Hancoco  
DIRECCIÓN DE PROGRAMAS DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA GEOLÓGICA  
PUNO - PERÚ

Resumen



## DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada:

- A mis queridos padres, Buenaventura y Paula quienes me dieron vida, amor y educación, los quiero todo lo que puedo querer y mucho más.
- A la persona más linda e inteligente que conocí en este mundo, a ti Flor de Otoño te agradezco porque en todo momento fuiste apoyo incondicional para el desarrollo de mi vida.

Ormachea



## AGRADECIMIENTOS

- A Dios Todopoderoso por enseñarme el amor infinito que nos tiene a toda la humanidad y a pesar de toda la adversidad jamás me abandono.
- A nuestra alma mater, la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, por brindarme y sembrar conocimiento, en especial a la Facultad de Ingeniería Geológica y Metalúrgica, Programa de Segunda Especialidad en “Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente” al director y cuerpo docente, por las enseñanzas y experiencias impartidas durante mi formación.
- Con mucho cariño, respeto y admiración a mi asesora M.Sc. Rosa Luz Farfán Solís, por su dirección y asesoría, por las constantes orientaciones, por el apoyo moral, durante el desarrollo y culminación del presente trabajo.
- Con mucho reconocimiento a los miembros del jurado: al M.Sc. Georges Florencio Llerena Peredo, Dra. Denices Soledad Abarca Fernandez y al Dr.. Jaime César Rodrigo Martínez por su apoyo, orientación y tiempo para el reconocimiento teórico y culminación del presente trabajo de investigación.



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTOS**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE ANEXOS**

**RESUMEN ..... 12**

**ABSTRACT..... 13**

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....15**

**1.2. JUSTIFICACIÓN.....18**

**1.3. OBJETIVOS .....18**

1.3.1. Objetivo General ..... 18

1.3.2. Objetivo Específicos ..... 19

**1.4. HIPÓTESIS .....19**

1.4.1. Hipótesis general..... 19

1.4.2. Hipótesis específicas..... 19

## **CAPITULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

**2.1. MARCO TEÓRICO.....21**

2.1.1. Salud ocupacional.....21

2.1.2. Satisfacción laboral.....34

**2.2. ANTECEDENTES .....37**



2.2.1. A nivel internacional .....	37
2.2.2. A nivel nacional.....	38
2.2.3. A nivel local.....	40
<b>CAPITULO III</b>	
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>	
<b>3.1. LUGAR DE ESTUDIO .....</b>	<b>42</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y TAMAÑO DE MUESTRA .....</b>	<b>43</b>
<b>3.3. DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO .....</b>	<b>44</b>
3.3.1. Tipo y diseño de estudio .....	44
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
<b>4.1. ANÁLISIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1.....</b>	<b>65</b>
<b>4.2. ANÁLISIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2.....</b>	<b>65</b>
<b>4.3. ANÁLISIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 3.....</b>	<b>66</b>
<b>4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>67</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>69</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>78</b>

ÁREA: Salud Ocupacional

LÍNEA: Condiciones de seguridad

Fecha de Sustentación: 25 de abril del 2023



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Lugar de estudio "condiciones de seguridad en el trabajo y satisfacción laboral en el personal de la unidad de servicios generales del hospital Manuel Núñez Butrón - 2022" .....	42
<b>Figura 2.</b> Sexo del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022.....	50
<b>Figura 3.</b> Edad del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022.....	50
<b>Figura 4.</b> Nivel de instrucción del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022.....	51
<b>Figura 5.</b> Estado civil del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022. ....	51
<b>Figura 6.</b> Tipo de contrato del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022. ....	52
<b>Figura 7.</b> Condiciones de seguridad en el trabajo del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022.....	54
<b>Figura 8.</b> Satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022.....	61



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Coordenadas de localización del estudio. ....	42
<b>Tabla 2.</b>	Características sociodemográficas del personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón -2022 .....	49
<b>Tabla 3.</b>	Condiciones de seguridad en el trabajo del personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón -2022 .....	53
<b>Tabla 4.</b>	Satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón -2022 .....	60
<b>Tabla 5.</b>	Relación entre las condiciones de seguridad y contaminantes ambientales con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022 .....	65
<b>Tabla 6.</b>	Relación entre el medio ambiente de trabajo y exigencias del puesto de trabajo con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022 .....	65
<b>Tabla 7.</b>	Relación entre la organización de trabajo y de la prevención con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022 .....	66
<b>Tabla 8.</b>	Relación de las condiciones de seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022 .....	67





## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b>	Operacionalización de variables .....	79
<b>Anexo 2.</b>	Matriz de consistencias “Condiciones de seguridad en el trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón – 2022” .....	80
<b>Anexo 3.</b>	Instrumento de recolección de datos .....	81
<b>Anexo 4.</b>	Consentimiento informado.....	88
<b>Anexo 5.</b>	Condiciones de seguridad del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022 .....	89
<b>Anexo 6.</b>	Maquinas .....	89
<b>Anexo 7.</b>	Herramientas de trabajo .....	89
<b>Anexo 8.</b>	Espacios de trabajo .....	90
<b>Anexo 9.</b>	Manipulación y transporte .....	90
<b>Anexo 10.</b>	Electricidad .....	90
<b>Anexo 11.</b>	Incendios .....	90
<b>Anexo 12.</b>	Contaminantes ambientales del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022 .....	91
<b>Anexo 13.</b>	Vibraciones .....	91
<b>Anexo 14.</b>	Radiaciones .....	91
<b>Anexo 15.</b>	Contaminantes químicos .....	92
<b>Anexo 16.</b>	Contaminantes biológicos .....	92
<b>Anexo 17.</b>	Medio ambiente de trabajo del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022 .....	92
<b>Anexo 18.</b>	Iluminación .....	93
<b>Anexo 19.</b>	Condiciones termo higrométricas .....	93



<b>Anexo 20.</b> Exigencias del puesto de trabajo en la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022.....	93
<b>Anexo 21.</b> Fatiga física.....	94
<b>Anexo 22.</b> Ergonomía del puesto de trabajo.....	94
<b>Anexo 23.</b> Carga mental .....	94
<b>Anexo 24.</b> Organización del trabajo en la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022.....	95
<b>Anexo 25.</b> Jornada .....	95
<b>Anexo 26.</b> Ritmo.....	95
<b>Anexo 27.</b> Automatización .....	95
<b>Anexo 28.</b> Comunicación y cooperación.....	95
<b>Anexo 29.</b> Estilo de mando y participación.....	96
<b>Anexo 30.</b> Status.....	96
<b>Anexo 31.</b> Organización de la prevención en la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022.....	96
<b>Anexo 32.</b> Legislación.....	97
<b>Anexo 33.</b> Organización dentro de la empresa.....	97
<b>Anexo 34.</b> Reto de trabajo en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022.....	97
<b>Anexo 35.</b> Identidad de la tarea .....	97
<b>Anexo 36.</b> Significancia de la tarea .....	98
<b>Anexo 37.</b> Autonomía.....	98
<b>Anexo 38.</b> Retroalimentación del puesto mismo.....	98
<b>Anexo 39.</b> Remuneraciones justas al personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022.....	98



<b>Anexo 40.</b> Satisfacción con los sueldos y salarios .....	99
<b>Anexo 41.</b> Condiciones de trabajo del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022.....	99
<b>Anexo 42.</b> Oportunidad y desarrollo de organización .....	99
<b>Anexo 43.</b> Características del trabajo .....	99
<b>Anexo 44.</b> Supervisión .....	100
<b>Anexo 45.</b> Relación trabajo empleado en la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022 .....	100
<b>Anexo 46.</b> Compatibilidad entre personalidad y puesto.....	100
<b>Anexo 47.</b> Aplicación de instrumento al personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022 .....	101



## RESUMEN

Este estudio se realizó con el objetivo de evaluar la relación de las condiciones de seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno-2022. El estudio fue de tipo básico, corresponde al nivel relacional, de diseño no experimental, basado en una población y muestra de 40 trabajadores que laboran en la institución. La recolección de datos se hizo mediante el cuestionario denominado autovaloración de las condiciones de trabajo para la primera variable y el cuestionario de satisfacción laboral para la segunda variable, Para el análisis de datos se utilizó el software de estadística SPSS 25 y para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Se encontró que el 52.2% del personal expresan un calificativo “regular” frente a las condiciones de seguridad en el trabajo, en cuanto a la satisfacción laboral el 85% manifiestan como regular. Se concluye que existe una relación entre las condiciones de seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores en la unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón, con una asociación significativa en el nivel 0.05 entre las variables, de este modo se denota que las condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, medio ambiente de trabajo, las exigencias del puesto de trabajo, la organización del trabajo y la organización de la prevención en su conjunto pueden determinar inferencia sobre la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, prevención, seguridad y salud ocupacional, satisfacción laboral.



## ABSTRACT

This study was carried out with the objective of evaluating the relationship between safety conditions at work and job satisfaction in the personnel of the General Services Unit of the Manuel Núñez Butrón Hospital, Puno-2022. The study was of a basic type, corresponding to the relational level, of a non-experimental design, based on a population and sample of 40 workers who work in the institution. The data collection was done through the questionnaire called self-assessment of working conditions for the first variable and the job satisfaction questionnaire for the second variable. For data analysis, the statistical software SPSS 25 was used and for the hypothesis test Pearson's correlation coefficient was used. It was found that 52.2% of the personnel express a "regular" qualifier against the safety conditions at work, in terms of job satisfaction, 85% state as regular. It is concluded that there is a relationship between the safety conditions and the job satisfaction of the workers in the General Services unit of the Manuel Núñez Butrón Hospital, with a significant association at the 0.05 level between the variables, thus denoting that the conditions security, environmental contaminants, work environment, the demands of the job, the organization of work and the organization of prevention as a whole can determine inferences about job satisfaction.

**Keywords:** Safety conditions, environmental contaminants, prevention, occupational health and safety, job satisfaction.



# CAPITULO I

## INTRODUCCIÓN

El trabajo, generador de crecimiento económico y social, también afecta a la salud y el bienestar de los trabajadores, es decir, puede ser una fuente de mejora o de daño. (Sabastizagal-Vela et al., 2020).

Según La Organización Internacional del Trabajo (OIT), reporta que en el mundo cada 15 segundos ocurren 153 accidentes laborales y anualmente esto asciende a 317 millones, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral (OIT, 2019). El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año (MTPE, 2020).

El Perú no es ajeno a esta situación, debido a que es el segundo país de Latinoamérica con mayor incidencia de muertes por causas laborales “dijo Fabián Correa, director de la consultora Internacional Safety & Health”(El Comercio, 2017), pese a que existe la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) N° 29783, que como principal objeto cuenta con la promoción de una cultura preventiva (Ley 29783, 2012). Por ello, la presente investigación se enfoca en evaluar la incidencia de las condiciones de seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral, además busca identificar aspectos débiles que afectan las condiciones de trabajo. El estudio consta de una serie secuencial de capítulos:

En el primer capítulo, se aborda la revisión de literatura, el marco teórico que guían el estudio, así como los antecedentes de la investigación.



En el segundo capítulo, se habla sobre descripción de la realidad del problema, delimitación de la investigación y formulación del problema, así como la justificación, los objetivos y concluyendo con la hipótesis.

En el tercer capítulo, se describe los métodos utilizados, incluidos el tipo, diseño de investigación, población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Y finalmente en el cuarto capítulo, se muestra los resultados y las discusiones a través de tablas e informaciones porcentuales, así como la contrastación de la hipótesis, también se registran y discuten las conclusiones después de un análisis exhaustivo de los hallazgos, finalmente se añaden los anexos.

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La salud ocupacional es el conjunto de actividades dirigidas hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a través del diagnóstico precoz y tratamiento oportuno de enfermedades ocupacionales, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida (Carreraz et al., 2019).

Por ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo (OIT, 2006).

No obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad, debido a que las estimaciones globales más recientes que reporta la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cada año, más de 374 millones de personas sufren lesiones o



enfermedades a causa de accidentes relacionados con el trabajo; e estima que la pérdida de días de trabajo debido a causas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo representa casi 4% del PIB mundial y, en algunos países tanto como seis por ciento (ONU, 2019).

Los accidentes laborales, son parte de una realidad que preocupa a nivel mundial y que pese a los esfuerzos que se realizan, por implementar una serie de políticas públicas, desde los estados; las cifras indican, que aún se requieren mejorar los sistemas, tal que permitan asegurar la vida, salud e integridad de los trabajadores (Diaz-Dumont et al., 2020).

El Perú no es ajeno a esta realidad y problemática mundial, según el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) en el mes de febrero de 2020 se registraron 3 323 notificaciones lo que representa un aumento de 14,7% respecto al mes de febrero del año anterior, y un aumento de 8,7% con respecto al mes de enero del año 2020 (MTPE, 2020).

La situación antes descrita, se replica en las diferentes regiones del Perú, y Puno no es la excepción, la oficina de la Defensoría del Pueblo en Puno demandó a la Dirección Regional de Salud (Diresa) dotar de manera diaria de equipos de protección personal (EPP) a los trabajadores asistenciales y administrativos que laboran en las distintas Redes de su jurisdicción (Defensoría del Pueblo, 2020).

Por otro lado, la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo del hospital Manuel Núñez Butron reporta que más del 80% de su personal se encuentra expuesto a riesgos debido a equipos de protección personal deficientes, prácticas laborales inadecuadas y la existencia de brechas de conocimiento y ha sugerido la inmediata implementación de la Ley 29783, a esto se suma la visita realizada a la unidad de servicios generales del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón donde se pudo observar que el personal labora en espacios





reducidos, el cableado de las oficinas son visibles y algunos trabajadores, manifiestan que no se realiza revisiones y pruebas periódicas de los cables, otros manifiestan que no se realiza las mediciones de nivel de luz por lo que su lugar de trabajo no son cómodos. Indudablemente la situación antes descrita, amerita formular la pregunta de investigación.

### **1.1.1. Formulación del problema**

Se formulan las siguientes interrogantes.

#### **1.1.1.1. Problema general**

¿Cómo las condiciones de seguridad en el trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022?

#### **1.1.1.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo las condiciones de seguridad y contaminantes ambientales se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022?
- ¿Cómo se relacionan el medio ambiente de trabajo y exigencias del puesto con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022?
- ¿En qué medida las dimensiones organización de trabajo y de la prevención se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022?



## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación se origina como una necesidad de conocer la seguridad ocupacional de los colaboradores de la Unidad de Servicios Generales del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, que a la fecha no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo; esto constituye el aumento de la exposición de los trabajadores a riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales que aumentan con el desempeño de sus actividades.

Los resultados del trabajo de investigación aportara conocimiento sobre el tema propuesto a investigar y servirá como fuente basal a las autoridades de la entidad y otras similares, para tomar decisiones, estrategias y métodos operativos que prevengan accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales en los empleados tanto en el ambiente de trabajo como fuera de él, también contribuirá a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y por ende mantener el bienestar físico, mental y social de los empleados; debido a que el cuidado de la salud laboral y la prevención de riesgos son una parte importante de la satisfacción y motivación de los empleados, y como consecuencia se tiene la buena productividad y rentabilidad de las organizaciones.

