



FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA BUREAU VERITAS, 2025

Línea de investigación:
Competitividad industrial, diversificación productiva y prospectiva

Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial

Autora

Huamán Buenaventura, Alessandra Jailine

Asesora

Torres Sanchez, Doris Concesa
ORCID: 0000-0002-7130-1906

Jurado

Benavides Caverro, Oscar
Meza Armas, Orlando Eleodoro
Carlos Reyes, Gabriel Jorge

Lima - Perú

2026



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA BUREAU VERITAS, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	revistas.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
11	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

repositorio.upsc.edu.pe



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON
LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA BUREAU
VERITAS, 2025

Línea de Investigación:

Competitividad industrial, diversificación productiva y prospectiva

Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial

Autora

Huamán Buenaventura, Alessandra Jailine

Asesora

Torres Sanchez, Doris Concesa

ORCID: 0000-0002-7130-1906

Jurado

Benavides Cavero, Oscar

Meza Armas, Orlando Eleodoro

Carlos Reyes, Gabriel Jorge

Lima – Perú

2026

ÍNDICE

RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
I. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. Descripción y formulación del problema	7
1.1.1. Problema general	12
1.1.2. Problemas específicos	13
1.2. Antecedentes	13
1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específicos	21
1.4. Justificación.....	21
1.5. Hipótesis.....	23
1.5.1. Hipótesis general	23
1.5.2. Hipótesis específicas	23
II. MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	24
2.1.1. Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SST).....	24
2.1.2. Satisfacción Laboral	28
III. MÉTODO	33
3.1 Tipo de investigación	33
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	34
3.3 Variables.....	34
3.4 Población y muestra	36
3.5 Instrumentos.....	37

3.6 Procedimientos	39
3.7 Análisis de datos.....	40
3.8 Consideraciones éticas	40
IV. RESULTADOS	42
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
VI, CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	59
VIII. REFERENCIAS.....	61
VI. ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	35
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento	38
Tabla 3 Resultados descriptivos de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo ...	42
Tabla 4 Resultados descriptivos de la variable Satisfacción laboral	42
Tabla 5 Resultados descriptivos de la dimensión Gestión de Peligros en el lugar de trabajo	43
Tabla 6 Resultados descriptivos de la dimensión Políticas y procedimientos de SST	43
Tabla 7 Resultados descriptivos de la dimensión Conciencia en seguridad y salud ocupacional	44
Tabla 8 Resultados descriptivos de la dimensión Participación en seguridad y salud ocupacional	44
Tabla 9 Resultados descriptivos de la dimensión Satisfacción extrínseca	45
Tabla 10 Resultados descriptivos de la dimensión Satisfacción intrínseca	45
Tabla 11 Análisis de normalidad	46
Tabla 12 Prueba de hipótesis general.....	47
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 1	47
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 2	48
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 3	48
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 4	49
Tabla 17 Matriz de consistencia	66

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Bureau Veritas, Perú, durante el año 2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 51 colaboradores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios estructurados con escala tipo Likert, validados por juicio de expertos y con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.924. El análisis estadístico se realizó con el software SPSS, aplicando pruebas de normalidad y el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral ($\rho = 0.527$; $p < 0.001$). Asimismo, se hallaron correlaciones significativas entre cada dimensión de la SST y la satisfacción, siendo la más fuerte la relacionada con políticas y procedimientos. Se concluye que una adecuada gestión de la SST incide favorablemente en el bienestar laboral, recomendándose fortalecer la participación de los trabajadores y la cultura preventiva dentro de la organización.

Palabras clave: Seguridad y salud ocupacional, satisfacción laboral, gestión organizacional, cultura preventiva, bienestar del trabajador.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between occupational health and safety (OHS) management and job satisfaction among workers at Bureau Veritas, Peru, in 2025. The research followed a quantitative, applied approach with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample consisted of 51 employees selected through a non-probabilistic, intentional sampling technique. Data collection was conducted using two structured Likert-scale questionnaires, validated by expert judgment and demonstrating a high internal consistency (Cronbach's Alpha = 0.924). Statistical analysis was performed using SPSS software, including normality tests and Spearman's correlation coefficient. Results revealed a positive and statistically significant relationship between OHS management and job satisfaction ($\rho = 0.527$; $p < 0.001$). Additionally, significant correlations were found between each dimension of OHS and job satisfaction, with the strongest association observed in the policies and procedures dimension. The study concludes that effective OHS management contributes favorably to employee well-being and satisfaction. It is recommended that organizations strengthen worker participation and promote a preventive safety culture as part of their strategic human resource practices.

Key words: Occupational health and safety, job satisfaction, organizational management, preventive culture, employee well-being.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del problema

A nivel global, la seguridad y salud ocupacional (SSO) sigue siendo un desafío crítico para las organizaciones y gobiernos. A pesar de los avances en la normativa laboral y en la implementación de políticas de prevención, las estadísticas reflejan que los accidentes y enfermedades laborales continúan en niveles alarmantes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), cada año aproximadamente 2,78 millones de trabajadores mueren debido a accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, 374 millones de personas sufren lesiones laborales no mortales, lo que hace que este fenómeno cause un impacto significativo en la fuerza laboral y la economía mundial (Billorou & Sandoya, 2019).

En lo que respecta a los riesgos laborales, todas las industrias presentan algún tipo de peligro; sin embargo, es absolutamente vital hacer que estos peligros sean lo menos peligrosos posible. La clave para lograr la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo es la identificación de los riesgos, la capacitación de los trabajadores y la entrega de los equipos de protección necesarios. Sin embargo, la falta de medidas preventivas que se tomen en el lugar no solo probablemente conduzca a una mayor accidentalidad, también afectará negativamente la productividad organizacional, lo que resultaría en sanciones regulatorias, por lo que, la seguridad en el trabajo es un componente de empleo digno; de hecho, las condiciones de trabajo afectan la salud física y mental expés de los trabajadores (Safety Mantis, 2024).

El impacto de la inseguridad laboral no se limita a las lesiones físicas; por lo que de acuerdo con una encuesta realizada por Traliant en los Estados Unidos encontró que el 86% de los encuestados considera que las empresas deben tomar más medidas para resolver los problemas de salud mental relacionados con el trabajo, la desinformación laboral, los problemas en la dirección y los salarios estancados han producido una atmósfera de inseguridad

psicológica; llevando así a una disminución en la satisfacción laboral y también a un aumento en los problemas de salud mental, como el estrés, la ansiedad y la depresión (Robinson, 2024).

Las estadísticas globales también revelan diferencias en la vulnerabilidad de los trabajadores. Los jóvenes entre 15 y 24 años presentan tasas de accidentes un 50 % superiores en comparación con trabajadores de mayor edad, lo que sugiere una necesidad urgente de políticas específicas para la prevención de riesgos en este grupo poblacional (Billorou & Sandoya, 2019). Asimismo, en la Unión Europea, el 93 % de las muertes laborales registradas en 2021 correspondieron a hombres, lo que sugiere una alta exposición a riesgos en sectores tradicionalmente masculinizados (Safety Mantis, 2024).

En América Latina, la situación de la seguridad y salud ocupacional presenta un panorama aún más complejo. De acuerdo con la OIT (2020), la región ha destinado poca atención a la prevención de riesgos laborales porque la conciencia de su importancia es baja y las instituciones responsables de la promoción y el cumplimiento de normas laborales son débiles; manifestándose, entre otras cosas, en la presencia sostenida de situaciones laborales peligrosas, donde los trabajadores no tienen acceso a equipos de protección adecuados, entrenamiento en prevención de riesgos laborales y mecanismos efectivos de delación de condiciones inseguras.

En el ámbito internacional, la evidencia sugiere que la gestión insuficiente de SSO no solo aumenta el accidente de trabajo y la incidencia de enfermedades sino también la insatisfacción laboral del personal. La percepción de peligro acompañada por la falta de medidas preventivas eficientes puede empeorar la productividad, además de aumentar los costos de compensación y causar una crisis a nivel de salud. Por lo tanto, es importante que todas las empresas y gobiernos fortalezcan sus estrategias preventivas y de seguridad para proporcionar a sus empleados entornos laborales seguros, justos y saludables.

A su vez, a nivel nacional, la SSO sigue siendo un reto para la mayoría de las empresas, en especial aquellas de sectores con un riesgo laboral más alto, como la construcción, producción y la minería. A pesar del sólido sistema normativo fijado por la Ley N°29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, la implementación de medidas preventivas sigue siendo insuficiente y desigual. Esta problemática no solo disminuye la SSO de un empleado sino su nivel de satisfacción laboral, productividad y bienestar general.

Las estadísticas más recientes evidencian la magnitud del problema. Según Begazo (2024), en el último año se notificaron más de 27,000 accidentes laborales en el país, con una afectación predominante en hombres (23,000 casos) y una menor proporción en mujeres (4,000 casos). Este aumento del 4% en la tasa de accidentabilidad con respecto a años anteriores resalta la persistente vulnerabilidad de los trabajadores peruanos y pone en cuestión la eficacia de las estrategias preventivas aplicadas por las empresas. Además, sectores como la minería y la construcción registran las tasas más elevadas de incidentes laborales, lo que subraya la necesidad de reforzar las medidas de prevención y control en estos entornos.