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo General**

Evaluar la relación de las condiciones de seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022



### **1.3.2. Objetivo Específicos**

- Establecer la relación de las condiciones de seguridad y contaminantes ambientales con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022
- Analizar la relación del medio ambiente de trabajo y exigencias del puesto de trabajo con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022
- Medir la relación de la organización de trabajo y de la prevención con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022

## **1.4. HIPÓTESIS**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Las condiciones de seguridad en el trabajo se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022

### **1.4.2. Hipótesis específicas.**

- Las condiciones de seguridad y contaminantes ambientales se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022
- El medio ambiente de trabajo y exigencias del puesto se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022



- La organización de trabajo y de la prevención se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022



## CAPITULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. Salud ocupacional.

La Organización Panamericana para la Salud (OPS) define como la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (OPS, 2019), además (Raffino, 2020) considera como una actividad multidisciplinaria que controla y realiza medidas de prevención en los trabajadores, esto incluye enfermedades, cualquier tipo de accidentes y todos los factores que puedan llegar a poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en sus respectivos trabajos.

##### 2.1.1.1. Seguridad ocupacional

La Seguridad Ocupacional representa una parte de la Salud Ocupacional, que comprende un conjunto de actividades de orden técnico, legal, humano y económico, para la protección del trabajador, la propiedad física de la empresa mediante la prevención y el control de las acciones del hombre, de las máquinas y del medio ambiente de trabajo, con la finalidad de prevenir y corregir las condiciones y actos inseguros que pueden causar accidentes (MINSA, 2005).

En el Perú, la salud y seguridad ocupacional está regulada por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, 2012), pero ha sido modificada el 2014 por la Ley 30222 en los siguientes artículos: 12, 26, 28, 32 inciso d) del artículo 49, 76 y la cuarta disposición complementaria



(Ley 30222, 2014). El 2021 nuevamente sufre modificaciones en los artículos 49° y 60°, con la finalidad de garantizar el bienestar de los trabajadores de los sectores público y privado, indistintamente del régimen laboral o modalidad (presencial o remota) que tengan (Ley 31246, 2021).

#### **2.1.1.2. Condiciones de trabajo**

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo indica que la seguridad en el trabajo como la disciplina que tiene como objetivo principal la prevención de los accidentes laborales en los que se produce un contacto directo entre el agente material, sea un equipo de trabajo, un producto, una sustancia o bien una energía y el trabajador con unas consecuencias habitualmente, pero no exclusivamente, traumáticas (quemaduras, heridas, contusiones, fracturas, amputaciones, etc.) (González et al., 2019).

#### **2.1.1.3. Factores de riesgos.**

Son agentes de naturaleza física, química, biológica o aquellas resultantes de la interacción entre el trabajador y su ambiente laboral, tales como psicológicos y ergonómicos, que pueden causar daño a la salud, denominados también factores de riesgos ocupacionales, agentes o factores ambientales (MINSA, 2005).

#### **2.1.1.4. Identificación de factores de riesgo**

El cambio continuo que se produce en las condiciones de trabajo a raíz de la utilización de nuevos productos, equipos y tecnologías, junto con la actualización de la normativa vigente, hace que los riesgos clásicos de



seguridad también vayan cambiando y se vayan modificando y, por lo tanto, es necesario disponer de elementos de referencia que ayuden en esta tarea de identificación y evaluación (INSHT, 2005).

La evaluación de una situación de trabajo implica que estos factores deben considerarse por sí solos y en su conjunto, teniendo siempre en cuenta su incidencia sobre el elemento humano del sistema; aunque en la realidad es el conjunto de condiciones de trabajo el que determina una situación, para facilitar su análisis podemos establecer una clasificación de factores en las siguientes categorías (Nogareda, 1987):

#### **2.1.1.4.1. Condiciones de seguridad**

Estudia los puestos de trabajo, analizando sistemáticamente los riesgos que se encuentran expuestos a los trabajadores (Ichuta, 2018), las condiciones de seguridad debe existir en las siguientes categorías (Sánchez, 2018):

**A. Los equipos de trabajo.** En cuanto a equipos, se consideran, cualquier maquinaria, aparato, instalación o herramienta utilizada en el trabajo (Hernandez, 2002). Los principales equipos de trabajo son los siguientes (Hernandez, 2002):

- Las máquinas utilizadas para el desarrollo de un trabajo (prensa, fresadora, inyectora, torno, etc.) (Campos, 2021).
- Las máquinas para la elevación de cargas o personas (montacargas, ascensores, puentes grúa, plataformas o similares) (MINSAs, 2005).



- Los equipos a presión, aparatos a gas, equipos de soldadura entre otros (Aponte, 2017).
- Las herramientas portátiles y herramientas manuales (alicates, destornilladores, taladros, etc.) (Sánchez, 2019).

#### **a. Máquinas**

Es el conjunto de partes o componentes vinculados entre sí, de los cuales al menos uno es móvil, asociados para una aplicación determinada, provisto o destinado a estar provisto de un sistema de accionamiento distinto de la fuerza humana o animal, aplicada directamente (Real Decreto 1644, 2012). Uno de cada cinco accidentes esta originado por máquinas, y se deben, sobre todo, a que se utilizan máquinas que están mal protegidas o porque no se siguen las instrucciones adecuadas para su uso (OIT, 2006).

#### **b. Espacios de trabajo**

Sánchez (2018) indica que los espacios de trabajo y zonas peligrosas deben disponer de unas dimensiones tales que permitan la realización del trabajo sin peligro alguno y en condiciones ergonómicas adecuadas:

- 3 metros de altura desde el piso hasta el techo; no obstante, en locales comerciales, de servicios, oficinas y despachos, la altura podrá reducirse a 2,5 metros (Sánchez, 2018).
- 2 metros<sup>2</sup> de superficie libre por trabajador. 10 metros<sup>3</sup>, no ocupados, por trabajador (Hernandez, 2002).





Las máquinas y equipos de trabajo se deben distribuir adecuadamente dentro del espacio disponible en el local, para evitar el cruce entre personas y materiales, se deben ordenar las actividades siguiendo el proceso productivo, además se debe disponer de herramientas, útiles de trabajo, materiales, etc. cerca del puesto de trabajo para evitar desplazamientos innecesarios (OIT, 2019).

### **c. Instalaciones eléctricas**

Es un conjunto de circuitos eléctricos que tienen como finalidad distribuir la energía eléctrica de una manera eficiente y segura, tanto para los humanos como para la construcción (INSHT, 2005).

La cual, incorpora elementos de protección y transformación necesarios para asegurar su función adecuada (Salazar, 2018), caso contrario se puede desencadenar accidentes provocados por la electricidad que no suponen un porcentaje elevado, pero sus consecuencias pueden ser muy graves y llegar incluso a producir la muerte, estos pueden producirse por:

- Contacto indirecto: Cuando las personas acceden a elementos accidentalmente puestos en tensión (MINSAs, 2005).
- Contacto directo: Cuando las personas entran en contacto con las partes activas de la instalación o con equipos en tensión (MINSAs, 2005).



- Incendios y explosiones: El empleo de la electricidad en el trabajo puede producir incendios y explosiones (INSHT, 2005).

La gravedad de este tipo de accidentes es proporcional a la intensidad de la corriente, que es la que realmente determina la peligrosidad del choque eléctrico; también influye la tensión, la resistencia y el recorrido que siga la corriente a través del cuerpo humano (Sánchez, 2018).

#### **d. Incendios**

El fuego es una oxidación rápida en la que se produce emisión de luz y calor, cuando este se propaga da lugar a un incendio, pudiendo ocasionar pérdidas personales y materiales considerables (Menéndez et al (2009) citado por (Quispe & Centeno, 2017). Para que sea posible el fuego son necesarios los siguientes elementos (Sánchez, 2018):

- Un combustible, que es la materia que arde al aplicarle calor (OIT, 2019).
- Un comburente, que es, por lo general, el oxígeno presente en el aire que respiramos (Salazar, 2018).
- Una energía de activación, que es la energía mínima que permite iniciar el fuego mediante un foco de ignición (MINSAs, 2005).
- Una reacción en cadena, que es el fenómeno mediante el cual el fuego se propaga conformando el tetraedro del fuego (Sánchez, 2018).



#### 2.1.1.4.2. Contaminantes ambientales.

Se define como aquella presencia en el ambiente de cualquier agente (físico, químico o biológico) o bien de una combinación de varios agentes en lugares, formas y concentraciones tales que sean o puedan ser nocivos para la salud, la seguridad o para el bienestar de la población (INS, 2012), dentro de estos contaminantes podemos detallar:

##### a. Las radiaciones

Son energía que se propaga en forma de ondas electromagnéticas; algunas se producen de forma natural, como la radiación solar, y otras se producen artificialmente. Desde el punto de vista de los efectos sobre la salud hay que distinguir entre radiaciones ionizantes y no ionizantes (Real Decreto 1644, 2012).

- **Radiaciones no ionizantes.** Forma de transmisión especial de la energía mediante ondas electromagnéticas que difieren solo en la energía de que son portadoras (Gonzales (1990), citado por (Quispe & Centeno, 2017):

Radiaciones infrarrojas. Son rayos calóricos que se generan en las actividades de acerías y fundiciones en general, electricistas, operadores de hornos en general, fogoneros y soldadores entre otros (Salazar, 2018).

Radiaciones ultravioletas. Los rayos ultravioletas están contenidos en la luz blanca, tienen más energía que los infrarrojos, la energía solar contiene 1% de luz ultravioleta (Salazar, 2018).



- **Radiaciones ionizantes.** Son ondas electromagnéticas y/o partículas energéticas que proviene de interacciones y/o procesos que se llevan a cabo en el núcleo del átomo; se clasifican en Alfa, Beta, Neutrones, Radiación Gamma y Radiación X (MINSA, 2005).

#### b. Contaminantes químicos

El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2016) de Argentina, considera contaminante (agente) químico al elemento o compuesto químico cuyo estado y características fisicoquímicas le permiten entrar en contacto con los individuos, de forma que pueden originar un efecto adverso para su salud; sus vías principales de penetración son la inhalatoria, la dérmica y la digestiva; se clasifican en: gaseosos y particulados (Sánchez, 2018).

- **Gaseosos:** Son aquellas sustancias constituidas por moléculas ampliamente dispersas a la temperatura y presión ordinaria (25°C y 1 atmósfera) ocupando todo el espacio que lo contiene; Ejemplos: Gases: Monóxido de Carbono (CO), Dióxido de Azufre (SO<sub>2</sub>), Dióxido de Nitrógeno (NO<sub>2</sub>), Cloro (Cl<sub>2</sub>); Vapores: productos volátiles de Benzol, Mercurio, derivados del petróleo, alcohol metílico, otros disolventes orgánicos (Sánchez, 2019).
- **Particulados:** Constituidos por partículas sólidas o líquidas, que se clasifican en: polvos, humos, neblinas y nieblas (Ichuta, 2018).



### **c. Contaminantes biológicos**

Constituido por organismos de naturaleza patógena, la mayoría suelen ser microorganismos como bacterias, virus, hongos entre otros, para estos contaminantes no hay límites permisibles y el desarrollo y efectos, después del contagio, depende de las defensas naturales que tenga cada individuo (INS, 2012).

#### **2.1.1.4.3. Medio ambiente de trabajo**

El medio ambiente de trabajo incluye no solo la infraestructura física de los lugares de trabajo, sino también el entorno inmediato en el que se realiza una actividad, ya sea productiva o de servicios; ya sean lugares de trabajo abiertos o cerrados, temporales o permanentes; así como, los insumos y medios para la producción, es decir, los agentes y materiales utilizados, las herramientas y el equipo necesarios para un determinado proceso productivo, o un determinado servicio; Asimismo, señala que las malas condiciones de trabajo contribuyen a accidentes ocupacionales y enfermedades, baja productividad, estrés, fatiga y falta de satisfacción en el trabajo (Forastieri (2005), citado por Reyes, 2014)

#### **a. Iluminación**

Es uno de los factores ambientales que tiene como principal finalidad el facilitar la visualización, de modo que el trabajo se pueda realizar en condiciones aceptables de eficacia, comodidad y seguridad; la intensidad, calidad y distribución de la iluminación natural y artificial en los establecimientos, deben ser adecuadas al tipo de trabajo; la iluminación posee un efecto definido sobre el bienestar físico, la actitud mental, la



producción y la fatiga del trabajador, siempre que sea posible se empleará iluminación natural (MINSA, 2005).

### **b. Ventilación**

La ventilación es una ciencia aplicada al control de las corrientes de aire dentro de un ambiente y del suministro de aire en cantidad y calidad adecuadas como para mantener satisfactoriamente su pureza; el objetivo de un sistema de ventilación industrial es controlar satisfactoriamente los contaminantes como polvos, neblinas, humos, malos olores, etc., corregir condiciones térmicas inadecuadas, sea para eliminar un riesgo contra la salud o también para desalojar una desagradable contaminación ambiental; la ventilación puede ser natural y artificial (Mancilla, 2018).

### **c. Temperatura**

Es la modificación del intercambio térmico del organismo, produciendo o perdiendo calor como consecuencia del metabolismo natural del cuerpo, la temperatura promedio del cuerpo humano en estado de reposo se mantiene entre los 36.1 y los 37.2 grados Celsius; la temperatura influye en el bienestar, comodidad rendimiento, y seguridad del trabajador, los estudios ergonómicos del puesto del trabajo y del ambiente físico que rodea al individuo consideran al calor y sus efectos como una condición ambiental importante (Reaño, 2019).



#### **2.1.1.4.4. Exigencias del puesto de trabajo**

Son las necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo en un centro laboral (Luna & Martínez, 2005).

##### **a. La ergonomía**

Es una ciencia interdisciplinaria que estudia las relaciones entre el hombre y su puesto de trabajo, tiene como finalidad hacer más efectiva las acciones humanas, evitando en lo posible la fatiga, desmotivación, pérdida de la concentración y una disminución del rendimiento y de la satisfacción laboral (Esteva, 2001).

##### **b. Carga mental**

Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo (Delgado & Sebastián, 2002).

La carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (Arquer, 2015) tales como:

- Procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos.
- Actividad de rememoración (Esteva, 2001).
- Actividad de razonamiento, búsqueda de soluciones (Delgado & Sebastián, 2002).



- Coordinación de ideas, toma de decisiones, entre otros (Aponte, 2017).

La carga mental de trabajo inadecuada, ya sea por exceso o por defecto, puede tener varias consecuencias negativas como la tensión, fatiga, sentimientos de monotonía, estrés, entre otros; para prevenirlas se pueden adoptar diversas medidas que modifican (Delgado & Sebastián, 2002):

- Las exigencias del puesto de trabajo y las condiciones del entorno tanto físicas como sociales y organizativas (Luna & Martínez, 2005).
- Las características de la persona: dotándola de más formación, más destrezas, mejores estrategias de trabajo, entre otros (MTPE, 2020).

Con ello, no sólo se reducen tiempos de ejecución (de búsqueda de datos, por ejemplo) y posibles errores en el trabajo, sino que se puede reducir la tensión de la persona que lo realiza (Delgado & Sebastián, 2002).

Y como medidas preventivas se tiene: Facilitar y orientar la atención necesaria para desempeñar el trabajo, reducir o aumentar (según el caso) la carga informativa para ajustarla a las capacidades de la persona, así como facilitar la adquisición de la información necesaria y relevante para realizar la tarea, proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga o esfuerzo de atención y de memoria llegue hasta niveles que sean manejables (ajustando la relación entre la atención necesaria y el tiempo que se ha de mantener) (Arquer, 2015).





También se debe reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad, etc.) y facilitar suficiente margen de tiempo para la auto distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo, rediseñar el lugar de trabajo (adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.), reformular el contenido del puesto de trabajo, favoreciendo el movimiento mental (que después se comentará), actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.) siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real (Luna & Martínez, 2005).