En términos normativos, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece obligaciones claras para empleadores y trabajadores con el objetivo de garantizar condiciones laborales seguras (Ewes et al., 2023). Sin embargo, el cumplimiento de estas disposiciones es irregular, sobre todo en pequeñas y medianas empresas (pymes), que carecen de los recursos necesarios para implementar adecuadamente sistemas de gestión de seguridad ocupacional. La debilidad en la fiscalización y la falta de sanciones efectivas también contribuyen a la persistencia de condiciones laborales inseguras.

Otro factor crítico es la baja cultura de prevención de riesgos en muchas organizaciones. Ormeño y Layme (2024) señalan que el subregistro de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales sigue siendo un problema recurrente en el país. Muchas empresas no reportan incidentes por temor a sanciones o costos adicionales, lo que limita la efectividad de las

estrategias de mitigación de riesgos. Además, la falta de capacitación continua en seguridad y salud ocupacional impide que los trabajadores desarrollen habilidades para identificar y prevenir peligros en sus entornos laborales.

A nivel corporativo, un estudio de Marsh (2022) indica que, si bien el 63% de las empresas peruanas prioriza la seguridad y salud de sus empleados, aún existen brechas significativas en la implementación de programas efectivos de prevención de riesgos. Las grandes empresas tienden a cumplir mejor con las normativas de seguridad, mientras que las pymes enfrentan mayores dificultades para adoptar medidas preventivas debido a limitaciones económicas y operativas.

Además del problema de la seguridad ocupacional, el contexto laboral peruano también se enfrenta a una preocupante crisis de satisfacción y retención de talento. Según un estudio de Espinoza (2024), Perú se encuentra entre los países con menor satisfacción laboral en Latinoamérica y mayor intención de renuncia por parte de los trabajadores. Si bien el país registra el mejor promedio de Employee Net Promoter Score (eNPS) de la región con un 46.5%, este ha disminuido en un 4.4% respecto al año anterior. La insatisfacción laboral está motivada principalmente por las condiciones laborales deficientes, las escasas oportunidades de crecimiento y la falta de incentivos atractivos para los empleados.

El problema es aún más evidente en sectores con altos niveles de accidentabilidad laboral, como la construcción y el retail, donde la satisfacción de los trabajadores es más baja en comparación con industrias como servicios financieros, telecomunicaciones y automotriz (Espinoza, 2024). Este fenómeno pone de manifiesto la necesidad de mejorar no solo la seguridad en el trabajo, sino también el clima organizacional y la percepción de bienestar entre los colaboradores. Asimismo, las nuevas generaciones de trabajadores tienen una menor disposición a permanecer en un empleo sin beneficios ni condiciones adecuadas. Según el mismo estudio, cambiar de empleo con frecuencia puede incrementar el salario entre un 14%

y 30% en los primeros diez años de carrera, lo que motiva a muchos jóvenes profesionales a buscar alternativas fuera de sus actuales empresas. Esta tendencia de alta rotación laboral también representa un reto para la retención del talento y la estabilidad organizacional.

De tal manera, la problemática de la seguridad y salud ocupacional en el Perú no solo involucra la accidentabilidad laboral, sino también la percepción de inseguridad, la insatisfacción de los trabajadores con sus condiciones laborales y la alta intención de renuncia. Es así como, la precarización del entorno laboral se ve comprometida, no solamente la productividad para las empresas, sino la calidad de vida del recurso humano. De tal forma, para crear más entornos de trabajo seguro y aumentar la satisfacción se debe fortalecer la cultura preventiva, aumentar la fiscalización de las leyes laborales y promover la capacitación continua en esta materia. Por otro lado, las empresas deben crear estrategias más efectivas para incrementar la satisfacción y compromiso de sus trabajadores, lo que se logra también a través de condiciones laborales más óptimas, permitiendo una reducción de la rotación y una mejora del bienestar del recurso humano en el país.

Ahora bien, con todo lo anteriormente expuesto, la organización Bureau Veritas es seleccionada como la unidad de análisis para este estudio. El actúa a nivel global en el campo de la Seguridad y Salud Ocupacional, donde juega un papel clave en la evaluación y certificación de sistemas de gestión de SST en Perú. La atención de esta empresa al cumplimiento de múltiples leyes y regulaciones, incluida la norma ISO 45001, da a otras organizaciones la confianza para operar a la más alta seguridad. Aún así, dado que el ámbito de la SST sigue siendo uno de los desafíos clave para muchas organizaciones peruanas, es importante ver cómo el propio sistema de SST de la empresa afecta la satisfacción laboral de sus empleados. A pesar de su negocio principal que está certificado y auditando un tercero plan de seguridad laboral, la empresa aún no ha examinado cómo afecta la certificación a la experiencia de los empleados. Los empleados pueden tener una percepción apreciable de las

medidas preventivas, la falta de un equipo de protección adecuado, o no ser capacitados, lo que puede afectar seriamente su bienestar y satisfacción laboral. Por lo tanto, si se aplica de la manera correcta, una cultura organizacional bien establecida y centrada en la seguridad no solo reduce los riesgos de accidentes, sino que también genera confianza y satisfacción emocional por parte de los empleados.

Aun así, en muchas organizaciones el mero compromiso del modelo SST no siempre se traduce en el hecho de que un lugar de trabajo seguro sea percibido de modo semejante por sus empleados. Estudios anteriores ya muestran que la posesión de certificaciones de seguridad no mejora necesariamente la percepción del empleado sobre el bienestar, en momentos en que una política de prevención poco clara o inadecuada comunicación en toda la organización no cubre una línea resto. Por lo tanto, el análisis de investigación plantea saber si el sistema de SST de Bureau Veritas se relaciona significativamente en la satisfacción laboral o si hay una brecha entre el compromiso legal y la percepción real de seguridad en el lugar de trabajo.

Dado este contexto, surge la interrogante central de esta investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas?

Responder a esta pregunta permitirá comprender en qué medida una empresa dedicada a la certificación de SST logra aplicar internamente los principios que promueve y si la percepción de sus propios empleados refleja el impacto positivo esperado de una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025?

1.1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre los peligros en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025?
- b) ¿Cuál es la relación entre las políticas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025?
- c) ¿Cuál es la relación entre la conciencia sobre seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025?
- d) ¿Cuál es la relación entre la participación en seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025?

1.2. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Cruz et al. (2022), en su estudio titulado "Importancia de la Seguridad, Salud Ocupacional y Vigilancia Epidemiológica en Empresas Ecuatorianas: Incidencia en la Satisfacción Laboral", analizaron la influencia de los sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en la satisfacción laboral de los trabajadores en distintas empresas ecuatorianas. Para ello, adoptaron un enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo, utilizando una muestra de 104 empleados de diversas organizaciones. Como instrumentos de medición, emplearon la Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador I-ESST y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, con el propósito de evaluar la percepción de los trabajadores respecto a las condiciones de seguridad en sus entornos laborales. Los resultados del análisis estadístico mostraron una correlación significativa de $r = 0.914$ entre la salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica con la satisfacción laboral, lo que evidencia una relación positiva entre estos factores. Es decir, a medida que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo mejoran, la satisfacción laboral de los trabajadores también aumenta de manera proporcional. Estos hallazgos sugieren que las empresas ecuatorianas

deben fortalecer sus políticas de seguridad laboral, no solo para reducir el riesgo de enfermedades y accidentes ocupacionales, sino también para mejorar el bienestar y la motivación del personal, lo que impactaría positivamente en su desempeño y en la productividad organizacional.

Ali (2021), en su estudio titulado "Occupational Health and Safety and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Role Ambiguity", analizó la relación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral, considerando el impacto moderador de la ambigüedad de rol en el ambiente de trabajo. Para ello, utilizó un enfoque cuantitativo no experimental, de alcance correlacional y predictivo, con un análisis de regresión múltiple en el que se logró integrar los resultados de la percepción y la satisfacción del empleo. Con una muestra compuesta por 202 empleados de la industria del mueble en Bursa, Turquía, a quienes se les suministró un cuestionario estructurado que mide su percepción acerca de la seguridad del trabajo y su satisfacción con el empleo. El análisis estadístico le permitió comprobar que la seguridad y salud ocupacional tienen un efecto positivo y significativo en la satisfacción del trabajo ($\beta = 0.738$, $p < 0.001$), lo que permite decir que, al mejorar la seguridad del trabajo, se mejorará la satisfacción de los empleados. Sin embargo, la ambigüedad de rol tiene un impacto negativo significativo en la satisfacción del trabajo. Al mismo tiempo, la falta de claridad en los roles contrarresta el impacto positivo de la seguridad ocupacional en la percepción del bienestar de los empleados. Además, el modelo de regresión explicó el 60.3% de la variabilidad en la satisfacción del trabajo, demostrando que estos factores son cruciales para la satisfacción del empleo. Como conclusión, se observa la importancia de reducir la ambigüedad de rol en el entorno laboral mediante una comunicación organizativa adecuada y estructurada de un ambiente laboral favorable para el bienestar y la salud emocional.