#### **2.1.1.4.5. Organización del trabajo**

Diversos estudios revelan que cada vez son más las quejas de los trabajadores sobre factores organizativos que sobre factores físicos, además, los problemas psicosociales originados en el trabajo están muy presentes para la mayoría de las empresas; los factores derivados de la organización del trabajo que pueden influir a nivel psicológico o social son, entre otros: Turnos de trabajo, ritmo de trabajo, estilo de mando, estatus social, relaciones profesionales, falta de estabilidad en el empleo, nivel de automatización y comunicación. (Sánchez, 2019)

#### **2.1.1.4.6. Organización de la prevención**

Los centros laborales en el Perú se rigen bajo la Ley 29783 que tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país; para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.(Ley 29783, 2012)



### **2.1.2. Satisfacción laboral.**

Se define como el resultado de diversas actitudes de los trabajadores hacia su trabajo y factores específicos (como empresa, supervisor, compañeros, salario, promoción, condiciones laborales, trabajo, etc.) y la vida en general; por lo tanto, la satisfacción laboral es la actitud general de un individuo hacia su trabajo; las personas que están muy satisfechas con su trabajo tienen una actitud positiva hacia el trabajo; por otro lado, una persona insatisfecha muestra actitud negativa (Castellano (2010), citado por (Rodríguez, 2021)).

La satisfacción laboral se mide mediante factores determinantes que nos permiten comprender si una persona está satisfecha y cómoda con los beneficios que brinda la organización, estos factores son: reto del trabajo, sistema de recompensa justa, condiciones de trabajo, relación entre el trabajo y los empleados (Robbins y Coulter (2005), citado por (Rodríguez, 2021)).

Para evaluar la satisfacción laboral se debe considerar los siguientes aspectos:

#### **2.1.1.1. Reto del trabajo**

Los trabajadores deben ver la empresa como un lugar donde puedan desarrollarse en lo personal y en lo profesional. Dentro del reto del trabajo, podemos resaltar, el estudio de Hackman y Oldham (1975) que aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en el Puesto a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes. Se identificaron las siguientes dimensiones centrales (Márquez Pérez, 2022):

Variedad de habilidades. El grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado (Sánchez, 2019).



Identidad de la tarea, el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible (Salazar, 2018).

Significación de la tarea, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo (Reyes, 2014).

Autonomía, el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello (Carreraz et al., 2019).

Retroalimentación del puesto mismo, el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación (Delgado & Sebastián, 2002).

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo (Olaza, 2017).

Robbins (1998) junta estas dimensiones bajo el enunciado reto del trabajo, los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción; es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación (Márquez Pérez, 2022).



Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción (Nogareda, 1987).

#### **2.1.1.2. Remuneraciones justas**

Este punto se refiere al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas (Márquez Pérez, 2022). En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad (Sabastizagal-Vela et al., 2020).

#### **2.1.1.3. Condiciones de trabajo**

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo que les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo; un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado (Márquez Pérez, 2022).

Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese sistema de valores, metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas (MINSAs, 2005).

#### **2.1.1.4. Relación trabajo empleado**

El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción (Real Decreto 1644, 2012).



Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados; cabe resaltar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder; es probable que tener un líder que sea considerado y tolerantes sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (House y Mitchell, 1974) (Márquez Pérez, 2022).

Holland ha trabajado en este aspecto y sus resultados apuntan a la conclusión de que un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos; esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosas en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes) (Márquez Pérez, 2022).

## **2.2. ANTECEDENTES**

### **2.2.1. A nivel internacional**

Farieta et al. (2017) presentaron su tesis con el objetivo de identificar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá – Colombia; estudio de tipo, descriptivo, no experimental; obtuvieron los siguientes resultados: se encontró que los trabajadores se encuentran entre los 18 y los 45 años, los agentes de riesgo que más reconocen y perciben los trabajadores son: la exposición a ruido, inadecuada iluminación, espacio insuficiente para el desarrollo de las labores, posiciones de cansancio o dolor y cargas pesadas; referente a las condiciones de salud se descubrió que la mayoría de los comerciantes consideran tener



una buena o muy buena salud y solo el 7.8% manifiesta haber sufrido alguna lesión por causa de accidente de trabajo.

Escudero & Perez (2018) realizaron una tesis con el objetivo; describir las condiciones trabajo de los colaboradores de la planta de producción de una fábrica de envases plásticos, Bogotá – Colombia; estudio descriptivo de corte transversal en el que participaron 50 trabajadores; obteniendo los siguientes resultados: el 34% de la población pertenece al género masculino, la edad promedio es de 34 años, los peligros ocupacionales significativos corresponden a la exposición a ruido, temperatura y peligros biomecánicos, finalmente concluye que el 98% de los trabajadores se sienten satisfechos con su empleo, debido la ausencia de problemas en la convivencia o la estructura jerárquica, reciben el salario pactado oportuna e igualmente la incidencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo es baja.

Constantinidis *et al.* (2017) llevo a cabo un estudio con el objetivo de conocer la salud y seguridad ocupacional del personal que manipula agentes quimioterapéuticos en hospitales griegos; estudio descriptivo donde se aplicó un cuestionario a 353 trabajadores; como resultados obtuvieron que la mayoría de los trabajadores son conscientes de los peligros de su trabajo, un porcentaje significativo de ellos no usa equipo de protección personal o lo usa de manera inadecuada, en relación al diseño de seguridad de su lugar de trabajo es bastante deficiente, además han experimentado diferentes problemas de salud, derivados del sistema respiratorio, nervioso central, reproductivo, gastrointestinal y musculoesquelético.

### **2.2.2. A nivel nacional**

(Rosales & Miguel, 2021) ejecuto un estudio con el fin de determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral; estudio de enfoque



cuantitativo, de tipo básico y nivel correlacional; la población estuvo conformada por 19 colaboradores; se arribó a los siguientes resultados: un 56,1% calificó las condiciones de trabajo como “bueno” y respecto a la variable de satisfacción un 52,6% tiene una satisfacción “baja”; se concluye que si existe relación entre las variables con un valor de 0.716 que según la tabla de valores de Pearson da una correlación positiva media.

Ñañez (2022) realiza un trabajo de investigación con la finalidad; determinar la relación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de una pequeña empresa de seguridad, Lambayeque; estudio descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal – correlacional, obtuvo los siguiente resultados: el 51.5% califico las condiciones de trabajo como nivel “medio”, no obstante, el 18.2% señalan que son adecuadas las condiciones de trabajo, en relación a la satisfacción laboral el 54.6% evalúa como nivel medio, no obstante, el 21.2% señalan que se encuentran satisfechos, finalmente concluye que sí existe relación significativa entre ambas variables con un Coeficiente de Pearson de 0.827.

Sabastizagal-Vela *et al.* (2020) efectuaron un artículo científico con el objetivo; conocer las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo de la población urbana económicamente activa ocupada del Perú; estudio transversal basado en una muestra probabilística de áreas y multietápica en la que participaron 3122 personas mayores de 14 años distribuidas en todo el país, arribaron a los siguiente: en relación a las condiciones de seguridad, higiene, ergonómicas y psicosociales, los resultados mostraron una menor exposición de riesgo; mientras que en las condiciones de salud, la mayoría refiere que no se identifican ni se evalúan los riesgos laborales en su puesto de trabajo (35,9%); que no tienen servicios de salud ocupacional (40,7%) ni un delegado o un comité de seguridad y salud (39,4%); y que no se le realizan evaluaciones médico ocupacionales (39,3%).



Rodríguez (2021) presento un estudio con el objeto; determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Área de Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue, Tacna; estudio básico de diseño no experimental y de corte transversal, se aplicó un cuestionario a 50 trabajadores, concluye que la seguridad y salud ocupacional influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores, lo que se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0,05.

López (2018) presento su tesis “Evaluación de la higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa Crifun S.A.C., Lima”, tuvo como objetivo principal identificar la situación actual de la higiene, seguridad y salud ocupacional; Métodos: estudio descriptivo de corte transversal, la población estuvo constituida por 42 trabajadores, finalmente concluye: la higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa CRIFUN S.A.C, alcanzó el nivel malo para un 40.5% de encuestados.

La investigación ejecutada por Aponte (2017) titulada “Condiciones laborales, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía minera Santa Rosa – La Libertad; el estudio fue de tipo descriptivo y de nivel explicativo; la población y muestra estuvo conformada por un total de 49 trabajadores; Conclusión: se determinó que las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

### **2.2.3. A nivel local.**

(Rosales & Miguel, 2021) realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de identificar los riesgos laborales y sus efectos en la salud ocupacional de los trabajadores de la Caja Arequipa; Métodos: estudio de tipo correlacional, de diseño no experimental; arribo a los siguientes resultados: los trabajadores están expuestos a riesgos ergonómicos y





psicosociales, entre los riesgos ergonómicos más significativos, se tienen la mala postura, repeticiones de movimientos, sobreesfuerzo físico y carga dinámica, sobre los riesgos psicosociales se tiene al trabajo bajo presión, exceso de responsabilidades y al acoso moral.

Huamaní (2021) presento su tesis con el objetivo: Determinar las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga, Juliaca – 2020; estudio descriptivo, observacional y transversal, encontró los siguiente resultados: El 60.5% de los trabajadores refirieron estar expuestos a riesgo químicos respiratorios, el 57.9% a radiación, el 51.3% a ruidos, el 53.9% de los trabajadores refirieron estar expuestos a caídas y el 64.5% a posturas incómodas; la satisfacción laboral fue satisfactoria a nivel general (48.7%); Conclusión: se halló asociación entre algunas condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

## CAPITULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

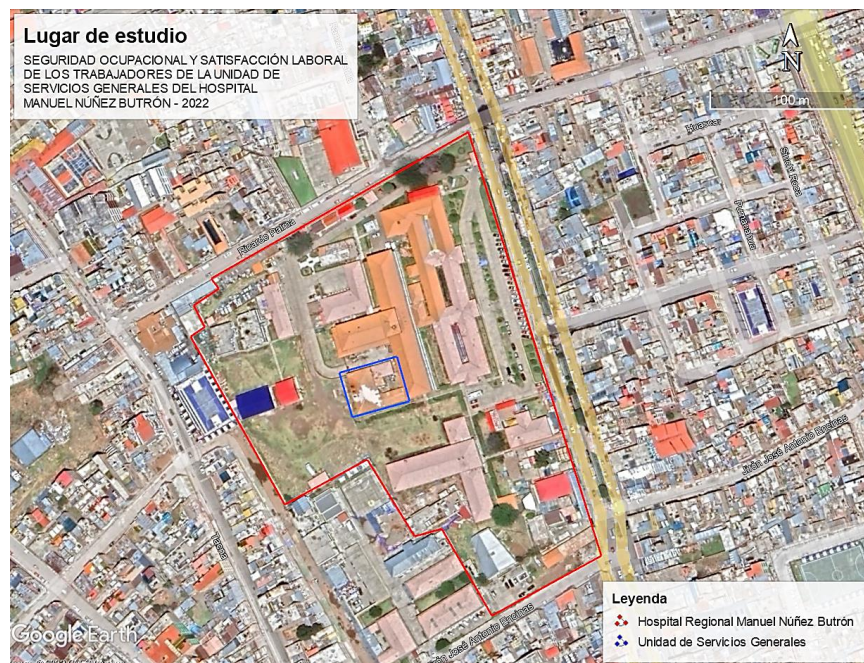
#### 3.1. LUGAR DE ESTUDIO

El presente estudio se efectuó en el hospital Regional Manuel Núñez Butrón, localizado en la ciudad de Puno a una altitud aproximada de 3,827.00 m.s.n.m y según las coordenadas UTM siguientes:

Tabla 1

*Coordenadas de localización del estudio.*

Coordenadas geográficas		Coordenadas UTM WGS84-19L		
Longitud	Latitud	Este	Norte	Cota
70° 1' 19.69" W	15° 50' 35.17" S	390 550	8 248 153	3,827 m.s.n.m.



*Figura 1.* Lugar de estudio "condiciones de seguridad en el trabajo y satisfacción laboral en el personal de la unidad de servicios generales del hospital Manuel Núñez Butrón - 2022"



Fuente: Google Earth, 2022

## 3.2. POBLACIÓN Y TAMAÑO DE MUESTRA

### 3.2.1. Población y muestra.

La población y muestra estuvo constituida por los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno; que en número asciende a 42 entre nombrados y contratados; sin embargo, solo se trabajó con 40, esto debido a que 2 personas decidieron no participar del trabajo de investigación.

### 3.2.2. Tipo de muestreo.

Corresponde al no probabilístico, por conveniencia, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y criterios de exclusión (Hernández et al., 2014).

**Criterios de inclusión:** Se considero a los trabajadores:

- Que laboran en la Unidad de Servicios Generales.
- De ambos sexos.
- Nombrados, y bajo el régimen por contratación administrativa de servicio (CAS) con más de tres meses de servicio.

**Criterios de exclusión:** Se tomo en cuenta a los trabajadores:

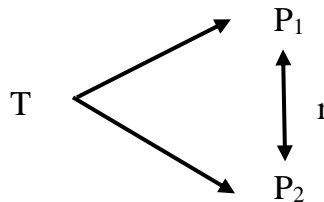
- Que no deseen participar de la investigación
- Que se encuentren de vacaciones, licencias y otros
- Que brindan servicios no personales.

### 3.3. DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

#### 3.3.1. Tipo y diseño de estudio

Por su finalidad ésta es una investigación básica; por su objetivo es descriptiva; y por su medida es cuantitativa (Hernández et al., 2014). Al establecer el grado de relación existente entre las variables de estudio estamos ante un diseño correlacional, porque se determinó la influencia de la seguridad ocupacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios del Generales del hospital Manuel Núñez Butrón.

Responde al siguiente esquema



Donde:

T = Representa la muestra de los trabajadores de la Unidad de Servicios  
Generales del HRMNB

P1 = Seguridad ocupacional

P2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables

#### 3.3.2. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

##### Objetivos específicos 1, 2 y 3

Para establecer la influencia de las condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, medio ambiente de trabajo, exigencias del puesto, organización de trabajo, la organización de la prevención en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad



de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno, se siguió la siguiente metodología:

### **3.3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

#### **Técnica.**

Se utilizó la encuesta, porque se obtuvo información de los sujetos de estudio proporcionados por ellos mismos (Hernández et al., 2014).

#### **Instrumentos.**

Por su validez y confiabilidad se aplicó la encuesta denominada Autoevaluación de las condiciones de trabajo que pertenece a Clotilde Nogradera la misma consta de 122 ítem, la evaluación de las condiciones de seguridad en el trabajo va desde “bajo” con un rango de puntuación de 122 a 244, “regular” desde 245 a 482 y “alto” desde 246 a 610 puntos (Nogareda, 1987).

Mientras que la distribución de sus dimensiones es como sigue:

- Condiciones de seguridad: Preguntas del 1 al 15, con un rango de puntuación “bajo” de 15 a 30, “regular” desde 31 a 59 y “alto” desde 60 a 75 puntos.
- Contaminantes ambientales: Preguntas del 16 al 31, con un rango de puntuación “bajo” de 16 a 32, “regular” desde 33 a 63 y “alto” desde 64 a 80 puntos.
- Medio ambiente de trabajo: Preguntas del 32 al 43, con un rango de puntuación “bajo” de 12 a 24, “regular” desde 25 a 47 y “alto” desde 48 a 60 puntos.



- Exigencias del puesto de trabajo: Preguntas del 44 al 64, con un rango de puntuación “bajo” de 21 a 42, “regular” desde 43 a 83 y “alto” desde 84 a 105 puntos.
- Organización del trabajo: Preguntas del 65 al 104, con un rango de puntuación “bajo” de 40 a 80, “regular” desde 81 a 159 y “alto” desde 160 a 200 puntos.
- Organización de la prevención: Preguntas del 105 al 122, con un rango de puntuación de 18 a 36, “regular” desde 37 a 71 y “alto” desde 72 a 90 puntos.