Reinati y Paulus (2023), en su estudio titulado "The Influence of Occupational Safety and Health On Employee Job Satisfaction at PT", abordaron la relación entre la seguridad y la

satisfacción laboral en PT Hasrjat Abadi Kupang Branch en Indonesia. Este estudio se estructuró sobre una base cuantitativa y correlacionada mediante un análisis de regresión lineal múltiple. En este sentido, los autores realizaron una encuesta a 244 empleados para sus opiniones acerca de la seguridad y salud de sus entornos de trabajo y para medir los niveles de satisfacción laboral. El análisis estadístico encontró que la seguridad y salud ocupacional habían afectado a la satisfacción laboral en un 9.61%: $R^2 = 0.0961$, mientras que el 90.39% restante fue determinado por factores externos no considerados. Si bien existe una relación positiva entre estas variables, los resultados no presentaron debida significancia estadística. Por lo tanto, aunque la seguridad ocupacional es fundamental, no es lo único importante en este fenómeno. A partir de este análisis, se deduce la importancia de considerar otros aspectos del entorno laboral, como el clima organizacional, el liderazgo, las oportunidades de crecimiento profesional y las condiciones contractuales.

En el estudio titulado “Effects of Occupational Safety Performance on Work Engagement of Emergency Workers: Mediating Role of Job Satisfaction”, Caner et al. afirmaron que el desempeño en seguridad ocupacional, la satisfacción de los trabajadores y el compromiso en el trabajo están directamente relacionados. Los estudios se realizaron utilizando un modelo estructural basado en encuestas de 385 trabajadores de urgencias, doctoras/os y paramédicas/os en Estambul, Turquía. El propósito del estudio era comparar los efectos de las condiciones de seguridad en el trabajo en la percepción y el nivel de compromiso en las/los empleadas/os. Según los descubrimientos, el desempeño en seguridad ocupacional también afecta la satisfacción del trabajo ($\beta = 0.63, p < 0.001$), por lo que las condiciones de trabajo seguras influirían directamente en la percepción de la salud del empleado. Otra vez, la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el compromiso de las/los trabajadoras/es fue fiable ($\beta = 0.78, p < 0.001$), lo que confirma que las empleadas/os

satisfechas/os en sus puestos de trabajo asignan más emociones a sus tareas y responsabilidad. Llamativamente, la satisfacción laboral se interpuso mediante $(\beta = 0.49, p < 0.001)$.

Caner et al. (2024), en su estudio titulado "Effects of Occupational Safety Performance on Work Engagement of Emergency Workers: Mediating Role of Job Satisfaction", analizaron la relación entre el desempeño en seguridad ocupacional, la satisfacción laboral y el compromiso laboral en trabajadores de emergencias. Para ello, se realizaron utilizando un modelo estructural basado en encuestas de 385 trabajadores de urgencias, doctoras/os y paramédicas/os en Estambul, Turquía. El propósito del estudio era comparar los efectos de las condiciones de seguridad en el trabajo en la percepción y el nivel de compromiso en las/los empleadas/os. Según los hallazgos, el desempeño en seguridad ocupacional también afecta la satisfacción del trabajo ($\beta = 0.63, p < 0.001$), lo que sugiere que garantizar condiciones laborales seguras contribuye a mejorar la percepción de bienestar de los empleados. Además, se descubrió que la satisfacción laboral tuvo un impacto significativo en el compromiso laboral ; $\beta = 0.78, p < 0.001$. Esto significa que los empleados que se sienten más satisfechos con sus trabajos se dedican más a sus funciones y están más motivados. Por otro lado, el hecho de que este hallazgo mostró la satisfacción laboral para actuar como mediador en la relación entre la seguridad ocupacional y el compromiso laboral fue un resultado clave. El coeficiente de β fue igual a 0.49 y también tuvo significación ; $p < 0.001$. Es decir, la seguridad laboral en este caso influyó directamente en el compromiso de los trabajadores, pero su influencia se duplica caso de un alto nivel de satisfacción. En general, estos hallazgos resaltan la importancia de garantizar la seguridad laboral en situaciones de alto riesgo. Por un lado, reducen los riesgos de accidentes y enfermedades laborales. Por otro lado, fortalecen la dedicación y el rendimiento laboral.

Mardiana et al. (2022) en su estudio "The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production

Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)", tuvo como objetivo evaluar la relación entre seguridad y salud ocupacional, satisfacción laboral y desempeño de los empleados en la empresa PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik, Indonesia. Se utilizó un enfoque cuantitativo y explicativo, con análisis de ruta (path analysis), empleando encuestas aplicadas a una muestra de 187 empleados de producción. Los resultados revelan que, en primer lugar, la seguridad y la salud ocupacional tienen una influencia sustancial en la satisfacción del trabajo con el CR de 0.009 y $\beta = 0.351$. Eso sugiere que un buen manejo de la seguridad afectará positivamente a la seguridad y la salud del personal. En segundo lugar, la satisfacción con el trabajo influyó significativamente en el rendimiento de los empleados con el valor CR de 0.000 y $\beta = 0.430$. Por lo tanto, se confirma que la satisfacción es el mediador en la relación entre la seguridad ocupacional y la productividad. Finalmente, la seguridad y salud ocupacional también mostró una relación positiva directa con el desempeño laboral (CR = 0.004, $\beta = 0.343$), lo que refuerza la importancia de promover entornos laborales seguros para maximizar el rendimiento del personal. Se concluye que invertir en seguridad y salud ocupacional no solo reduce accidentes, sino que también mejora la motivación y desempeño de los trabajadores.

Antecedentes nacionales

Torre (2021), en su estudio titulado "Plan de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Vitarte", tuvo como objetivo determinar la relación entre la implementación del plan de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Vitarte. Para ello, empleó un diseño descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético-deductivo. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores, específicamente del área administrativa y de enfermería, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional. Para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios: uno para medir la satisfacción laboral y otro para evaluar la planificación en seguridad y salud en el trabajo. El análisis

estadístico, realizado con el software SPSS, mostró que existe una correlación positiva significativa de 0.8812, según el coeficiente de Spearman, con un nivel de significancia de $p < 0.001$. Estos resultados evidencian que una mejor planificación y ejecución del plan de seguridad y salud en el trabajo está relacionada con un mayor nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores del hospital. En conclusión, se demostró como la prevención, gestión y evaluación de los programas de seguridad laboral impactan en el bienestar y satisfacción de los empleados. Los resultados del estudio confirman que la implementación de medidas apropiadas en seguridad y salud ocupacional son primordiales para la mejora de las condiciones laborales que potencien la excelencia en el desempeño y motivación del personal hospitalario.

Calle y Grados (2024), en su estudio titulado “Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la Empresa Fair Fruit Perú SAC”, tuvo como objetivo general evaluar la relación que existe entre la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Fair Fruit Perú SAC. La metodología cuantitativa y de enfoque no experimental y descriptiva permitió a los autores evaluar la relación entre estas dos variables sin necesidad de manipular aspectos del entorno. El estudio contó con 35 trabajadores que respondían a encuestas estructuradas donde se les pedía emitir su criterio acerca de la seguridad en el trabajo y sobre la satisfacción laboral que les provocaba. Para analizar esta relación, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman, cuyo resultado fue de 0.914; es decir, una alta correlación positiva en la relación entre la implementación del sistema de gestión y la percepción de seguridad. Adicionalmente, el nivel de significancia fue de $p < 0.01$, lo cual indica que hay una relación estadísticamente fuerte. Por lo tanto, esta investigación concluye que tener un sistema formal al respecto mejora la seguridad percibida y permite que los trabajadores estén más satisfechos.

Quispe (2024), en su estudio titulado "Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima, año 2023", tuvo como objetivo analizar

la relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero en Lima durante el año 2023. Para ello, se empleó un diseño descriptivo-correlacional con un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas con escala Likert como instrumento de recolección de datos. La muestra estuvo constituida por 32 trabajadores, a los que se les midió en función de diversas dimensiones de salud ocupacional, promoción, protección, prevención, control de la salud y condiciones de trabajo. En el ámbito estadístico, se utilizó la prueba de Chi cuadrado, con un valor de 41.014 ($p = 0.000$), que establece una relación significativa entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral, como también la razón de verosimilitud de 18.140 ($p = 0.034$), lo que sostiene que el vínculo entre las dos variables analizadas es válido. Por tanto, se demuestra que el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional repercute en una mejor percepción de bienestar y satisfacción por parte de los trabajadores. Como recomendación, se propuso fortalecer las políticas de seguridad y salud laboral de la empresa con una cultura que priorice la seguridad de sus trabajadores a través de la prevención en programas de riesgo, monitoreo constante y formación en seguridad ocupacional.

Espinoza et al. (2022), en su estudio titulado "Seguridad, Salud Ocupacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna", el objetivo fue determinar la relación de seguridad y salud ocupacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. El diseño utilizado fue no experimental, correlacional; el enfoque fue cuantitativo y la muestra fue probabilística de 244 trabajadores de la municipalidad. Los datos recolectados se obtuvieron con un cuestionario validado por expertos. El propósito es evaluar la percepción de los empleados en relación con la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Los cálculos se realicen con un software estadístico y calculados se aplicaron técnicas de análisis de correlación de spearman, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.010 ($p < 0.001$). Aunque el análisis

confirma el impacto positivo sobre la satisfacción laboral, los autores señalan que el factor es insuficiente para tener un efecto determinante en la percepción general de los entrevistados. Por lo tanto, con el fin de fortalecer las condiciones de seguridad y, en especial, la satisfacción, se sugiere enfocarse en la intensificación del trabajo de seguridad en áreas higiénicas, ergonómicas y psicosociales. Por lo tanto, no obstante que la seguridad y la salud ocupacional ayudan a mejorar el entorno laboral, son insuficientes para garantizar la satisfacción en la municipalidad. A este respecto, se recomienda implementar un mecanismo de garantía que no solo mejore la seguridad, sino que también impulse la actividad partidaria y el interés activo en su bienestar integral.

Buenaventura (2023), en su estudio 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", tuvo como propósito evaluar la relación entre las condiciones de seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales de un hospital en el sur del Perú. Su enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental y relacional, aplicando un muestreo con una muestra de 40 trabajadores. Se emplearon dos instrumentos: cuestionario de autovaloración de condiciones de trabajo y cuestionario de satisfacción laboral, con los que se midió la autopercepción de los trabajadores sobre su contexto laboral. El análisis estadístico con el coeficiente de correlación lineal de Pearson, arrojó un valor de 0.584 y $p=0.000$, indicando asociación significativa entre ambas variables. Precisó que el 52.2% de trabajadores calificó las condiciones de seguridad con la categoría "regular" y el 85% calificó la satisfacción laboral con la misma valoración, lo que evidencia la incidencia directa de las condiciones de seguridad en la percepción de bienestar. De este modo, es fundamental implicar estrategias que optimicen las condiciones de seguridad, para reducir riesgos y fortalecer las condiciones de trabajo que beneficien el desempeño y la percepción de bienestar del personal.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación entre los peligros en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.
- b) Determinar la relación entre las políticas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.
- c) Determinar la relación entre la conciencia sobre seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.
- d) Determinar la relación entre la participación en seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.

1.4. Justificación

Justificación Práctica

Desde un punto de vista práctico, la relevancia de este estudio radica en analizar la relación entre la gestión de SST y la satisfacción laboral de los trabajadores de Bureau Veritas. Dado que esta empresa certificadora y evaluadora de sistemas de laboral labora por el cumplimiento de estándares que promueve de manera externa, resulta de interés evaluar el efecto que estos tienen sobre la percepción interna de bienestar y satisfacción de salud de sus propios trabajadores. Los resultados de esta investigación podrían ser insumo valioso para la organización de manera que sea capaz de modificar y mejorar sus estrategias de SST con el objetivo de que sus trabajadores cuenten con las mejores condiciones laborales. Por otro lado, el estudio también podría ser útil para otras empresas del sector que se encuentren en proceso

de maduración de su gestión de SST y busquen fortalecerla en términos de la satisfacción de su equipo de trabajo.

Justificación Metodológica

Desde el enfoque metodológico, este estudio se justifica porque empleará un diseño correlacional, lo que le permitirá identificar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral entre los miembros de Bureau Veritas. Mientras que los estudios descriptivos simplemente caracterizan el estado de las variables, en mi caso, debo determinar si las variables seleccionadas tienen una relación significativa entre ellas. Por lo tanto, este método puede proporcionar evidencia cuantificable de cómo la percepción de SST puede estar relacionada con la satisfacción laboral de los participantes activos. Los instrumentos de recolección de datos, como los cuestionarios estructurados, serán factibles de usar para recopilar información confiable y representativa, lo que garantiza el análisis de los datos con rigor científico.

Justificación Teórica

En cuanto a la aportación en el ámbito teórico, la presente investigación brindará un mayor conocimiento sobre la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral dentro de un marco organizacional propio como Bureau Veritas. A pesar de la existencia de investigaciones previas que analizan la SST y cómo es influyente en otros factores laborales, aún no se conocen las relaciones entre su gestión y satisfacción en empresas especializadas en la certificación de seguridad. Eso permitirá contrastar y ampliar las teorías sobre bienestar laboral, clima laboral y seguridad ocupacional, gracias a la adiciones de datos que puedan brindarse como referencia en futuros estudios dentro del campo de la administración, la seguridad laboral y la gestión de recursos humanos.

1.5. Hipótesis

1.5.1. *Hipótesis general*

Existe una relación significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.

1.5.2. *Hipótesis específicas*

- a) Existe una relación significativa entre los peligros en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.
- b) Existe una relación significativa entre las políticas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.
- c) Existe una relación significativa entre la conciencia sobre seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.
- d) Existe una relación significativa entre la participación en seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SST)*

La gestión de seguridad y salud ocupacional (SST) se define como el conjunto de estrategias, normativas y acciones implementadas en una organización con el fin de garantizar condiciones laborales seguras y saludables para los trabajadores. Su propósito fundamental es minimizar la exposición a riesgos, prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, así como fomentar una cultura organizacional que priorice la protección del trabajador en el ejercicio de sus funciones. De acuerdo con el Institute for Work and Health (2016), la percepción que los trabajadores tienen acerca de la gestión de la SST en sus espacios de trabajo es determinante en la reducción de la siniestralidad laboral y en la mejora del bienestar organizacional. Para medir la percepción de los trabajadores sobre la SST, se diseñó la escala Workplace Health and Safety Survey, que se aplica para generarse en forma de dimensiones los aspectos más notables para la seguridad ocupacional, las cuales son los riesgos del trabajo, las políticas y procedimientos de SST, la conciencia sobre SST y la participación de los empleados en la seguridad laboral.

La gestión de la seguridad y salud ocupacional se ha establecido como un aspecto esencial dentro de diversas organizaciones que buscan prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales y mejorar el bienestar de sus empleados. Según Robson et al. (2007), los sistemas de gestión de la SST se definieron como instrumentos estructurados que evalúan y abordan los riesgos existentes en el entorno laboral. A pesar de los sistemas existentes, en lugar de reaccionar a eventos desafortunados, los innovadores ofrecen un enfoque preventivo que se basa en estándares internacionales como la ISO 45001, que se centra en la mejora continua y el enfoque de la cultura empresarial.

La evolución de la gestión es impulsada por el desarrollo de modelos sistémicos. La evolución dinámica se ha dado a través de modelos que miran los factores humanos, tecnológicos y organizacionales. Febiyani et al. (2023) indica que los avances en la gestión de la seguridad han avanzado hacia sistemas que permiten anticiparse a los riesgos y patrones. La seguridad laboral ha evolucionado de ser una corrección de condiciones inseguras para existir como un proceso que está en interacción activa con la estructura de la organización y los retos laborales. El uso de automatización y herramientas digitales ha impulsado la gestión por capacitar a las organizaciones a monitorear y responder a ataques. La SST ha sido fortalecida para responder en tiempo real a las necesidades del mercado.

Otro factor que genera la relevancia de una efectiva gestión en SST es sus resultados en el bienestar de los trabajadores. Según Temesgen et al. (2023), los entornos laborales que aplican las políticas de SST adecuadas no solo disminuyen el índice de accidentes, sino también aumentan la satisfacción y el compromiso de los empleados. Además, las investigaciones demuestran que las condiciones de trabajo seguras estabilizan el estado emocional de los empleados, reducen los niveles de estrés y mejoran el rendimiento laboral de los empleados, tanto individualmente, como en un equipo. Por lo tanto, la cultura de seguridad impacta a ambos lados de la organización participante, lo cual potencia la ventaja competitiva del mercado y la reputación empresarial.

Desde un punto de vista sistémico, Ledic et al. (2024), resaltan la efectividad de un sistema de SST depende de la interacción de diversos factores, como el liderazgo de la organización, la participación de los empleados y la supervisión regulatoria. Un sistema de gestión eficaz debe compilar los procesos de identificación de peligros, evaluación de riesgos, formación del personal y auditorías regulares para garantizar el cumplimiento normativo. La revisión periódica del desempeño de la SST le permite realizar ajustes oportunamente, garantizando la mejora continua en la prevención de incidentes. Además, existen pruebas claras

que demuestran que las empresas con sistemas de SST alineados con la reglamentación internacional tienden a tener índices de siniestralidad más bajos y mayor estabilidad laboral.

Asimismo, cabe destacar el papel de las regulaciones de seguridad y salud ocupacional en la efectividad de estos sistemas. Bondebjerg et al. (2023) señalan la importancia de la supervisión gubernamental y las intervenciones regulatorias como catalizadores del desarrollo de ambientes laborales más seguros. A través de inspecciones, auditorías y sanciones, las entidades reguladoras garantizan que las empresas se adhieran a los estándares de seguridad e implementen medidas correctivas en caso de no cumplimiento. Sin embargo, en el estudio analizado también pueden identificarse brechas con todo el cumplimiento de estas regulaciones, en particular en industrias con altos niveles de informalidad o escaso acceso a recursos para la implementación de programas de seguridad.

En resumen, la SST ha evolucionado desde enfoques correctivos hasta modelos holísticos basados en la prevención y mejora continua. La evidencia científica ha demostrado que tales sistemas no solo reducen los accidentes laborales, sino que también mejoran la calidad de vida de los trabajadores y la eficiencia organizacional. A medida que las empresas enfrentan nuevos desafíos derivados de la digitalización y la automatización, la SST debe evolucionar para proteger a los empleados en un entorno laboral en constante cambio. La interacción entre el liderazgo empresarial, las regulaciones efectivas y las tecnologías de vanguardia garantizará que la SST continúe desempeñando un papel fundamental en la sostenibilidad y el desarrollo futuro de las organizaciones.