Para la variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario elaborado por Fabrizio Rodríguez, la misma fue validada por el autor y responde a un Alfa de Cronbach 0.902, el instrumento consta de 18 ítems, dividido en 4 dimensiones: Reto de trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo – empleado (Rodríguez, 2021).

La evaluación de la satisfacción laboral va desde “bajo” con un rango de puntuación de 18 a 36, “regular” desde 37 a 72 y “alto” desde 73 a 90 puntos.

Mientras que la distribución de sus dimensiones es:

- Reto de trabajo: Preguntas del 1 al 8, con un rango de puntuación “bajo” de 8 a 16, “regular” desde 17 a 28 y “alto” desde 29 a 40 puntos.
- Remuneraciones justas: Preguntas del 9 al 10, con un rango de puntuación “bajo” de 2 a 4, “regular” desde 5 a 7 y “alto” desde 8 a 10 puntos.
- Condiciones de trabajo: Preguntas del 11 al 16, con un rango de puntuación “bajo” de 6 a 12, “regular” desde 13 a 21 y “alto” desde 22 a 30 puntos.



- Relación trabajo empleado: Preguntas del 17 al 18, con un rango de puntuación “bajo” de 2 a 4, “regular” desde 5 a 7 y “alto” desde 8 a 10 puntos.

#### **3.3.4. Procedimiento de recolección de datos.**

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados se realizó las siguientes actividades:

##### **A. De la coordinación:**

- Se solicitó al director del HRMNB, facilidades para la ejecución del trabajo de investigación.
- Se coordinó con el jefe de la Unidad de Servicios Generales del HRMNB para la aplicación del instrumento.

##### **B. Ejecución.**

- Se aplicó el cuestionario previo consentimiento informado, enfatizando que la participación es voluntaria y anónima.
- Los cuestionarios se aplicaron de forma presencial a los trabajadores nombrados y contratados.
- Una vez obtenido los datos, se procedió a clasificar y ordenar para su respectiva tabulación.

#### **3.3.5. Plan de procesamiento, análisis y diseño estadístico**

Al término de la ejecución y obtención de datos se procedió a enumeraron los cuestionarios y posteriormente se vacio los datos a un programa estadístico simple MS Excel y posteriormente se realizó el análisis en el programa SPSS versión 25v, para



determinar la relación entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

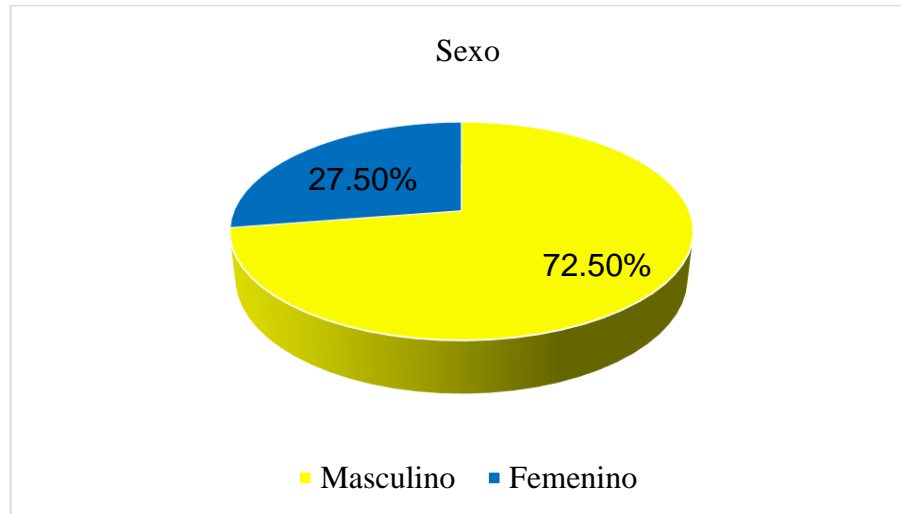
En este capítulo se muestran los resultados de la aplicación del cuestionario al personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospitales Manuel Núñez Butrón-Puno, se muestran los datos en tablas, además se realiza la correspondiente descripción y análisis de la información obtenida de acuerdo a los objetivos.

Tabla 2

*Características sociodemográficas del personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón -2022*

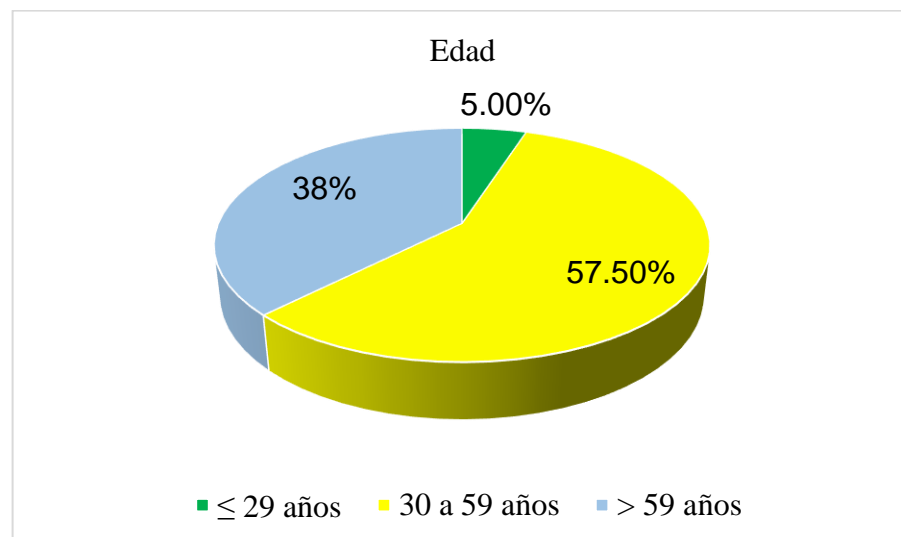
Características sociodemográficas		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Sexo	Masculino	29	72,5
	Femenino	11	27,5
Edad	≤ 29 años	2	5,0
	30 a 59 años	23	57,5
	> 59 años	15	37,5
Nivel de instrucción	Secundaria incompleta	3	7,5
	Secundaria completa	13	32,5
	Superior no universitaria	19	47,5
	Superior universitaria	5	12,5
Estado civil	Soltero	5	12,5
	Casado o conviviente	33	82,5
	Separado	2	5,0
Tipo de contrato	Nombrado	22	55,0
	CAS	7	17,5
	Reemplazo 276	11	27,5
	Total	40	100,0

La tabla 2 muestra que el 72.5% del personal de la Unidad de Servicios Generales son de sexo masculino, el 57.5% tienen de 30 a 59 años, el 47,5% tienen el nivel de instrucción de superior no universitaria, el 82,5% son casado o conviviente y el 55.0% tienen el tipo de contrato nombrado.



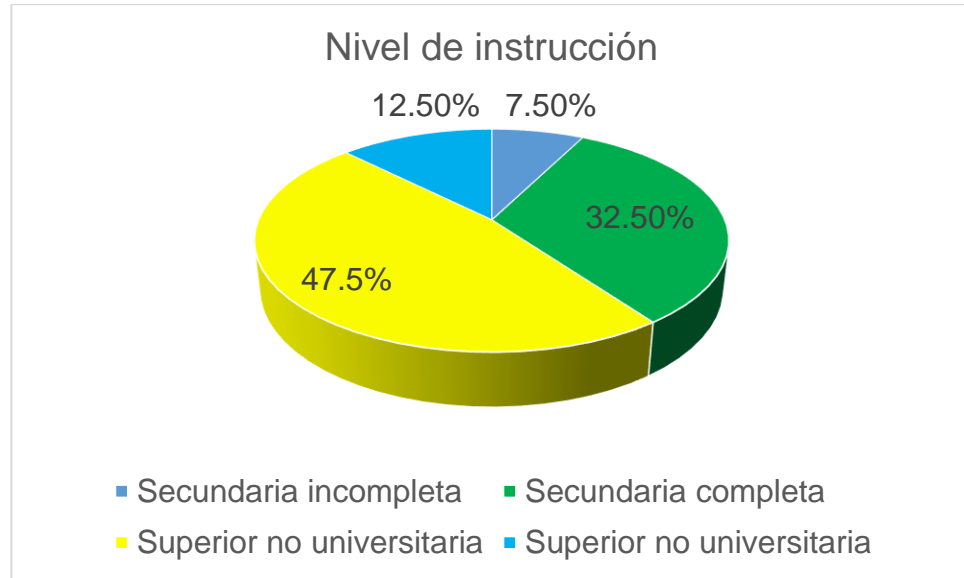
*Figura 2.* Sexo del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022

Fuente: Cuestionario de Investigación, 2022



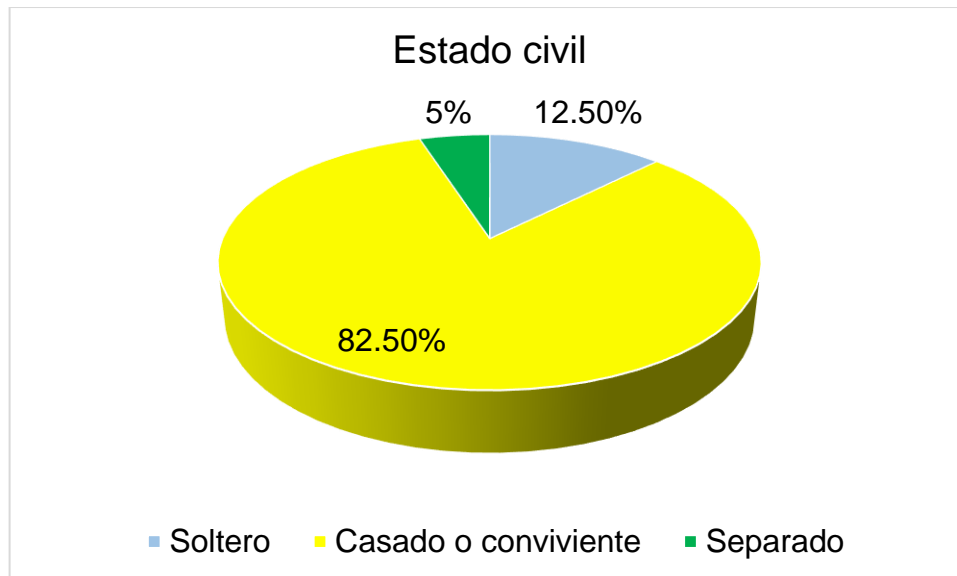
*Figura 3.* Edad del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022

Fuente: Cuestionario de Investigación, 2022



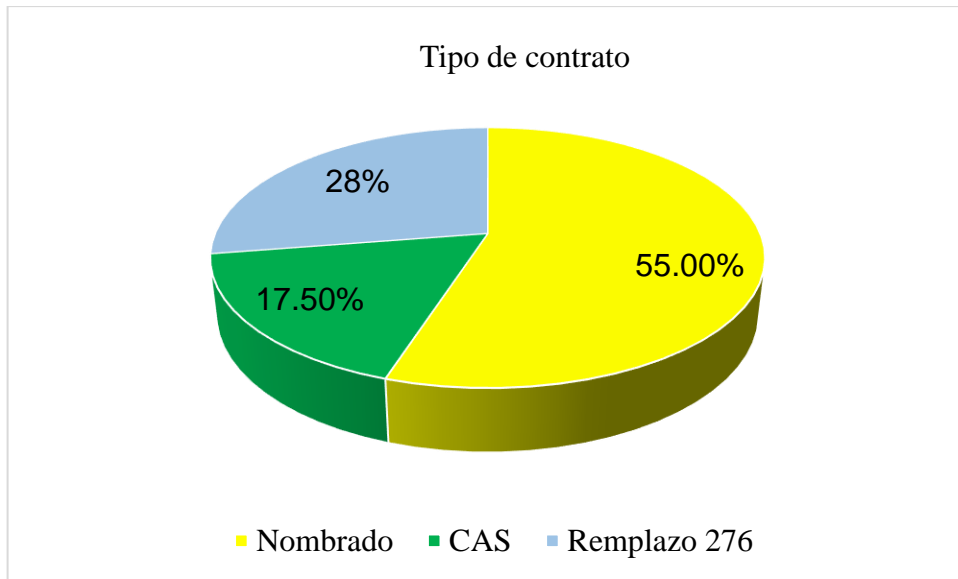
*Figura 4.* Nivel de instrucción del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022.

Fuente: Cuestionario de Investigación, 2022



*Figura 5.* Estado civil del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022.

Fuente: Cuestionario de Investigación, 2022



*Figura 6.* Tipo de contrato del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022.

Fuente: Cuestionario de Investigación, 2022

Tabla 3

*Condiciones de seguridad en el trabajo del personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Niñez Butrón -2022*

Dimensión	Bajo		Regular		Alto		Total	
	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Frecuencia Absoluta	Porcentaje %	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Condiciones de seguridad	19	47,5	12	30,0	9	22,5	40	100,0
Contaminantes ambientales	10	25,0	28	70,0	2	5,0	40	100,0
Medio ambiente de trabajo	5	12,5	31	77,5	4	10,0	40	100,0
Exigencias del puesto de trabajo	4	10,0	31	77,5	5	12,5	40	100,0
Organización del trabajo	9	22,5	27	67,5	4	10,0	40	100,0
Organización de la prevención	26	65,0	11	27,5	3	7,5	40	100,0
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL T.</b>	13	32,5	21	52,5	6	15,0	40	100,0

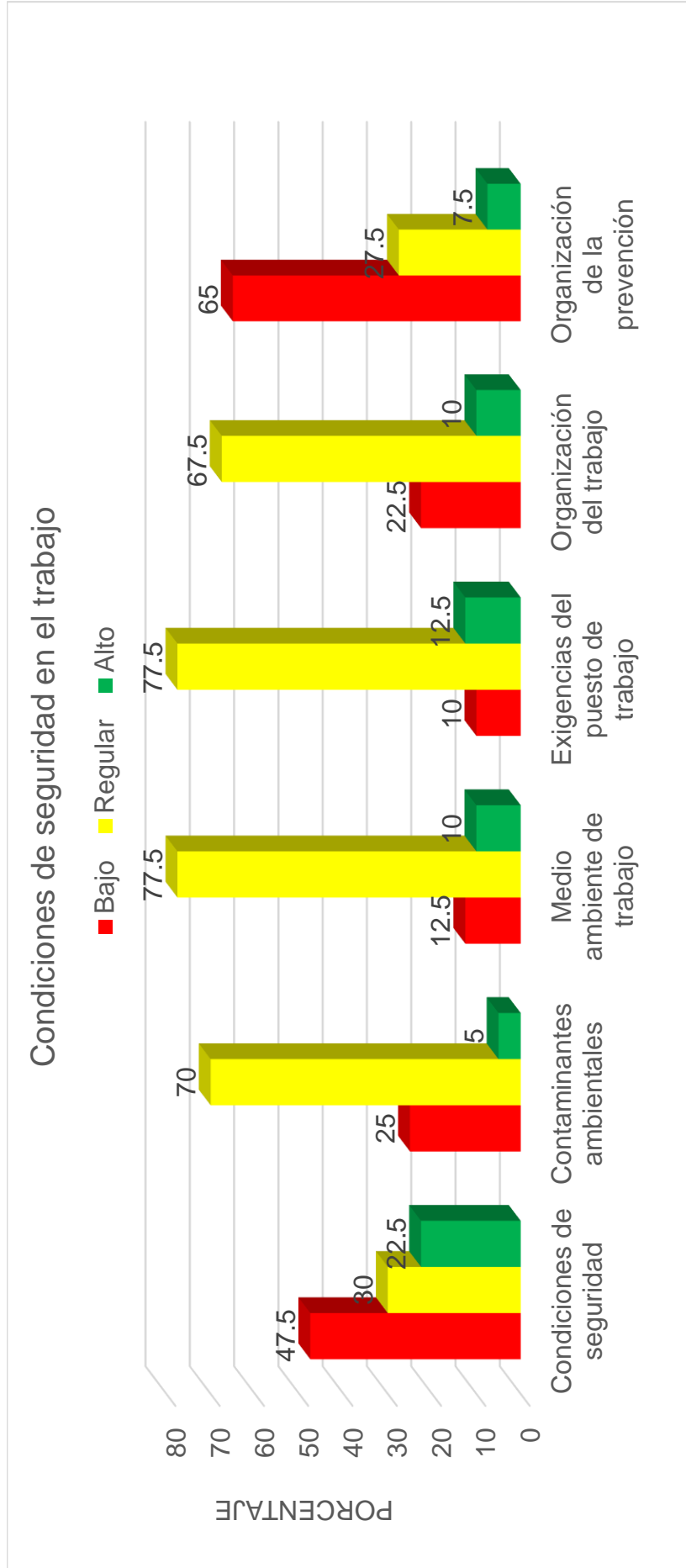


Figura 7. Condiciones de seguridad en el trabajo del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022

Fuente: Cuestionario de Investigación, 2022



En la tabla 3 se muestra las condiciones de seguridad en el trabajo; donde el 52.5% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un calificativo “Regular”, seguido del 32.5% con calificativo “Bajo” y un 15.0% con calificativo “Alto”.