Dimensiones

Peligros en el lugar de trabajo

Por último, esta dimensión se refiere a los distintos riesgos a los que los trabajadores están expuestos mientras ejercen sus funciones. Incluye riesgos físicos, ergonómicos, químicos y psicosociales, como la carga y descarga de objetos pesados, la realización de movimientos

repetitivos, la exposición a sustancias dañinas, el contacto con niveles altos de ruido y la presencia de situaciones que pudieran afectar de cinco maneras distintas a nivel emocional, como el acoso laboral. Identificar estos riesgos es relevante para diseñar estrategias preventivas que pudieran ayudar a disminuir niveles de siniestralidad y enfermedades laborales, dado que fomentan un ámbito más seguro y eficaz de trabajo (Institute for Work and Health, 2016).

Políticas y procedimientos de SST

Esta dimensión evalúa la existencia y la aplicación de normativas diseñadas para prevenir los riesgos laborales en una organización. A su vez, evalúa tanto el compromiso de la empresa en la implementación de medidas de seguridad, la formación en prevención que brinda a los trabajadores, la existencia de protocolos de comunicación de incidentes y la dirección que tome parte en la supervisión de las condiciones de trabajo (Institute for Work and Health, 2016).

Conciencia sobre SST

Esta dimensión evalúa el nivel de conciencia y preparación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos; incluyendo si el empleado entiende sus derechos y responsabilidades sobre la seguridad en el trabajo, si puede identificar situaciones peligrosas en su entorno laboral y conoce el protocolo de respuesta a emergencias. Si un trabajador está altamente consciente de SST, es más probable que tome decisiones seguras durante su jornada laboral, lo que minimiza la posibilidad de incidentes y fomenta la cultura de seguridad de la organización (Institute for Work and Health, 2016).

Participación en SST

Esta dimensión hace referencia al grado en que los trabajadores se involucran para prevenir riesgos en la empresa. Incluye el sentirse motivados y respaldados o no al momento de informar incidentes; participar o no en comités de seguridad laboral; si existe la posibilidad de expresar o no las preocupaciones sobre la seguridad del trabajo y si perciben o no que su

voz se tiene en cuenta en las decisiones organizacionales. La participación activa de los trabajadores en la gestión de la SST es vital para crear un entorno de trabajo en el que exista un mayor nivel de seguridad de trabajo y para asegurarse de que las medidas preventivas sean efectivas y sostenibles a largo plazo (Institute for Work and Health, 2016).

2.1.2. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un concepto discutido con frecuencia en el ámbito de la psicología organizacional y la administración de recursos humanos. Pérez y Fidalgo (2013) ratificaron que la satisfacción laboral es el tipo de bienestar que un trabajador experimenta y de su conformidad con la provisión de su empleo y otros aspectos lo rodean. Por lo tanto, este propósito se basa en factores emocionales y cognitivos que influyen en la motivación, participación y retención de los empleados en la organización.

Respecto a esta variable, Pérez y Fidalgo (2013) han realizado la adaptación de la escala de Warr, Cook y Wall , la cual concibe la satisfacción laboral a partir de dos dimensiones principales: la intrínseca y la extrínseca. La primera conlleva a la realización personal a partir de aspectos laborales internos, la segunda, por su parte, lo hace a partir de factores externos, es decir, aquello que está relacionado con la organización y con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

La satisfacción laboral es, quizás, uno de los constructos más investigados en el ámbito de la gestión organizacional, pues tiene un impacto considerable en el desempeño de los empleados, la retención de talento y la estabilidad de las organizaciones. La satisfacción laboral se define como el nivel de bienestar o placer que siente un trabajador con respecto a su entorno laboral y se determina en función de su percepción de sus condiciones de trabajo y si estas están en línea con sus expectativas y necesidades. Wyrwa y Kaźmierczyk (2020) sugieren que la satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional que abarca tanto factores internos, como el reconocimiento y la realización personal, como factores externos, como el salario y el

ambiente laboral. La conceptualización de esta variable ha cambiado drásticamente con el tiempo, desde los primordiales abordajes centrados en la compensación monetaria hasta los modelos más complejos que consideran la cultura organizacional y el liderazgo, y la lealtad del trabajador a la empresa.

El análisis bibliométrico realizado por Oktaviani (2022) el análisis bibliométrico revela un creciente interés hacia la satisfacción laboral en el cuerpo académico de investigación en los últimos años, lo que se refleja en un aumento del número de estudios que comprende la variable en relación con la productividad, el compromiso organizacional y la salud mental del trabajador. Mediante una revisión sistemática de la literatura publicada entre 2017 y 2020, la autora plantea tres dimensiones primordiales de la satisfacción laboral – intrínseca, extrínseca y global. Mientras que la primera se relaciona con el significado del trabajo, la autonomía y el desarrollo personal, la segunda abarca aspectos tangibles como el salario, los beneficios y las condiciones laborales, y la tercera implica la percepción general del trabajador hacia su empleo durante un periodo de tiempo concreto, sintetizando los factores internos y externos que contribuyen al bienestar empleado. Como tal, la satisfacción laboral puede entenderse como una construcción dinámica que involucra diferentes elementos del clima laboral organizacional.

El estudio de Abu et al. (2023) destaca la importancia de la satisfacción laboral como factor determinante en el comportamiento organizacional. Mencionan que este concepto generalmente muestra una relación inversa con el compromiso de los empleados y está asociado con la rotación laboral. Abu et al. 2023 realizan un análisis bibliométrico de la literatura, según el cual la satisfacción en el trabajo se correlaciona significativamente con el liderazgo transformacional, la equidad organizacional, la seguridad en el empleo y las oportunidades de carrera. También mencionan que es importante prestar más atención a la variabilidad contextual en la medición de la satisfacción laboral, porque la satisfacción se basa

en expectativas, y estas pueden variar en diferentes culturas organizativas y condiciones sectoriales.

Desde una perspectiva más aplicada, Reshma y Velmurugan (2025) analizan cómo la administración de recursos humanos afecta el nivel de satisfacción laboral; destacando que la percepción de los empleados sobre su trabajo se ve significativamente influida por la formación y desarrollo continuo, el reconocimiento del desempeño, y la creación de un espacio laboral adecuado para los trabajadores. Además, los resultados del estudio concluyen que el nivel de satisfacción no solo es un factor motivador y comprometedor, sino que afecta directamente la productividad y la calidad del servicio o producto proporcionado por la empresa. Un punto esencial en este estudio es el papel de liderazgo en la creación de un espacio laboral adecuado. Cuando los gerentes establecen una comunicación abierta, confiable, y permiten a sus empleados tomar decisiones críticas, los equipos trabajan más motivadamente juntos, reducen el ambiente de trabajo negativo y, por lo tanto, están más satisfechos.

El estudio de Dinda (2024) resalta la importancia de la seguridad laboral y del balance entre la vida en el trabajo y la personal como aspectos claves para la satisfacción del trabajador. A través de una revisión sistemática, la autora encontró que la estabilidad en el empleo es uno de los predictores más importantes de la satisfacción laboral, ya que los trabajadores que perciben su ocupación en riesgo sienten mayor estrés y desmotivación. Además, destacó que las empresas deben aplicar estrategias para mejorar la calidad de vida de los empleados, como horarios flexibles, programas de bienestar y bonos adicionales. No solo esto tiene un impacto directo en la satisfacción laboral, también aumenta la fidelización y el comprometimiento de los empleados con la empresa.

En definitiva, la satisfacción laboral es un fenómeno complejo y multidimensional influido por varios factores interconectados. La literatura muestra que, a lo largo del tiempo, la satisfacción en el trabajo no solo influye en la calidad de vida de los trabajadores sino también

en la productividad y sostenibilidad de las organizaciones. Un enfoque eficiente de este variable incluye equidad en la remuneración, promoción de la carrera, capacitación de liderazgo y creación de un ambiente ocupacional fomentado en lo bienestar físico y emocional. Abordajes más modernos y diferentes estrategias hacen-se necesarios para garantizar un alto índice de satisfacción laboral en lo largo plazo y, con esto, el éxito y competitividad de una empresa.

Dimensiones

Satisfacción Intrínseca

La satisfacción intrínseca se refiere a la motivación y la realización o alcance que los empleados hallan en una estructura organizativa. Bajo este tipo de satisfacción, se encuentra la percepción que tiene el personal sobre sus labores de empleo, el nivel de autonomía para el desarrollo de sus funciones y el nivel de identificación en el logro de objetivos organizativos y profesionales. Para Pérez y Fidalgo (2013), la satisfacción intrínseca se explica en términos de reconocimiento, oportunidades de avance y ascenso, tareas variadas y creativas y autonomía para la realización de responsabilidades. Con base en este acercamiento, se puede inferir que un empleado que se siente valorado y tiene amplia oportunidad de crecimiento se compromete y se siente motivado. En este sentido, un empleado que no se siente reconocido y ve pocas oportunidades para su empoderamiento siente desmotivación, insatisfacción y bajo compromiso.

Satisfacción Extrínseca

La satisfacción extrínseca, por otro lado, se determina a través de factores externos respecto al trabajador, los cuales dependen en gran medida de las condiciones proporcionadas por la organización. Entre estos factores se encuentran la remuneración, los beneficios laborales, la estabilidad en el empleo, las condiciones físicas del lugar de trabajo y las relaciones interpersonales con colegas y superiores.

Según Pérez y Fidalgo (2013), los trabajadores evalúan su satisfacción con base en el salario recibido, la carga horaria, la flexibilidad laboral y la percepción de justicia organizacional en cuanto a promociones y compensaciones. Asimismo, la calidad de las relaciones laborales influye significativamente en la satisfacción extrínseca, ya que un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo contribuye a una experiencia laboral positiva.

III. MÉTODO

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque metodológico estructurado que permitió analizar la relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en la organización seleccionada. A continuación, se describieron los procedimientos que orientaron la conducción del estudio describieron el tipo y diseño de investigación, el contexto de realización, la variabilidad de las variables, cómo se condujo el proceso de muestreo, los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos, los métodos de análisis estadístico que se emplearon, y las consideraciones éticas que se suscribieron a lo largo de todo el proceso.

3.1 Tipo de investigación

El presente estudio consideró un enfoque cuantitativo, a saber, aquel que se caracteriza por la cuantificación objetiva de las variables, así como por la aplicación de métodos para la estadificación de los datos recopilados. Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación cuantitativa implica la recopilación de información numérica, relacionando los hallazgos con diferentes parámetros para derivar inferencias coherentes.

En segundo lugar, este estudio fue de naturaleza aplicada, ya que su objetivo principal consistía en descubrir nueva información con un valor práctico directo, a saber, la mejora de la gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en la satisfacción laboral en la organización basada en el estudio. Hernández y Mendoza (2018) definen la investigación aplicada como aquella que aborda problemas específicos en un ámbito determinado, en este caso, el área laboral.

Este estudio tuvo un diseño correlacional, ya que pretende establecer la relación entre la gestión de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y el nivel de satisfacción laboral.

Asimismo, el diseño fue no experimental y de diseño transversal porque no existió una variable independiente para manipular y los datos se recopilaron en un instante específico en

el tiempo. Elegir este diseño permitió determinar la fuerza y dirección de la asociación entre las variables independientes y dependientes sujetas a observación sin modificar sus dinámicas inherentes.

3.2 **Ámbito temporal y espacial**

La investigación tuvo lugar en un marco de tiempo específico del año 2025 de acuerdo con el acceso a los participantes y la disponibilidad de los datos. El estudio se centró en la organización Bureau Veritas en Perú. Bureau Veritas es una organización que ofrece servicios especializados en evaluación y emisión de certificados para los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, dentro de un marco de condiciones específicas, fue posible analizar la gestión de la SST aplicada/realizada en una empresa que tiene un marco estructurado sobre la protección laboral y cómo afecta la satisfacción de los trabajadores.

3.3 **Variables**

- **Variable independiente:** Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, entendida como el cúmulo de políticas, procedimientos y acciones implementadas por la empresa para garantizar condiciones de trabajo seguras y minimizar los riesgos laborales.
- **Variable dependiente:** Satisfacción Laboral, definida como la percepción subjetiva del trabajador respecto a su experiencia en el entorno laboral, considerando aspectos como el bienestar, el clima organizacional, las condiciones de trabajo y la equidad en la compensación.

Ambas variables fueron operacionalizadas mediante escalas previamente validadas, permitiendo su medición objetiva dentro del estudio.

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Peligros en el lugar de trabajo	Manipulación de cargas pesadas	1
		Movimientos repetitivos	2
		Familiaridad con tareas	3
		Exposición a sustancias peligrosas	4
		Posturas de trabajo inadecuadas	5
		Trabajo en altura	6
		Exposición a ruido	7
		Acoso laboral	8
		Permanencia prolongada de pie	9
	Políticas y procedimientos de SST	Capacitación en SST	10
		Comunicación en seguridad	11
		Sistemas de prevención de riesgos	12
		Prioridad de la SST en la empresa	13
		Existencia de comité de SST	14
		Investigación de incidentes	15
		Claridad en la comunicación de SST	16
	Conciencia sobre seguridad y salud ocupacional	Conocimiento de derechos en SST	17
		Conocimiento de deberes del empleador	18
		Conocimiento de prácticas seguras	19
		Identificación y reporte de riesgos	20
		Capacidad de respuesta ante riesgos	21
		Aplicación de medidas preventivas	22
	Participación en seguridad y salud ocupacional	Libertad para expresar preocupaciones	23
		Reporte de peligros a la gerencia	24
		Autonomía para detener trabajo inseguro	25
		Tolerancia a riesgos laborales	26
		Tiempo adecuado para trabajar seguro	27
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción extrínseca	Condiciones físicas del trabajo.	28
		Relaciones con los compañeros de trabajo.	29
		Relaciones con los superiores.	30
		Remuneración.	31
		Clima laboral	32
		Estilo de dirección en la organización.	33
		Horario de trabajo.	34
		Estabilidad en el trabajo.	35
		Autonomía en la toma de decisiones.	36
	Reconocimiento obtenido por el trabajo.	37	
	Satisfacción intrínseca	Grado de responsabilidad en el trabajo.	38
		Oportunidades de desarrollo	39
		Oportunidades de promoción.	40
		Comunicación en la organización.	41
		Variedad en las tareas.	42

3.4 Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de Bureau Veritas en Perú, específicamente aquellos que se encontraron directamente involucrados en las actividades evaluadas dentro del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. En total, la empresa contó con 800 colaboradores, quienes representaron el universo del estudio.

Para el desarrollo de la presente investigación, se empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, debido a las características del contexto organizacional y a las restricciones logísticas existentes al momento de acceder a la población. Si bien inicialmente se estimó un tamaño muestral de 260 trabajadores mediante una fórmula para poblaciones finitas, la aplicación efectiva del instrumento se realizó a un total de 51 colaboradores, quienes fueron seleccionados con base en su disponibilidad, accesibilidad y cumplimiento de los criterios establecidos.

La elección de este tipo de muestreo se justificó en la necesidad de trabajar con un grupo de participantes que se encontrara directamente vinculado a las actividades del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, lo cual permitió obtener información pertinente y contextualizada. Además, el muestreo intencional se considera adecuado para garantizar que los sujetos tengan un conocimiento adecuado sobre los procesos de SST y puedan hacer juicios válidos con respecto a su efecto sobre la satisfacción laboral. Aunque el tamaño de la muestra fue menor de lo calculado inicialmente, los datos recopilados fueron suficientes para llevar a cabo los análisis estadísticos previstos y ofrecieron evidencia empírica relevante sobre la relación de las variables de estudio. Por consiguiente, este enfoque metodológico permitió ajustar el trabajo de campo con las condiciones reales de la empresa, sin comprometer la calidad de los hallazgos obtenidos.

3.5 Instrumentos

Para medir las variables en estudio, se realizaron dos cuestionarios estructurados. Se diseñaron específicamente para evaluar la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en la organización analizada. Ambos instrumentos se estructuraron en torno a ítems con una escala tipo Likert de cinco puntos. Así opciones de respuestas varían entre Totalmente en desacuerdo (1) y Totalmente de acuerdo (5), lo que permite obtener datos cuantificables y comparables. El primer cuestionario tenía el objetivo de medir la variable gestión de seguridad y salud ocupacional. Se basó en la escala desarrollada por el Institute for Work and Health. Este instrumento incluía 27 ítems en total, considerando los siguientes componentes:

- **Peligros en el lugar de trabajo:** evaluó el grado de exposición del trabajador a situaciones inseguras como levantar demasiado peso, movimientos repetitivos, sustancias peligrosas y condiciones ergonómicas deficientes.
- **Políticas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional:** cuantificó la formación en la materia, la comunicación existente, y la implementación de medidas preventivas en la empresa.
- **Conciencia en seguridad y salud ocupacional:** se encargó de medir qué tan bien informados estaban los empleados acerca de sus derechos y deberes, identificar peligros, y conocimiento y respeto de las medidas preventivas.
- **Participación en la seguridad y salud ocupacional:** midió la predisposición del trabajador de comunicar una situación de riesgo, objetar por la seguridad de condiciones inseguras y el uso de iniciativa a la hora de seguridad profesional.

El segundo cuestionario tenía por objeto medir la satisfacción laboral con la escala de Pérez y Fidalgo, 2013. Consistió de 15 ítems que estaban asignados por dos dimensiones:

- **Satisfacción extrínseca**, que incluye factores como condiciones físicas laborales, relaciones con compañeros y con superiores, remuneración, clima laboral, estilo de dirección, estabilidad en el empleo.
- **Satisfacción intrínseca**, que aborda la autonomía en la toma de decisiones, el reconocimiento laboral, la responsabilidad en el trabajo, las oportunidades de desarrollo y promoción, la comunicación en la empresa y la variedad de tareas realizadas.

Para garantizar la validez de contenido de los instrumentos, se llevó a cabo una evaluación por parte de tres expertos en seguridad y salud ocupacional y en gestión organizacional. Se aplicó el coeficiente V de Aiken, lo cual permitió determinar el grado de concordancia entre los jueces respecto a la pertinencia y representatividad de los ítems incluidos en cada cuestionario. Este proceso aseguró que los instrumentos reflejaran adecuadamente los constructos teóricos que se buscaba medir.