Mientras que al analizar las dimensiones se tiene lo siguiente:

Referente a las condiciones de seguridad se observa que el 47.5% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un calificativo “Bajo”, seguido del 30.0 % con calificativo “Regular” y un 22.5% con calificativo “Alto”.

Para (Ichuta, 2018) las condiciones de trabajo abarca el estudio de los puestos de trabajo con el fin de identificar riesgos para luego eliminarlos o controlarlos de la manera más eficaz. En ese contexto podemos inferir que en la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón las maquinas no cuentan con dispositivos de protección, las herramientas no están hecho de materiales adecuados, no presentan criterios ergonómicos ni de seguridad; asimismo la calidad del espacio en el cual se desarrolla la actividades diarias no reúne las características adecuadas en relación a las dimensiones, aunado a esto la inexistencia de normas dictadas por la entidad para la manipulación y transporte de materiales, así como la falta de la señalización preventiva referente a las zonas de alta tensión, ver anexos 6, 7, 8 y 9, estas situaciones puede dar lugar a accidentes de trabajo y en consecuencia pueden producir daños a la salud del trabajador tal como indica (Sánchez, 2018).

En relación a los contaminantes ambientales el 70.0% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un calificativo “Regular”, seguido del 25.0 % con calificativo “Bajo” y un 5.0% con calificativo “Alto”



Esto quiere decir que el personal que labora en la Unidad de Servicios Generales si realizan una buena higiene personal al momento de salir del trabajo como consecuencia de estar expuesto a contaminantes químicos y biológicos, esto debido a la existencia de panfletos en lugares estratégicos que indican el lavado de manos después de cada actividad, ver anexos 15 y 16, además se debe resaltar la existencia de ambientes separados para el tiempo dedicado al refrigerio, donde el trabajador pueda ingerir sus alimentos de manera segura.

Por otro lado, en la dimensión medio ambiente de trabajo se observa que el 77.5% del personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un calificativo “Regular”, seguido del 12.5 % con calificativo “Bajo” y un 10.0% con calificativo “Alto”.

Estos resultados reflejan que los ambientes donde laboran el personal no son suficientes que presenten iluminación adecuada y que las lámparas y las ventanas se mantengan limpias, ver anexos 18 y 19, debería realizarse las mediciones periódicas de luz, debido a que en la institución se labora en jornada diurna y nocturna, considerando este aspecto se requiere un nivel específico de iluminación, contrastes adecuados y evitar deslumbramientos en el área donde se realiza las actividades laborales; una buena iluminación en el puesto de trabajo permite realizar las tareas de visualización con rapidez y precisión; en caso de omitir las mediciones se puede poner en riesgo la salud del trabajador, conduciendo al personal a realizar esfuerzo acomodativo excesivo y fatiga visual, además de agotamiento, estrés, jaquecas y accidentes en los espacios de trabajo. La iluminación es una parte fundamental en el acondicionamiento ergonómico de los puestos de trabajo.

Respecto a las exigencias del puesto de trabajo se observa que el 77.5% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un





calificativo “Regular” sobre las exigencias del puesto de trabajo, seguido del 12.5 % con calificativo “Alto” y un 10.0% con calificativo “Bajo”.

Estos hallazgos reflejan la presencia de fatiga física en los trabajadores, ver anexo 21, como consecuencia de realizar acciones que no encajan con la edad que presentan, esto da lugar a la disminución del poder funcional de los órganos provocado por una pérdida y acompañado de una sensación de malestar, por lo que es necesario establecer mecanismos como las pausas activas que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayuden a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés. Su duración suele ser de diez minutos cada dos horas laborales, además debería calcularse la evaluación del consumo metabólico por actividades que realizan.

Además, en relación a la organización del trabajo un 67.5% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un calificativo “Regular”, seguido del 22.5 % con calificativo “Bajo” y un 10.0% con calificativo “Alto”.

Estos resultados indican que los trabajadores consideran adecuado la distribución de horario de trabajo, además al momento del desempeño de su labor aplican sus habilidades y conocimientos, en ocasiones se requiere que los trabajos se realicen en forma grupal y esto se refleja en una adecuada comunicación y cooperación, sin embargo, el estilo y mando de participación no es el adecuado ver anexo 29, donde el 85% de los colaboradores manifiestan que el jefe inmediato no pide opiniones en las decisiones que afectan al trabajo que realizan, ni las sugerencias realizadas son tomadas en cuenta además no se aprecia buzón de sugerencia hacia los superiores.



Mientras que en organización de la prevención se observa que el 65.0% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un calificativo “Bajo”, seguido del 27.5 % con calificativo “Regular” y un 7.5% con calificativo “Alto”.

Esto nos conduce a deducir que el personal no conoce los estatutos ni los reglamentos de los trabajadores que afectan a su sector de actividad y tampoco disposiciones acerca de higiene y seguridad en el trabajo.

Los resultados encontrados acerca de las condiciones de seguridad en el trabajo guardan cierta similitud con el reporte presentado por (Farieta et al., 2017) quien concluye que desafortunadamente, los trabajadores no cuentan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo apropiadas para desarrollar sus labores, así mismo (Constantinidis et al., 2017) en su estudio realizado en hospitales griegos identifico que las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo es bastante deficiente, sin embargo difiere de los resultados alcanzados por (Escudero & Perez, 2018) que indica que el personal cuenta con puestos de trabajo que poseen las características antropométricas de cada uno de ellos con el fin de evitar la generación de posibles enfermedades que afecten las condiciones y la calidad de vida de los trabajadores, cabe resaltar que la entidad en la cual se realiza el estudio corresponde al sector privado que presenta un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, entonces los resultados presentados son la muestra y el reflejo de la realidad de las condiciones de seguridad en el trabajo de Latinoamérica tal como indica el análisis de la OIT que es importante contar con un marco normativo adecuado, que tengan políticas nacionales y programas de salud y seguridad en el trabajo, y que promuevan la acción coordinada de las diferentes entidades que tienen que ver con estos temas.



Además los resultado del trabajo de investigación se asemejan a otros estudios presentado por (Rodríguez, 2021) que indica que la percepción del cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud ocupacional es mayormente regular, según un 56 % de calificaciones, cabe precisar que el instrumento utilizado también fue la encuesta de autoevaluación de las condiciones de trabajo que pertenece a Clotilde Nogradera, entonces los resultados presentados son la muestra y el reflejo de las condiciones en las cuales se trabaja en el Perú, tal como indica el reporte (El Comercio, 2017) que el Perú es el segundo país de Latinoamérica con mayor incidencia de muertes por causas laborales “dijo Fabián Correa, director de la consultora Internacional Safety & Health, La misma que se ve reflejada en la jornada, el salario, los descansos, las vacaciones y todas las prestaciones en dinero o en especie que recibe el trabajador por su trabajo.

En contraste con los resultados de este estudio otras investigaciones a nivel nacional como (Ñañez, 2022) demuestran que las condiciones de seguridad en el trabajo alcanzan un calificativo de nivel medio con el 51.5%, así mismo (López, 2018) en su estudio concluye que la seguridad y salud ocupacional alcanzó el nivel malo para un 40.5% de encuestados en una fábrica dedicada a la industria minera, sim embargo (Rosales & Miguel, 2021) en su estudio condiciones de trabajo del personal del nivel operativo de una empresa de seguridad privada encontró que el 56.1% califico a las condiciones de trabajo como “bueno”, la importancia de esta comparación radica en que a pesar de haberse realizado dicha investigación en el mismo país y contar con las mismas normas sociales en este caso la Ley N° 29783, una explicación a este fenómeno es la diferencia en la implementación de un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo entre el sector público y privado.

Tabla 4

*Satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Niñez Butrón -2022*

Dimensión	Bajo		Regular		Alto		Total	
	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Frecuencia Absoluta	Porcentaje %	Frecuencia absoluta	Porcentaje %	Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Reto de trabajo	2	5,0	29	72,5	9	22,5	40	100,0
Remuneraciones justas	37	92,5	2	5,0	1	2,5	40	100,0
Condiciones de trabajo	13	32,5	20	50,0	7	17,5	40	100,0
Relación trabajo empleado	35	87,5	4	10,0	1	2,5	40	100,0
SATISFACCION LABORAL	4	10	34	85	2	5	40	100,0

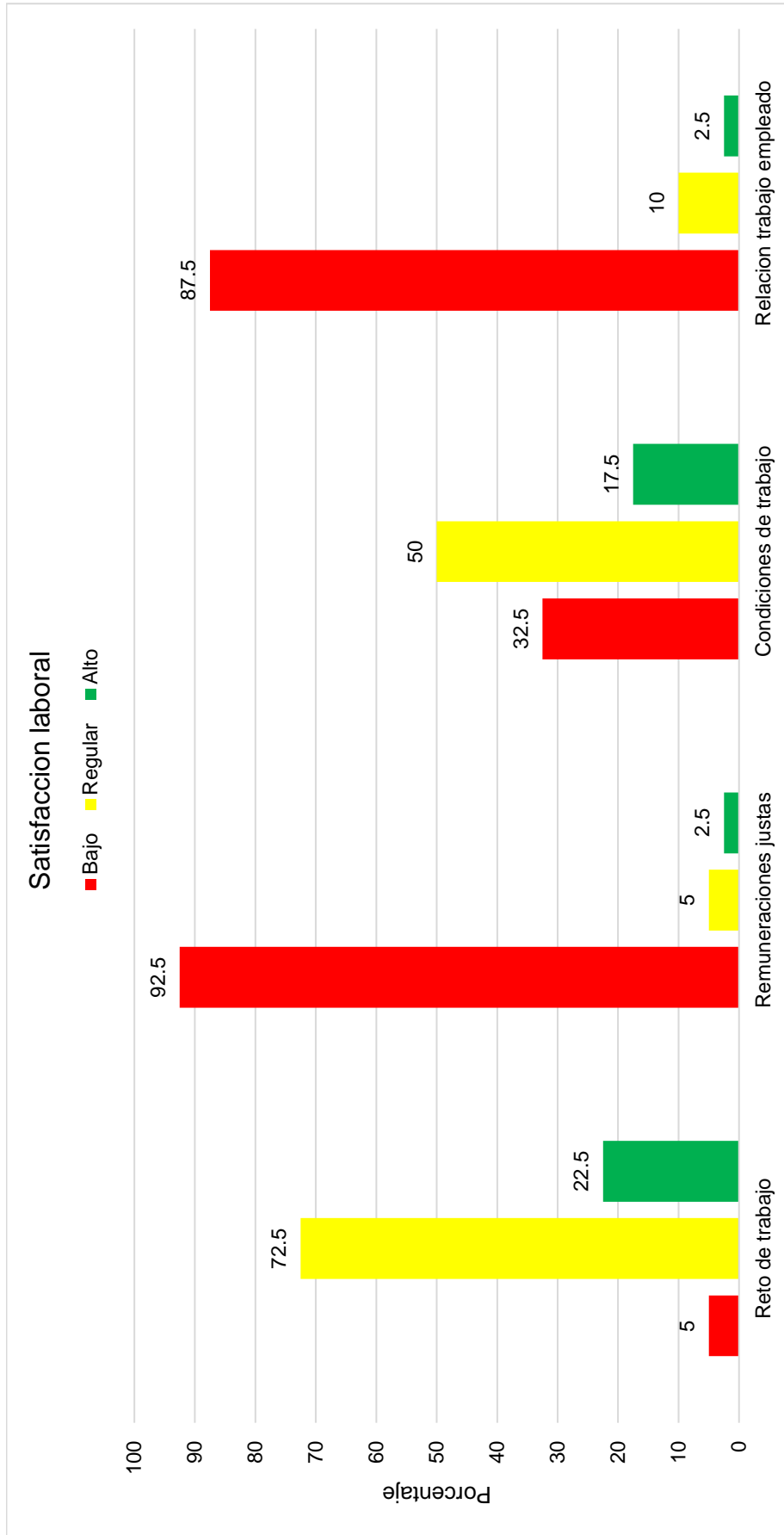


Figura 8. Satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón -2022



En la tabla 13 se observa que el 85.0% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan una satisfacción “Regular” seguido del 10.0 de satisfacción “Baja” y un 5.0% de satisfacción “Alta”.

Mientras que al analizar las dimensiones se tiene lo siguiente:

En cuanto al reto de trabajo se observa que el 72.5% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un calificativo “Regular”, seguido del 22.5% con calificativo “Alto” y un 5.0% con calificativo “Bajo”.

Dicho de otro modo, el personal se siente identificado con las tareas asignadas en el puesto de trabajo, también considera que el trabajo que realiza tiene un impacto significativo en su vida personal, además considera que la institución le brinda la libertad debida para realizar sus tareas ver anexo 35, 36 y 37, sin embargo, la institución no realiza la evaluación de desempeño por tanto no considera una retroalimentación para informar los resultados ver anexo 38.

En relación a las remuneraciones justas se observa que el 92.5% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un calificativo “Bajo”, seguido del 5.0% con calificativo “Regular” y un 2.5% con calificativo “Alto”.

Estos resultados evidencian que el personal no se siente del todo satisfecho con la remuneración recibida debido a que no es proporcional a la contribución individual que realizan a la institución, ver anexo 40. A la actualidad la escala salarial del MINSA se encuentra en 2422.86 soles.

A su vez las condiciones de trabajo muestran que el 50.0% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un calificativo “Regular”, seguido del 32.5% con calificativo “Bajo” y un 17.5% con calificativo “Alto”.



Lo descrito anteriormente es el reflejo de las características del trabajo y la supervisión de la misma, donde los trabajadores están de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto de trabajo, debido a que son ejecutables, gracias a los recursos asignados para tal fin a esto se suma la dirección de las instituciones que motiva al logro de los objetivos organizacionales ver anexos 43 y 44, sin embargo no se promueve la oportunidad y desarrollo de la organización, que no brinda las oportunidades ni vela porque se logre desarrollar y perfeccionar el trabajo que realiza.

Con respecto a relación trabajo empleado se observa que el 87.5% del personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón expresan un calificativo “Bajo”, seguido del 10.0% con calificativo “Regular” y un 2.5% con calificativo “Alto”.

Si bien en cierta medida los trabajadores están de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto de trabajo, pero no con la relación trabajo – empleado, debido a que no existe compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo.

Los resultados presentados son muy semejantes a lo obtenido en una tesis ejecutada en Lima por (Huamaní, 2021) donde reporta que el nivel de satisfacción laboral alcanza el 48.7% así mismo (Rosales & Miguel, 2021) en su estudio realizado en Huancayo en la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C manifiesta que la satisfacción alcanza el 52.6% de igual forma (Ñañez, 2022) en su tesis ejecutada en Lambayeque en una empresa de seguridad indica que la satisfacción laboral alcanza el 54.6% así mismo (Rodríguez, 2021) reporta que la satisfacción laboral de los trabajadores del área de Servicios Generales del Hospital Hipólito Unanue de Tacna es mayormente regular, según un 56 % de calificaciones.

Los resultados de los estudios antes mencionados se enfocan principalmente en la insatisfacción que siente el empleado, la misma va a depender de varios factores tales como:



la escasa o nula posibilidad de promoción, donde el trabajador no observa que prospere ni ascienda de categoría, pues se produce un desequilibrio entre lo que esperaba y lo que ha obtenido normalmente, a esto se suma la falta de reconocimiento por su actuar laboral cotidiano reflejado en un salario bajo, a su vez la ausencia de preocupación de los superiores por brindarles herramientas básicas en buen estado para el desarrollo de sus actividades dentro de la entidad, limitando de esta manera su trabajo y desempeño.

Asimismo, los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo; prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones; por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal (Rodríguez, 2021). Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral Robbins(1998) citado por (Atalaya-Pisco, 1999).

Así, la satisfacción laboral se logra a través de diversas políticas y normas que conduzcan a mejorar el desempeño y la productividad de cada uno de los trabajadores, lo que debe basarse en el reto de trabajo, salarios justos, condiciones adecuadas de trabajo entre otras.



#### 4.1. ANÁLISIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Tabla 5

*Relación entre las condiciones de seguridad y contaminantes ambientales con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022*

			<b>Variable satisfacción laboral</b>
Variable Condiciones de seguridad		Correlación de Pearson	,652**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
Variable Contaminantes ambientales		Correlación de Pearson	,574**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

#### 4.2. ANÁLISIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Tabla 6

*Relación entre el medio ambiente de trabajo y exigencias del puesto de trabajo con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022*

			<b>Variable satisfacción laboral</b>
Variable Medio ambiente de trabajo		Correlación de Pearson	,455**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	40
Variable Exigencias del puesto de trabajo		Correlación de Pearson	,582**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

### 4.3. ANÁLISIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Tabla 7

*Relación entre la organización de trabajo y de la prevención con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022*

		<b>Variable satisfacción laboral</b>	
Variable Organización del trabajo	Correlación de Pearson		,514
	Sig. (bilateral)		,000
	N		40
Variable Organización de la prevención	Correlación de Pearson		,644
	Sig. (bilateral)		,000
	N		40

Para comprobar los objetivos específicos 1, 2 y 3 se realizaron análisis de correlación entre las dimensiones de las variables condiciones de trabajo y la variable satisfacción laboral, donde se precisa que existe relación significativa ( $p=0.01$ ) entre la dimensión condiciones de seguridad y la satisfacción laboral con un coeficiente de Pearson de 0,652, así mismo con la dimensión contaminantes ambientales con un coeficiente de Pearson de 0.574; la dimensión medio ambiente de trabajo con un coeficiente de Pearson de 0,455, siendo esta una correlación positiva débil, mientras la dimensión exigencias del puesto de trabajo con un coeficiente de Pearson de 0,582, la dimensión organización del trabajo con un coeficiente de Pearson 0,514 y por último la dimensión organización de la prevención con un coeficiente de Pearson de 0.644.

La satisfacción laboral es directamente proporcional con las dimensiones condiciones de seguridad, contaminantes ambientales, medio ambiente de trabajo, exigencias del puesto de trabajo, organización del trabajo y la organización de la prevención,

ante trabajadores insatisfechos laboralmente nos encontraremos frente a colaboradores que exigen sus haberes y políticas de ascensos justos, claros y acorde a sus expectativas, así mismo se preocupan por el ambiente de trabajo, ya sea por su bienestar personal o por la oportunidad para hacer un buen trabajo y para ello necesitan ambientes seguros, cómodos, limpios y con la menor distracción posible.

#### 4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 8

*Relación de las condiciones de seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022*

		Variable condiciones de seguridad	Variable satisfacción laboral
Variable condiciones de seguridad en el trabajo	Correlación de Pearson	1	,584*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Variable satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,584*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8, el coeficiente de correlación de Pearson, muestra la existencia de una correlación positiva debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es > a “0,00” es decir que las variables están asociadas en sentido directo, Por consiguiente, la hipótesis general queda ACEPTADA, debido a que existe una asociación significativa en el nivel 0.05 entre las condiciones de seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospitales Manuel Núñez Butrón.



## V. CONCLUSIONES

- Primera:** Existe relación entre las variables condiciones de seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón con un valor de 0.584 que en relación a la tabla de valores de Pearson da una correlación positiva media.
- Segunda:** Respecto a las dimensiones de condiciones de seguridad y contaminantes ambientales tienen una relación significativa con respecto a la variable satisfacción laboral ya que obtuvieron valores de 0.652 y 0.574 respectivamente, interpretándose como una correlación positiva media.
- Tercera:** La dimensión medio ambiente de trabajo fue la única que no mostro relación significativa frente a la variable satisfacción laboral, obteniendo el valor de 0.455 siendo esta una correlación positiva débil, mientras que la dimensión exigencias del puesto de trabajo tiene una relación significativa respecto a la variable satisfacción laboral debido a que se obtuvo 0.582.
- Cuarta:** Las dimensiones organización de trabajo y de la prevención tienen una relación significativa con la variable satisfacción laboral, obteniendo valores 0.514 y 0.644 respectivamente, interpretándose como una correlación positiva media.



## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** La Dirección del Hospital Manuel Núñez Butrón, conjuntamente con la Jefatura de la Unidad de Servicios Generales, deben implementar una guía de seguridad y salud ocupacional, solicitando para ello asesoría del Ministerio de Trabajo, a fin de poder determinar lineamientos que sirvan para estandarizar las normativas de prevención, y así evitar y reducir la exposición a riesgos del personal.

**Segunda:** La Jefatura de la Unidad de Servicios Generales debe realizar reuniones de trabajo conjuntamente con el personal a fin de identificar las necesidades y falencias respecto a las condiciones de seguridad, y que sirvan para retroalimentar acciones que se enfoquen en establecer compromisos conjuntos que sirvan para mejorar el ámbito al que se expone el personal.

**Tercera:** La Unidad de Recursos Humanos debe revisar periódicamente las funciones de cada puesto de trabajo, y actualizar si así lo requiere esto en función a las operaciones que realiza cada trabajador, a fin que las exigencias puedan ajustarse de manera precisa al trabajo realizado.

**Cuarta:** La Unidad de Servicios Generales debe realizar un informe de requerimientos que le permita identificar las necesidades de los trabajadores para que finalmente sea considerado en el Programa Multianual de Inversiones del Sector Salud



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aponte, J. (2017). Condiciones laborales, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía minera Santa Rosa [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. In *Repositorio UIGV*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2003>
- Arquer, M. I. (2015). Carga mental de trabajo: factores. *INSHT*, 6. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-534-Carga-mental-de-trabajo-Factores.pdf>
- Atalaya-Pisco, M. C. (1999, September 5). *Satisfacción laboral y productividad*. Revista de Psicología . [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Campos, J. (2021). Gestión de seguridad y salud en el trabajo y los riesgos laborales en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020. *Cybertesis UNMSM*, 55. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16472/Campos\\_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16472/Campos_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carreraz, E. R., Rivadeneira-Piedra, C. I., Navarrete-Arboleda, E. D., & Paredes-Esparza, A. M. (2019). Salud y seguridad ocupacional. In *Instituto Superior Tecnológico Corporativo Compas* (Compas). [http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/463/3/salud\\_y\\_seguridad\\_ocupacional.pdf](http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/463/3/salud_y_seguridad_ocupacional.pdf)
- Constantinidis, T. C., Vagka, E., Dallidou, P., Basta, P., Drakopoulos, V., Kakolyris, S., & Chatzaki, E. (2017). Occupational health and safety of personnel handling chemotherapeutic agents in Greek hospitals. *European Journal of Cancer Care*, 20(1),



123–131. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2354.2009.01150.x>

Defensoria del Pueblo. (2020). *Defensoría del Pueblo: urge tamizaje y equipos de protección personal para profesionales de la salud de Puno*. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-urge-tamizaje-y-equipos-de-proteccion-personal-para-profesionales-de-la-salud-de-puno/>

Delgado, A. del H., & Sebastián, O. (2002a). La carga mental de trabajo. In Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ed.), *Insht*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37#:~:text=CONCEPTO DE CARGA MENTAL,-Como ya hemos&text=Conjunto de requerimientos mentales%2C cognitivos,necesario para desarrollar el trabajo.>

Delgado, A. del H., & Sebastián, O. (2002b). La carga mental de trabajo. In Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ed.), *INSHT*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37#:~:text=CONCEPTO DE CARGA MENTAL,-Como ya hemos&text=Conjunto de requerimientos mentales%2C cognitivos,necesario para desarrollar el trabajo.>

Díaz-Dumont, J. R., Suárez-Mansilla, S. L., Santiago-Martínez, R. N., & Bizarro-Huaman, E. M. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89). <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/html/>

El Comercio. (2017, June 20). Perú es el segundo país con mayor incidencia de muertes laborales en Latinoamérica. *El Comercio*, 2–2. <https://elcomercio.pe/economia/peru/peru-segundo-pais-mayor-incidencia-muertes->



laborales-latinoamerica-436169-noticia/

- Escudero, A., & Perez, D. (2018). Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la planta de producción de una fabrica de envases plasticos. *Repositorio Institucional - PUJ*. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/38993>
- Esteva, C. (2001). Salud Laboral, la ergonomía y la planificación del trabajo en la oficina de farmacia | Offarm. *ELSERVIER*, 20(1), 100–103. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-salud-laboral-la-ergonomia-planificacion-13759>
- Farieta, P., Jaramillo, P., & León, D. (2017). Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá. *Repositorio Institucional - PUJ*, 1–110. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/39990>
- González, O. U., Molina, R. G., & Patarroyo, D. F. (2019). Condiciones de Seguridad y salud en el trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/html/>
- Hernandez, M. (2002). *Requisitos mínimos de seguridad de máquinas y equipos de trabajo aplicación en su adquisición y utilización por las unidades*. [https://prevencion.umh.es/files/2002/06/maquinas\\_y\\_equipos\\_de\\_trabajo\\_v2.3\\_.pdf](https://prevencion.umh.es/files/2002/06/maquinas_y_equipos_de_trabajo_v2.3_.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. D. C. V. McGeaw-Hill / Interamericana Editores (ed.); Sexta edic). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamaní, J. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transportes de carga con base en Juliaca 2020 [Universidad Peruana





Cayetano Heredia]. In *Repositorio Institucional* - UPCH.

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9552>

Ichuta, A. (2018). Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno-2017.

*Repositorio* UNAP.

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta\\_Apaza\\_Anny\\_Ly\\_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta_Apaza_Anny_Ly_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

INS. (2012). Los contaminantes ambientales. In *Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo*.

[https://www.ins-cr.com/media/2731/1007783\\_folletoloscontaminantes\\_web.pdf](https://www.ins-cr.com/media/2731/1007783_folletoloscontaminantes_web.pdf)

INSHT. (2005). Identificación y evaluación de riesgos de seguridad. *El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*, 22-49.

[https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/publicacions/imatges/doc\\_15892393\\_2\\_cast.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/doc_15892393_2_cast.pdf)

Ley 29783. (2012). Ley de seguridad y salud en el trabajo. *El Peruano*.

[https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley\\_29783\\_Ley\\_de\\_Seguridad\\_y\\_Salud\\_en\\_el\\_Trabajo.pdf](https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley_29783_Ley_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf)

Ley 30222. (2014). Ley que modifica la ley 29783. *El Peruano*, 2.

<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30222.pdf>  
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30222.pdf>

Ley 31246. (2021). Ley que modifica la Ley 29783. *El Peruano*, 2.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-modifica-la-ley-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-ley-n-31246-1966676-1>



- López, J. M. (2018). Evaluación de la higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa Crifun S.A.C. LIMA -2018. *Repositorio UPN*.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13614>
- Luna, M. G., & Martinez, S. (2005). Exigencias laborales y daños a la salud en un establecimiento de la industria químico farmacéutica en México . *Salud de Los Trabajadores*, 13(2), 67–80.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol13n2/13-2-1.pdf>
- Mancilla, N. (2018). *Salud ocupacional en salud pública*. Blog de WordPress.  
<https://seguridadysaludenhospitales.wordpress.com/466-2/>
- Márquez Pérez, M. (2022, December 12). *Satisfacción laboral • gestiopolis*. 2022.  
<https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. (2016). *Contaminantes químicos en el ambiente laboral*. [https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2016/10/Guia\\_Tecnica\\_Contaminantes.pdf](https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2016/10/Guia_Tecnica_Contaminantes.pdf)
- MINSA. (2005). Manual de salud ocupacional. In *Dirección General de Salud Ambiental, Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional y auspiciada por la OPS/OMS*.
- MTPE. (2020). Notificaciones de accidentes de trabajo , incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. *Boletín Estadístico Mensual Del Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo*, 02, 5.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574776/Boletín\\_Notificaciones\\_FEBRERO\\_2020\\_opt\\_compressed.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574776/Boletín_Notificaciones_FEBRERO_2020_opt_compressed.pdf)
- Ñañez, P. (2022). Relación entre condiciones de trabajo y satisfaccion laboral de los colaboradores de una pequeña empresa de Seguridad, Lambayeque 2021 [Universidad



César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83733>

Nogareda, C. (1987). Encuesta de autovaloración de las condiciones de trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo.*

[http://insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp\\_182.pdf](http://insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_182.pdf)

OIT. (2006). Seguridad y salud en el trabajo. *Organización Internacional Del Trabajo*, 643–667. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

OIT. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. In *Organización Internacional del Trabajo.* [http://training.itcilo.it/actrav\\_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm](http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm)

Olaza, N. M. (2017). Seguridad y salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de Elevatronic S.A. Comas-Lima [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio UCV* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>

ONU. (2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día* /. Organización de Las Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

OPS. (2019). Salud de los Trabajadores. *Organización Panamericana de La Salud*, 3. [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es)

Quispe, E., & Centeno, J. (2017). Identificación de los riesgos laborales y sus efectos en la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de la Caja Arequipa- Agencia la