Para garantizar la consistencia interna del instrumento utilizado en la presente investigación, se aplicó una prueba piloto a una muestra preliminar con características similares a la población de estudio. Posteriormente, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.924 para el total de 42 ítems que componen las variables Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral. Este resultado indica una excelente confiabilidad, dado que, según los criterios propuestos por Hernández y Mendoza (2018), valores de Alfa superiores a 0.9 se consideran “excelentes”. Lo anterior confirma que los ítems del cuestionario presentan una alta consistencia interna, lo cual respalda la fiabilidad del instrumento para su aplicación en el estudio.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	42

La aplicación de los cuestionarios se realizó de manera presencial y en formato digital, dependiendo de la disponibilidad de los trabajadores de Bureau Veritas. Se proporcionaron instrucciones claras a los participantes y se garantizó la confidencialidad de sus respuestas, con el fin de obtener datos fidedignos y representativos de la población de estudio.

3.6 Procedimientos

En este sentido, el proceso de recolección de datos se desarrolló siguiendo diversas fases de tal manera se garantizó la calidad y fiabilidad de la información conseguida. En primer lugar, se debe señalar que se gestiona el acceso a la empresa Bureau Veritas y se logra conseguir los permisos correspondientes para la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la muestra. Con tal motivo, se organiza una reunión informativa en la que se explica a los participantes la finalidad de la investigación, la metodología que se empleará, así como también la importancia de su participación voluntaria. Para la aplicación de los cuestionarios, se utilizó la herramienta Google Forms.

Por lo general, el empleo de la plataforma online facilitó el acceso a los trabajadores. Este cuestionario puede ser llenado desde cualquier dispositivo con acceso a Internet, lo cual permitió optimizar el tiempo de recolección. De igual manera, Google Forms, permitió estructurar, de manera automática, una base digital de datos, evitando errores cometidos por el investigador, debido a la transcripción de datos. Previamente, se desarrolló una prueba piloto con un grupo pequeño de trabajadores de manera a identificar posibles ambigüedades de los ítems. Posteriormente, se hicieron las correcciones adecuadas para mejorar la comprensión de los reactivos y optimizar la validez del instrumento.

Luego de recoger la información, se organizó y se almacenó en una base protegida de datos respetando siempre el anonimato y confidencialidad de los participantes. Luego de la generación de la base de datos, se procesó y analizó la información recabada con la finalidad de generar patrones y relaciones entre las variables.

3.7 Análisis de datos

Los datos recopilados a través de los cuestionarios se organizaron, codificaron y analizaron utilizando el programa de software estadístico SPSS. El uso del programa garantizó un procesamiento preciso y adecuado de la información recopilada y ayudó a comunicar los resultados.

En primer lugar, a través del análisis de normalidad, determinamos la naturaleza de las distribuciones de las variables recopiladas. Para este propósito, implementamos pruebas estadísticas como Kolmogorov-Smirnov y pruebas de Shapiro-Wilk, basadas en el tamaño de la muestra, que verificaron la normalidad, lo que influirá en el uso de técnicas estadísticas subyacentes para la correlación.

En segundo lugar, se utilizó el análisis descriptivo a través del cálculo de frecuencias; Medias y desviaciones estándar, y otras medidas de dispersión como rangos intercuartílicos.

El coeficiente de correlación de Spearman se usó para identificar el vínculo entre la seguridad laboral y el bienestar laboral en la organización debido a la falta de normalidad de los conjuntos de datos; proporcionando así una relación positiva entre variables no paramétricas u ordinales y asegura que los datos inferenciales sean adecuados a través de los tamaños de muestra. Además, el índice de confiabilidad Alfa de Cronbach se usó para medir si los instrumentos eran internamente confiables y consistentes, concluyendo que un 0.70 superior proporcionó un nivel adecuado de confiabilidad en los ítems de las escalas.

Finalmente, los resultados se interpretaron basándose en los objetivos de estudio en Bureau Veritas que resultaron en la formulación de conclusiones y recomendaciones.

3.8 Consideraciones éticas

En este sentido, los principios éticos de la investigación científica se han observado en este estudio para asegurar la protección de los derechos de los participantes. Antes de la recolección de los datos, se otorgó un consentimiento informado a los trabajadores, indicando

la perspectiva de la investigación, el carácter voluntario de su participación y la confidencialidad. La anonimidad y confidencialidad de los datos se han cuidado, y los mismos se usaron solo con propósitos académicos. Además, las normas y regulaciones éticas nacionales e internacionales en la neuroética se respetan a lo largo de este trabajo, y las normativas del comité de ética de la universidad responsable del estudio se siguieron.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo agrupado

Tabla 3

Resultados descriptivos de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo

Gestión de seguridad y salud en el trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	11	21,6	21,6	21,6
	Eficiente	40	78,4	78,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

En la tabla 3 se observa que en relación con la variable gestión de seguridad y salud en el trabajo, los resultados muestran que el 78,4 % de los trabajadores perciben dicha gestión como eficiente, mientras que un 21,6 % la consideran regular. Este resultado evidencia una valoración predominantemente positiva sobre las prácticas de seguridad y salud ocupacional implementadas por la empresa Bureau Veritas, lo cual sugiere que existe un sistema funcional que, en la percepción de los colaboradores, cumple en buena medida con sus objetivos preventivos y normativos.

Tabla 4

Resultados descriptivos de la variable Satisfacción laboral

Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	5,9	5,9	5,9
	Medio	21	41,2	41,2	47,1
	Alto	27	52,9	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

En la tabla 4 se observa que en la variable de satisfacción laboral, el 52,9 % de los trabajadores presentan un nivel alto de satisfacción, mientras que el 41,2 % reportan un nivel medio, y solo el 5,9 % refieren una satisfacción baja. Estos datos reflejan que más de la mitad

de los colaboradores están satisfechos con su entorno laboral, y un porcentaje considerable muestra una percepción intermedia, lo cual indica áreas potenciales de mejora para fortalecer el bienestar organizacional.

Tabla 5

Resultados descriptivos de la dimensión Gestión de Peligros en el lugar de trabajo

Gestión de Peligros en el lugar de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	16	31,4	31,4	31,4
	Eficiente	35	68,6	68,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Al analizar en la tabla 5 la dimensión de gestión de peligros en el lugar de trabajo, se evidencia que el 68,6 % de los encuestados consideran que esta gestión es eficiente, frente a un 31,4 % que la califica como regular. Aunque la mayoría tiene una percepción positiva, aún existe una tercera parte de la muestra que percibe deficiencias en la identificación, evaluación o mitigación de riesgos laborales, lo que podría representar un foco de atención preventiva.

Tabla 6

Resultados descriptivos de la dimensión Políticas y procedimientos de SST

Políticas y procedimientos de SST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	15,7	15,7	15,7
	Eficiente	43	84,3	84,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

En la tabla 6 se observa que la dimensión políticas y procedimientos de SST obtuvo una valoración eficiente por parte del 84,3 % de los trabajadores, mientras que solo el 15,7 % lo calificaron como regular. Este hallazgo indica una fuerte percepción favorable respecto al marco normativo y procedimental en materia de seguridad dentro de la organización, lo cual

puede estar relacionado con una adecuada comunicación institucional y cumplimiento de estándares legales.

Tabla 7

Resultados descriptivos de la dimensión Conciencia en seguridad y salud ocupacional

Conciencia en seguridad y salud ocupacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	11,8	11,8	11,8
	Eficiente	45	88,2	88,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

En la tabla 7 se obtiene en cuanto a la conciencia sobre seguridad y salud ocupacional, que el 88,2 % de los encuestados indicó que esta dimensión es eficiente, en tanto que el 11,8 % la percibió como regular. Estos resultados reflejan una cultura de seguridad consolidada entre los trabajadores, caracterizada por la internalización de prácticas preventivas y el reconocimiento del valor de su propia protección.

Tabla 8

Resultados descriptivos de la dimensión Participación en seguridad y salud ocupacional

Participación en seguridad y salud ocupacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	2	3,9	3,9	3,9
	Regular	36	70,6	70,6	74,5
	Eficiente	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sin embargo, en la tabla 8 se visualiza que en la dimensión participación en seguridad y salud ocupacional, se identifica una menor valoración positiva. El 70,6 % de los trabajadores calificaron la participación como regular, un 25,5 % como eficiente, y un 3,9 % incluso como ineficiente. Esta dimensión destaca como la más débil dentro del sistema de gestión de SST, lo

que sugiere una limitada inclusión activa de los colaboradores en las decisiones o actividades relacionadas con su propia seguridad, como comités, capacitaciones, reportes o auditorías.

Tabla 9

Resultados descriptivos de la dimensión Satisfacción extrínseca

Satisfacción extrínseca					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	7,8	7,8	7,8
	Medio	19	37,3	37,3	45,1
	Alto	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

En la tabla 9 se especifica que, en cuanto a la dimensión de satisfacción extrínseca, que abarca aspectos como el salario, condiciones materiales y beneficios, el 54,9 % de los encuestados reportó un nivel alto, mientras que el 37,3 % indicó un nivel medio y solo un 7,8 % un nivel bajo. Esto implica que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con los factores externos al contenido del trabajo en sí, aunque existe una porción que aún podría no sentirse completamente recompensada o respaldada por las condiciones tangibles del empleo.