- Pampilla, 2017 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. In *Repositorio UNSA*.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4728/RIquliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Raffino, M. (2020). *Salud Ocupacional*. Editorial Etecé. <https://concepto.de/salud-ocupacional/#ixzz6Ngez4pJ7>
- Real Decreto1644. (2012). Legislación Consolidada. *Boletín Oficial Del Estado*.  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2008/BOE-A-2008-16387-consolidado.pdf>
- Reaño, R. (2019). Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa-2018. [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. In *Repositorio UNSA*.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, A. (2014). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, 2016. In *Repositorio UCV*.
- Rodríguez, F. (2021). La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de servicios generales y mantenimiento del hospital Hipólito Unanue de la provincia de Tacna [Universidad Privada de Tacna]. In *Repositorio UPT*.  
<http://200.48.211.55/handle/UPT/607%0Ahttp://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/341/1/Loza-Delgado-Paolo-Jesús.pdf>
- Rosales, P., & Miguel, M. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal



del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020 [Universidad Continental]. In *Repositorio Institucional - UC*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8759>

Sabastizagal-Vela, I. L., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Salazar, L. (2018). Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Davila [Universidad Nacional Agraria de la Selva]. In *Repositorio UNAS*. <http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/242/FIA-164.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, C. V. (2018). Los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales. In *Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales*. <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>

Sánchez, C. V. (2019). factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo. In *Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales*. <http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448171586.pdf>



## ANEXOS



### Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	CATEGORIA	INDICE
VI: Condiciones de seguridad	Condiciones de seguridad	Máquinas y equipos	Bajo Regular Alto
		Espacios de trabajo	
		Manipulación de transporte	
		electricidad	
		Incendios	
	Contaminantes ambientales	Vibraciones	
		Radiaciones	
		Contaminantes químicos	
		Contaminantes biológicos	
	Medio ambiente de trabajo	Iluminación	
		Condiciones termo higrométricas	
	Exigencias del puesto	Fatiga física	
		Ergonomía del puesto de trabajo	
		Carga mental	
	Organización de trabajo	Jornada de trabajo	
		Ritmo de trabajo	
		Automatización	
		Comunicación y cooperación	
		Estilo de mando y participación	
		Estatus	
Organización de la prevención	Legislación		
	Organización del trabajo		
VD: Satisfacción laboral	Reto del trabajo	Identidad de la tarea	Bajo Regular Alto
		Significación de la tarea	
		Autonomía	
		Retroalimentación del puesto mismo	
	Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos y salarios	
	Condiciones de trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización	
		Características del trabajo	
		Supervisión	
	Relación trabajo empleado	Compatibilidad entre personalidad y el puesto	

**Anexo 2. Matriz de consistencias “Condiciones de seguridad en el trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón – 2022”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>
¿Cómo las condiciones de seguridad en el trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón - 2022?	Evaluar la relación de las condiciones de seguridad en el trabajo con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón - 2022	Las condiciones de seguridad se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022	IND: Condiciones de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Condiciones de seguridad</li> <li>➤ Contaminantes ambientales</li> <li>➤ Medio ambiente de trabajo</li> <li>➤ Exigencias del puesto de trabajo</li> <li>➤ Organización del trabajo</li> <li>➤ Organización de prevención</li> </ul>
¿Cómo las condiciones de seguridad y contaminantes ambientales se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón - 2022?	Establecer la relación de las condiciones de seguridad y contaminantes ambientales con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón - 2022	Las condiciones de seguridad y contaminantes ambientales se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022	DEP: Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reto de trabajo</li> <li>➤ Remuneraciones justas</li> <li>➤ Condiciones de trabajo</li> <li>➤ Relación trabajo empleado</li> </ul>
¿Cómo el medio ambiente de trabajo y exigencias del puesto se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón - 2022?	Analizar la relación del medio ambiente de trabajo y exigencias del puesto con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón - 2022	El medio ambiente de trabajo y exigencias del puesto se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022	IND: Medio ambiente de trabajo Exigencias del puesto Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Máquinas y equipos</li> <li>Herramientas</li> </ul> <p>Reto del trabajo Remuneraciones justas</p> <p>Vibraciones Radiaciones</p> <p>Condiciones de trabajo</p>
¿En qué medida la organización de trabajo y de la prevención se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón - 2022?	Medir la relación de la organización de trabajo y de la prevención con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón - 2022	La organización de trabajo y de la prevención se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022	DEP: Organización del trabajo Organización de la prevención Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iluminación</li> <li>Condiciones termo higrométricas</li> <li>Relación trabajo empleo</li> </ul>



### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE INGENIERIA GEOLÓGICA Y METALURGICA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



### ENCUESTA DE AUTOVALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Estimado (a) señor (a) en la siguiente encuesta encontrara una serie de preguntas con respecto al ámbito de su trabajo, por tanto, es importante que lea con detenimiento cada uno de los enunciados e indique con un aspa (x) cuan de acuerdo está usted con las mismas, de acuerdo a las siguientes escalas:

1	2	3	4	5
Muy bajo grado	Bajo grado	Regular	Alto grado	Muy alto grado

Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán orientadas para ningún otro propósito.

N°	ITEM	1	2	3	4	5
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>						
	<b>Maquinas</b>					
01	¿Los elementos móviles de las maquinarias y/o equipos están protegidos?					
02	¿Disponen las máquinas de interruptores u otros sistemas de paro de emergencia?					
	<b>Herramientas</b>					
03	¿Las herramientas que utilizas en tu trabajo están hechas de material adecuado?					
04	Cuando no se utilizan, ¿Están bien guardadas en su sitio y ordenadas?					
05	¿Se dispone en cada caso de las herramientas adecuadas?					
	<b>Espacios de trabajo</b>					
06	¿La distancia entre los equipos es tal que impide que sus elementos móviles golpeen a personas u otros equipos?					
07	¿Están los materiales almacenados en el lugar destinado para ello?					
08	¿Están los suelos limpios y son antideslizantes?					
09	¿Existen señales de atención y advertencias claramente marcadas para indicar vías, equipos para combatir incendios y salidas de emergencia?					
	<b>Manipulación y transporte</b>					
10	¿Existen normas dictadas por la empresa respecto a situación bajo cargas suspendidas?					
11	¿Existen normas dictadas por la empresa respecto a carga y descarga de materiales?					



	<b>Electricidad</b>					
12	¿Se realizan revisiones y pruebas periódicas de los cables?					
13	¿Se cuenta con la señalética preventiva referente a las zonas de alta tensión y/o de manipulación de cargas?					
	<b>Incendios</b>					
14	¿Se cuenta con los extintores debidamente colocados y a la vista?					
15	¿Se cuenta con la preparación debida en caso que se presentase un incendio?					
<b>CONTAMINANTES AMBIENTALES</b>						
	<b>Vibraciones</b>					
16	¿Puedes coger documentos sin que te tiemble en las manos?					
17	¿Están aisladas las máquinas que producen vibraciones?					
	<b>Radiaciones</b>					
18	¿Están señalizados los locales en que hay radiaciones ionizantes?					
19	¿Te hacen revisiones médicas periódicas?					
20	¿Dispones de una cartilla sanitaria?					
	<b>Contaminantes químicos</b>					
21	En el local de trabajo, ¿Conoces la existencia de algún contaminante químico?					
22	¿Existen normas establecidas para la utilización de productos químicos peligrosos?					
23	¿Se cumplen?					
24	¿Se realizan revisiones periódicas a los trabajadores?					
25	¿Están los productos claramente etiquetados?					
26	Si utilizas productos tóxicos, ¿Realizas una buena higiene personal (lavarte las manos antes de fumar o comer, cambiarte de ropa al salir del trabajo, etc.)					
27	¿Existen locales, distintos del puesto de trabajo, para tomar el bocadillo, el almuerzo, etc.?					
	<b>Contaminantes biológicos</b>					
28	¿Se encuentran as zonas de aseo y comedores aislados de la zona de trabajo?					
29	¿Se mantienen los lugares de trabajo, vestuario, aseo, comedores en perfectas condiciones de limpieza y desinfección?					
30	¿Realizan los rabajadores una buena higiene personal (lavarse las manos antes de comer, cambiarse ropa al salir del trabajo, etc.)?					
31	¿Se realiza una correcta gestión y tratamiento de los residuos biológicos generados?					
<b>MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>						
	<b>Iluminación</b>					
32	¿Dispone el local de trabajo de la iluminación general suficiente?					
33	¿Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos?					
34	¿Consideras que la iluminación del puesto de trabajo es correcta?					
35	¿Se mantiene limpias las lámparas y ventanas?					
36	¿Se realizan mediciones del nivel de luz?					
37	¿Las lámparas fundidas son sustituidas rápidamente?					
	<b>Condiciones termo higrométricas</b>					
38	¿Los focos de calor (hornos, calderas, etc) están aislados convenientemente?					
39	¿Dispone el local de ventilación general?					
40	¿Cuándo se genera vapor de agua, hay un sistema de extracción localizada u otros que eviten el exceso de humedad?					



41	¿La temperatura del local de trabajo es la adecuada y el tipo de actividad?					
42	¿La ropa de trabajo utilizada es adecuada al tiempo de trabajo y temperatura ambiental?					
43	¿Se realiza un mantenimiento de los sistemas de ventilación?					
<b>EXIGENCIAS DEL PUESTO DE TRABAJO</b>						
	<b>Fatiga física</b>					
44	Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para tu capacidad física?					
45	Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para la temperatura ambiental?					
46	Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para tu edad?					
47	Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para tu entrenamiento?					
48	¿Se ha realizado alguna evaluación del consumo metabólico en la actividad que realizas?					
49	¿Existen pausas establecidas en el trabajo?					
	<b>Ergonomía del puesto de trabajo</b>					
50	¿Es adecuada la distancia entre tus ojos y el trabajo que realizas?					
51	¿La disposición del puesto de trabajo permite trabajar sentado?					
52	¿El asiento es cómodo?					
53	¿Es ajustable la silla de trabajo?					
54	¿Tienes espacio suficiente para variar la posición de piernas y rodillas?					
55	¿Si estás en una silla alta, tiene algún apoyo para los pies?					
56	¿Puedes apoyar los brazos?					
57	La altura de la superficie donde realizas tu trabajo ¿Es la adecuada a tu estatura y a la silla?					
58	En general ¿Dispones de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?					
59	Al finalizar la jornada laboral ¿El cansancio que sientes podría calificarse de normal?					
	<b>Carga mental</b>					
60	Desde el punto de vista de la fatiga nerviosa ¿Consideras que tu ritmo habitual de trabajo es adecuado?					
61	Desde el punto de vista de la fatiga nerviosa ¿Crees que la actividad que se te exige es la que tú puedes realizar?					
62	¿Tu trabajo te permite dormir bien por las noches?					
63	¿Crees que la recuperación de la fatiga entre una jornada de trabajo y la siguiente es suficiente?					
64	¿Tu trabajo te permite desviar la atención, por algunos instantes, para hacer o pensar otras cosas?					
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>						
	<b>Jornada</b>					
65	¿El número y la duración total de las pausas durante la jornada laboral, son suficientes?					
66	¿Puedes distribuir tu mismo estas pausas a lo largo de la jornada?					
67	¿Te piden opinión para el cambio de turno?					
68	¿Te exigen menos trabajo en el turno de noche?					
69	¿Puedes escoger los días de descanso?					
70	¿Consideras adecuada la distribución del horario de trabajo?					
71	¿Consideras adecuada la distribución de los turnos?					
72	¿Consideras adecuada la distribución de las horas de trabajo?					
73	¿Consideras adecuada la distribución de las horas extra?					



74	¿Consideras adecuada la distribución de las pausas?					
	<b>Ritmo</b>					
75	¿Consideras que el tiempo asignado a la tarea que realizas es el adecuado?					
76	¿Puedes abandonar tu trabajo por unos minutos sin necesidad de que te sustituyan?					
77	¿Existen "comodines" para sustituirte cuando no se puede abandonar el puesto? (para ausentarte unos minutos)					
78	¿Puedes variar tu ritmo de trabajo sin perturbar la producción a lo largo de la jornada?					
79	¿Eres tú el que marca el ritmo de trabajo y no los equipos que empleas?					
	<b>Automatización</b>					
80	¿Tu trabajo te permite aplicar tus habilidades y conocimientos?					
81	¿Puedes organizar tu trabajo a tu manera? (Por ejemplo, modificar el orden de las operaciones que realizas?)					
82	¿Puedes intervenir en caso de error o incidente para controlar y corregir tu trabajo?					
83	¿Consideras que tu trabajo es variado?					
84	¿Están agotadas todas las posibilidades de distribuir el trabajo de manera que sea más variado y estimulante que actualmente?					
85	¿Puedes rotar con otros puestos de trabajo?					
	<b>Comunicación y cooperación</b>					
86	¿Tu trabajo se realiza en grupo?					
87	¿Si trabajas de forma individual, puedes hablar con otros compañeros durante el trabajo?					
88	¿Hay compañeros de trabajo a menos de 5 m. de tu puesto de trabajo?					
89	¿Los trabajadores son informados o formados cuando se introducen nuevos equipos o métodos de trabajo?					
90	¿Tienes amigos en el trabajo?					
91	¿Se puede decir lo que uno piensa?					
92	¿Conoces las ideas de otros compañeros? (religión, política, sobre la vida en general)					
	<b>Estilo de mando y participación</b>					
93	¿Tu jefe inmediato te pide opinión en las decisiones que afectan al trabajo que realizas?					
94	Cuando te encarga una nueva tarea ¿Discute contigo la forma de llevarla a cabo?					
95	¿Puedes dar directamente sugerencias a tus superiores?					
96	¿Hay buzones de sugerencias?					
97	¿Crees que se tienen en cuenta las sugerencias que dan los trabajadores?					
	<b>status</b>					
98	¿Goza tu trabajo de prestigio entre tus compañeros?					
99	¿Piensas que el trabajo es importante dentro del proceso general?					
100	¿Tu contrato de trabajo es fijo?					
101	La preparación de los trabajadores ¿Es adecuada al trabajo que realizan?					
102	¿Conoces todo lo que se hace en la empresa?					
103	¿Tienes posibilidades de promoción?					
104	Comparado con otros puestos ¿Es adecuada la remuneración a las exigencias del puesto?					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN</b>						
	<b>Legislación</b>					
105	¿Has leído los estatutos y/o reglamentos de los trabajadores?					



106	¿Sabes a qué prestaciones tienes derecho?					
107	¿Hay en la empresa ejemplares de ordenanza general de higiene y seguridad a disposición de los trabajadores?					
108	¿Conoces los reglamentos y ordenanzas laborales que afectan a tu sector de actividad?					
	<b>Organización dentro de la empresa</b>					
109	¿Piensas que es posible cambiar las formas de organización en tu empresa para mejorar las condiciones de trabajo?					
110	¿Conoces otras empresas que apliquen nuevas formas de organización con resultados positivos para la salud de sus trabajadores?					
111	¿Hay algún área en la empresa o delegado de personal?					
112	¿Conoce el área o el delegado las estadísticas de absentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc.?					
113	¿Existe en tu empresa, vigilante o comité de seguridad e higiene?					
114	¿Informa a los trabajadores?					
115	¿Investiga los accidentes y enfermedades profesionales?					
116	¿Tu empresa tiene servicio médico?					
117	¿Hay botiquín suficientemente dotado y revisado periódicamente?					
118	¿Hay personas que puedan prestar los primeros auxilios con la formación de socorristas?					
119	¿Se realizan reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores?					
120	En caso de efectuarlos ¿Se incluyen en ellos pruebas especiales en función de los riesgos a los que están expuestos?					
121	¿Se informa al trabajador de los resultados de los reconocimientos médicos?					
122	¿Existe en la empresa una persona responsable del botiquín?					

Gracias



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE INGENIERIA GEOLÓGICA Y METALURGICA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL**

El siguiente cuestionario tiene como finalidad evaluar su grado de satisfacción respecto al lugar de trabajo y labor que realiza en ella. Se solicita que marque con una “X” según corresponda a la percepción de acuerdo al grado de cumplimiento de los siguientes ítems, donde:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( ) **Edad:** ( )

**Estado civil:** Soltero ( ) Casado o conviviente ( ) Separado ( )

**Nivel de instrucción:** .....

**Tipo de contrato con la entidad:**

Nombrado ( ) CAS ( ) Reemplazo 276 ( ) Otros: .....

Nº	ITEM		1	2	3	4	5
<b>RETO DE TRABAJO</b>							
1	Identidad de la tarea	Se siente identificado con las tareas asignadas en el puesto de trabajo					
2		Se siente identificado con las tareas que se desarrollan en la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón					
3	Significancia de la tarea	Las tareas que desarrollo son sumamente importantes para el Hospital.					
4		El puesto de trabajo asignado tiene un impacto significativo en mi vida personal					
5	Autonomía	Siento que en la institución se me brinda la libertad debida para realizar mis tareas					
6		El trabajo que desarrollo cumple debidamente con una programación, para lo cual se dispone de las herramientas necesarias para ejecutarlas					
7	Retroalimentación del puesto mismo	En la institución procuran, por medio de mi jefatura y/o área de personal, indicarme cómo mejorar las funciones que realizo en mi puesto de trabajo					
8		La institución procura realizar evaluación de mi desempeño y realiza una retroalimentación para informarme los resultados.					



REMUNERACIONES JUSTAS						
9	Satisfacción con los sueldos y salarios	Me siento satisfecho con la remuneración percibida por las funciones que desarrollo				
10		En la organización existen compensaciones justas acorde a cada puesto de trabajo				
CONDICIONES DE TRABAJO						
11	Oportunidad y Desarrollo de la organización	En la organización se me brindan las oportunidades para poder crecer profesionalmente.				
12		En la organización se vela porque logre desarrollar y perfeccionar el trabajo que ejecuto.				
13	Características del trabajo	Estoy de acuerdo con las funciones asignadas a mi puesto de trabajo				
14		Las funciones asignadas al puesto son ejecutables gracias a los recursos asignados para tal fin				
15	Supervisión	La supervisión sobre mi puesto de trabajo me motiva a lograr la mayor eficiencia para cumplir con mis deberes				
16		La dirección de la institución me motiva para la obtención de los objetivos organizacionales				
RELACIÓN TRABAJO- EMPLEADO						
17	Compatibilidad entre personalidad y el puesto	Estoy de acuerdo con las características del puesto de trabajo.				
18		El puesto de trabajo es acorde a mi personalidad y competencias.				

**Gracias**



#### Anexo 4. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE INGENIERIA GEOLÓGICA Y METALURGICA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (a) colaborador (a) de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butron; Por intermedio del presente documento le pongo en conocimiento que vengo realizando el estudio de investigación denominado “CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN - 2022”, para lo cual se requiere el llenado del instrumento de recojo de información, el mismo que es completamente anónimo, garantizando su confidencialidad. Por lo que solicito su colaboración con el llenado de los cuestionarios.

La firma en este documento certifica que está Usted aceptando participar en el trabajo de investigación, habiendo sido informado(a) de sus objetivos.

-----

Firma





### Anexo 5. Condiciones de seguridad del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Condiciones de seguridad	Bajo	19	47,5
	Regular	12	30,0
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

### Anexo 6. Maquinas

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Maquinas	Bajo	20	50,0
	Regular	9	22,5
	Alto	11	27,5
	Total	40	100,0

### Anexo 7. Herramientas de trabajo

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Herramientas de trabajo	Bajo	18	45,0
	Regular	17	42,5
	Alto	5	12,5
	Total	40	100,0



### Anexo 8. Espacios de trabajo

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Espacios de trabajo	Bajo	18	45,0
	Regular	13	32,5
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

### Anexo 9. Manipulación y transporte

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Manipulación y transporte	Bajo	13	32,5
	Regular	17	42,5
	Alto	10	25,0
	Total	40	100,0

### Anexo 10. Electricidad

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Electricidad	Bajo	28	70,0
	Regular	3	7,5
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

### Anexo 11. Incendios

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Incendios	Bajo	5	12,5
	Regular	32	80,0
	Alto	3	7,5
	Total	40	100,0



Anexo 12. Contaminantes ambientales del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022

	Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Bajo	10	25,0
Contaminantes ambientales Regular	28	70,0
Alto	2	5,0
Total	40	100,0

Anexo 13. Vibraciones

	Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Bajo	7	17,5
Vibraciones Regular	30	75,0
Alto	3	7,5
Total	40	100,0

Anexo 14. Radiaciones

	Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Bajo	8	20,0
Radiaciones Regular	27	67,5
Alto	5	12,5
Total	40	100,0



### Anexo 15. Contaminantes químicos

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Contaminantes químicos	Bajo	15	37,5
	Regular	22	55,0
	Alto	3	7,5
	Total	40	100,0

### Anexo 16. Contaminantes biológicos

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Contaminantes biológicos	Bajo	5	12,5
	Regular	23	57,5
	Alto	12	30,0
	Total	40	100,0

### Anexo 17. Medio ambiente de trabajo del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Medio ambiente de trabajo	Bajo	5	12,5
	Regular	31	77,5
	Alto	4	10,0
	Total	40	100,0



### Anexo 18. Iluminación

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Iluminación	Bajo	9	22,5
	Regular	28	70,0
	Alto	3	7,5
	Total	40	100,0

### Anexo 19. Condiciones termo higrométricas

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Condiciones termo higrométricas	Bajo	6	15,0
	Regular	30	75,0
	Alto	4	10,0
	Total	40	100,0

### Anexo 20. Exigencias del puesto de trabajo en la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Exigencias del puesto de trabajo	Bajo	4	10,0
	Regular	31	77,5
	Alto	5	12,5
	Total	40	100,0



### Anexo 21. Fatiga física

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Fatiga física	Bajo	8	20,0
	Regular	28	70,0
	Alto	4	10,0
	Total	40	100,0

### Anexo 22. Ergonomía del puesto de trabajo

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Ergonomía del puesto de trabajo	Bajo	3	7,5
	Regular	33	82,5
	Alto	4	10,0
	Total	40	100,0

### Anexo 23. Carga mental

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Carga mental	Bajo	7	17,5
	Regular	28	70,0
	Alto	5	12,5
	Total	40	100,0



**Anexo 24. Organización del trabajo en la Unidad de Servicios Generales del hospital  
Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022**

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Organización del trabajo	Bajo	9	22,5
	Regular	27	67,5
	Alto	4	10,0
	Total	40	100,0

**Anexo 25. Jornada**

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Jornada	Bajo	8	20,0
	Regular	27	67,5
	Alto	5	12,5
	Total	40	100,0

**Anexo 26. Ritmo**

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Ritmo	Bajo	7	17,5
	Regular	28	70,0
	Alto	5	12,5
	Total	40	100,0

**Anexo 27. Automatización**

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Automatización	Bajo	6	15,0
	Regular	30	75,0
	Alto	4	10,0
	Total	40	100,0

**Anexo 28. Comunicación y cooperación**



		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Comunicación y cooperación	Bajo	8	20,0
	Regular	28	70,0
	Alto	4	10,0
	Total	40	100,0

**Anexo 29.** Estilo de mando y participación

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Estilo de mando y participación	Bajo	34	85,0
	Regular	2	5,0
	Alto	4	10,0
	Total	40	100,0

**Anexo 30.** Status

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
status	Bajo	11	27,5
	Regular	24	60,0
	Alto	5	12,5
	Total	40	100,0

**Anexo 31.** Organización de la prevención en la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Organización de la prevención	Bajo	26	65,0
	Regular	11	27,5
	Alto	3	7,5
	Total	40	100,0





### Anexo 32. Legislación

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Legislación	Bajo	32	80,0
	Regular	5	12,5
	Alto	3	7,5
	Total	40	100,0

### Anexo 33. Organización dentro de la empresa

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Organización dentro de la empresa	Bajo	23	57,5
	Regular	13	32,5
	Alto	4	10,0
	Total	40	100,0

### Anexo 34. Reto de trabajo en el personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Reto de trabajo	Bajo	2	5,0
	Regular	29	72,5
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

### Anexo 35. Identidad de la tarea

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Identidad de la tarea	Bajo	10	25,0
	Regular	7	17,5
	Alto	23	57,5
	Total	40	100,0



### Anexo 36. Significancia de la tarea

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Significancia de la tarea	Bajo	3	7,5
	Regular	27	67,5
	Alto	10	25,0
	Total	40	100,0

### Anexo 37. Autonomía

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Autonomía	Bajo	16	40,0
	Regular	16	40,0
	Alto	8	20,0
	Total	40	100,0

### Anexo 38. Retroalimentación del puesto mismo

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Retroalimentación del puesto mismo	Bajo	25	62,5
	Regular	1	2,5
	Alto	14	35,0
	Total	40	100,0

### Anexo 39. Remuneraciones justas al personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Remuneración es justas	Bajo	37	92,5
	Regular	2	5,0
	Alto	1	2,5
	Total	40	100,0

#### Anexo 40. Satisfacción con los sueldos y salarios

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Satisfacción con los sueldos y salarios	Bajo	37	92,5
	Regular	2	5,0
	Alto	1	2,5
	Total	40	100,0

#### Anexo 41. Condiciones de trabajo del personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Condiciones de Trabajo	Bajo	13	32,5
	Regular	20	50,0
	Alto	7	17,5
	Total	40	100,0

#### Anexo 42. Oportunidad y desarrollo de organización

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Oportunidad y desarrollo de la organización	Bajo	33	82,5
	Regular	4	10,0
	Alto	3	7,5
	Total	40	100,0

#### Anexo 43. Características del trabajo

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Características del trabajo	Bajo	14	35,0
	Regular	19	47,5
	Alto	7	17,5
	Total	40	100,0



#### Anexo 44. Supervisión

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Supervisión	Bajo	14	35,0
	Regular	19	47,5
	Alto	7	17,5
	Total	40	100,0

#### Anexo 45. Relación trabajo empleado en la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2022

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Relación trabajo empleado	Bajo	35	87,5
	Regular	4	10,0
	Alto	1	2,5
	Total	40	100,0

#### Anexo 46. Compatibilidad entre personalidad y puesto

		Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Compatibilidad entre personalidad y puesto	Bajo	35	87,5
	Regular	4	10,0
	Alto	1	2,5
	Total	40	100,0



**Anexo 47.** Aplicación de instrumento al personal de la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE INGENIERIA GEOLÓGICA Y METALURGICA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA  
SATISFACCIÓN LABORAL

El siguiente cuestionario tiene como finalidad evaluar su grado de satisfacción respecto al lugar de trabajo y labor que realiza en ella. Se solicita que marque con una "X" según corresponda a la percepción de acuerdo al grado de cumplimiento de los siguientes ítems, donde:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Sexo: Masculino (X) Femenino ( ) Edad: ( 35 )

Estado civil: Soltero (X) Casado o conviviente ( ) Separado ( )

Nivel de instrucción: SUPERIOR (UNIVERSIDAD CON TÍTULO)

Tipo de contrato con la entidad:

Nombrado ( ) CAS ( ) Reemplazo 276 (X) Otros: .....

Nº	ITEM		1	2	3	4	5
<b>RETO DE TRABAJO</b>							
1	Identidad de la tarea	Se siente identificado con las tareas asignadas en el puesto de trabajo				X	
2		Se siente identificado con las tareas que se desarrollan en la Unidad de Servicios Generales del hospital Manuel Núñez Butrón				X	
3	Significancia de la tarea	Las tareas que desarrollo son sumamente importantes para el Hospital.				X	
4		El puesto de trabajo asignado tiene un impacto significativo en mi vida personal					X
5	Autonomía	Siento que en la institución se me brinda la libertad debida para realizar mis tareas				X	
6		El trabajo que desarrollo cumple debidamente con una programación, para lo cual se dispone de las herramientas necesarias para ejecutarlas				X	
7	Retroalimentación del puesto mismo	En la institución procuran, por medio de mi jefatura y/o área de personal, indicarme cómo mejorar las funciones que realizo en mi puesto de trabajo				X	
8		La institución procura realizar evaluación de mi desempeño y realiza una retroalimentación para informarme los resultados.				X	



REMUNERACIONES JUSTAS					
9	Satisfacción con los sueldos y salarios	Me siento satisfecho con la remuneración percibida por las funciones que desarrollo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10		En la organización existen compensaciones justas acorde a cada puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
CONDICIONES DE TRABAJO					
11	Oportunidad y Desarrollo de la organización	En la organización se me brindan las oportunidades para poder crecer profesionalmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12		En la organización se vela porque logre desarrollar y perfeccionar el trabajo que ejecuto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Características del trabajo	Estoy de acuerdo con las funciones asignadas a mi puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14		Las funciones asignadas al puesto son ejecutables gracias a los recursos asignados para tal fin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15	Supervisión	La supervisión sobre mi puesto de trabajo me motiva a lograr la mayor eficiencia para cumplir con mis deberes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16		La dirección de la institución me motiva para la obtención de los objetivos organizacionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
RELACIÓN TRABAJO- EMPLEADO					
17	Compatibilidad entre personalidad y el puesto	Estoy de acuerdo con las características del puesto de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18		El puesto de trabajo es acorde a mi personalidad y competencias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Gracias



**SOLICITA:** Facilidades para ejecución de trabajo  
de investigación

**M.C. Rolando Montes de Oca Velazco**

**DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRON - PUNO**

Yo, Buenaventura ORMACHEA VALDEZ,  
Identificado con DNI. N° 43793158, domiciliado en  
Jr. Los Laureles Mz "S" Lte 1B en la ciudad de  
Puno, egresado de la segunda especialidad en  
Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente,  
UNA- PUNO, ante Ud. Me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de ejecutar el proyecto de investigación titulado:  
"Condiciones de seguridad en el trabajo y satisfacción laboral en el personal de la  
Unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón – 2022", recorro a  
su digno despacho **para solicitarle facilidades para ejecución de trabajo de  
investigación, con el personal de la Unidad de Servicios Generales de la  
institución que Ud. Dignamente dirige, la concretización de la misma será de gran  
ayuda para continuar con el trámite de la obtención de mi segunda especialización.**

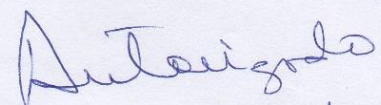

Adjunto:

- Concepto de pago por Tramite documentario
- DNI
- Acta de aprobación de proyecto de tesis
- Perfil de proyecto.

Por lo expuesto, pido a usted, señor director acceder a mi solicitud, por ser justa y  
legal.

Puno, 03 de octubre del 2022.

  
BUENAVENTURA ORMACHEA VALDEZ  
DNI. 43793158





### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo BUENAVENTURA ORTIZCHEA VALDEZ,  
identificado con DNI 43793158 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL y MEDIO AMBIENTE,  
informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO y SATISFACCIÓN  
LDBORDL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD DE SERVICIOS  
GENERALES DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN- 2022 ”

Es un tema original.

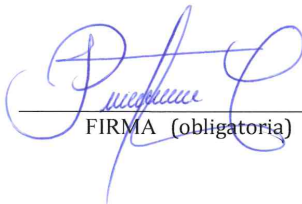
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 19 de Abril del 20 23

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo BUCNAVENTURA ORMACHUCA VALDEC,  
identificado con DNI 43793158 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL y MEDIO AMBIENTE,  
informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL  
EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES DEL  
HOSPITAL MANUEL NUÑEZ BUENOS AIRES-2022 ”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

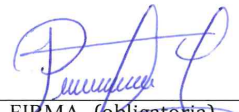
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 19 de Abril del 2023

  
FIRMA (obligatoria)



Huella