Tabla 10

Resultados descriptivos de la dimensión Satisfacción intrínseca

Satisfacción intrínseca					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	23	45,1	45,1	45,1
	Alto	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Por último, en la tabla 10 se identifica que la satisfacción intrínseca, referida a aspectos como el reconocimiento, la autorrealización o la identificación con el trabajo, fue percibida como alta por el 54,9 % de los trabajadores, y media por el 45,1 %. No se reportaron niveles

bajos en esta dimensión, lo cual es un indicador alentador en términos del compromiso personal con las tareas, el significado del trabajo y la motivación interna.

Normalidad

Tabla 11

Análisis de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de seguridad y salud en el trabajo	,483	51	,000
Satisfacción laboral	,336	51	,000

Para determinar el tipo de análisis estadístico adecuado, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, a fin de verificar si las variables se ajustaban a una distribución normal.

En la tabla 11 se muestran los resultados obtenidos a continuación:

- Gestión de seguridad y salud en el trabajo: estadístico = 0.483, gl = 51, sig. = 0.000
- Satisfacción laboral: estadístico = 0.336, gl = 51, sig. = 0.000

Dado que en ambos casos el valor de significación es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Esto indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se optó por realizar un análisis estadístico no paramétrico.

En consecuencia, se procedió a utilizar la prueba de correlación de Spearman, que es adecuada para variables ordinales o métricas no distribuidas normalmente.

Análisis inferencial

Tabla 12

Prueba de hipótesis general

			Gestión de seguridad y salud en el trabajo	Satisfacción laboral
Rho de	Gestión de seguridad y	Coefficiente de correlación	1,000	,527**
Spearman	salud en el trabajo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

La tabla 12 se muestra la existencia de una correlación positiva y significativa entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de Bureau Veritas en el año 2025. El coeficiente de correlación de Spearman fue 0.527, con un valor de significancia de $p = 0.000$, lo cual indica una relación moderada y significativa al nivel de 0.01. Esto sugiere que, a mayores niveles de gestión en seguridad y salud ocupacional, se incrementa la satisfacción laboral percibida por los colaboradores.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 1

			Gestión de Peligros en el lugar de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de	Gestión de Peligros en	Coefficiente de correlación	1,000	,351*
Spearman	el lugar de trabajo	Sig. (bilateral)	.	,012
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,351*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	51	51

En la tabla 13 se evidencia que la gestión de peligros en el lugar de trabajo mostró una correlación positiva débil con la satisfacción laboral ($Rho = 0.351$, $p = 0.012$), siendo significativa al nivel de 0.05. Esto indica que una adecuada gestión de peligros puede tener un efecto leve pero positivo sobre la percepción de satisfacción de los trabajadores.

Tabla 14*Prueba de hipótesis específica 2*

			Políticas y procedimientos de SST	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Políticas y procedimientos de SST	Coefficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Se observa que en la tabla 14, la dimensión de políticas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional obtuvo una correlación positiva moderada ($Rho = 0.547$, $p = 0.000$), siendo esta una de las asociaciones más fuertes encontradas. Esto resalta la importancia de contar con normativas claras y procedimientos estructurados en la mejora del bienestar laboral.

Tabla 15*Prueba de hipótesis específica 3*

			Conciencia en seguridad y salud ocupacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Conciencia en seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,337*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,337*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	51	51

La tabla 15 evidencia, en cuanto a la conciencia en seguridad y salud ocupacional, una correlación positiva débil ($Rho = 0.337$, $p = 0.016$), lo cual sugiere que fomentar una cultura de seguridad entre los trabajadores contribuye, aunque de forma moderada, a su satisfacción general.

Tabla 16*Prueba de hipótesis específica 4*

			Participación en seguridad y salud ocupacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Participación en seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,353*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	51	51
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,353*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	51	51

Finalmente, la tabla 16 referida a la dimensión de participación en seguridad y salud ocupacional también presentó una correlación positiva débil ($Rho = 0.353$, $p = 0.011$), indicando que el involucramiento activo de los trabajadores en temas de seguridad tiene una influencia leve pero significativa en su satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025. Los datos aportados por la prueba de correlación de Spearman indicaron una relación positiva y sustancial entre las dos variables ($\rho = 0.527$, $p = 0.000$), por lo que se confirma la hipótesis de investigación. Por lo tanto, en general, como se ha mencionado a continuación, una percepción de la gestión de la SST más adecuada está relacionada con un mayor grado de empleados satisfechos. Esta afirmación también está de acuerdo con la teoría de Temesgen et al., (2023), sobre la base de cual un enfoque de gestión de la SST más eficiente no solo ayuda a reducir la cantidad de incidentes peligrosos, sino que también promueve la estabilidad emocional y la satisfacción de los empleados. Específicamente, desde un punto de vista teórico, la correlación es claramente prevista, porque la sensación de seguridad laboral reduce la incertidumbre y el peligro, lo que crea condiciones bajo las cuales los empleados pueden sentirse seguros y estar relativamente conformes con su entorno laboral (Institute for Work and Health, 2016; Robson et al., 2007). En cuanto a la situación interna de la empresa, se observó que el 78.4 % de los trabajadores percibieron una gestión de SST eficiente, y que el 94.1 % manifestó niveles de satisfacción medio o alto. Este panorama permite deducir que Bureau Veritas ha logrado consolidar buenas prácticas en seguridad que impactan favorablemente en el clima organizacional. Este hallazgo se alinea con los resultados de Calle y Grados (2024) y Torre (2021), quienes reportaron una alta correlación entre sistemas de seguridad bien estructurados y niveles elevados de satisfacción laboral en contextos organizacionales peruanos. Por tanto, la SST constituye un factor clave en la experiencia laboral de los trabajadores de Bureau Veritas, y su adecuada gestión representa no solo una obligación normativa, sino una estrategia directa para fortalecer la motivación, el compromiso y el desempeño del personal.

En relación al objetivo específico 1, el análisis mostró una correlación positiva débil pero significativa entre la percepción sobre los peligros en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral ($\rho = 0.351$, $p = 0.012$). Este resultado sugiere que la forma en que se identifican y gestionan los riesgos físicos, ergonómicos, químicos o psicosociales influye, aunque de manera limitada, en el bienestar percibido por los trabajadores. Según el Institute for Work and Health (2016), la exposición constante a peligros mal gestionados deteriora el entorno laboral y reduce la percepción de seguridad, lo que puede generar desmotivación, estrés y descontento. En este estudio, si bien el 68.6 % de los trabajadores calificaron como eficiente la gestión de peligros, un 31.4 % la percibió aún como regular, lo que muestra un área susceptible de mejora. Estos hallazgos coinciden con los de Buenaventura (2023), quien encontró que la percepción de seguridad “regular” estuvo asociada a niveles también “regulares” de satisfacción laboral. En el caso de Bureau Veritas, una gestión más activa y preventiva de los peligros cotidianos podría elevar no solo los niveles de seguridad objetiva, sino también el bienestar subjetivo de los trabajadores.

En relación al objetivo específico 2, el análisis inferencial reveló una correlación positiva moderada y significativa entre las políticas/procedimientos de SST y la satisfacción laboral ($\rho = 0.547$, $p = 0.000$). Este resultado indica que el establecimiento de normas claras, capacitaciones continuas, canales de reporte de incidentes y el compromiso visible de la alta dirección contribuyen directamente al bienestar de los empleados. La literatura revisada sostiene que las políticas bien estructuradas permiten establecer un entorno de trabajo predecible y regulado, lo que incrementa la confianza organizacional (Robson et al., 2007; Bondebjerg et al., 2023). Además, el 84.3 % de los encuestados evaluó esta dimensión como eficiente, lo cual fortalece el argumento de que la institucionalización de la seguridad es uno de los pilares más sólidos en la cultura organizacional de la empresa. Este hallazgo se alinea con los resultados obtenidos por Cruz et al. (2022) y Torre (2021), quienes reportaron que la

existencia de planes de seguridad con enfoque preventivo estaba altamente relacionada con niveles elevados de satisfacción. Así, en el contexto de Bureau Veritas, fortalecer los procesos de revisión periódica, auditorías internas y retroalimentación colaborativa podría seguir elevando la percepción de satisfacción laboral.

Acorde con el objetivo específico 3, se evidenció una correlación positiva débil pero significativa entre la conciencia sobre SST y la satisfacción laboral ($\rho = 0.337$, $p = 0.016$). Esta relación indica que, si bien el conocimiento y la preparación de los trabajadores en temas de prevención influyen en su satisfacción, este efecto no es tan marcado como el de otros factores estructurales. No obstante, es importante resaltar que el 88.2 % de los colaboradores percibió un alto nivel de eficiencia en esta dimensión, lo que refleja un trabajo efectivo de la empresa en la sensibilización y formación del personal. Tal como proponen Temesgen et al. (2023), el conocimiento sobre seguridad no solo reduce la accidentabilidad, sino que empodera al trabajador y mejora su percepción de control sobre el entorno laboral. Este hallazgo también guarda coherencia con Espinoza et al. (2022), quienes concluyeron que la seguridad percibida incrementa el bienestar subjetivo de los trabajadores, especialmente cuando se promueve una cultura preventiva. En el caso de Bureau Veritas, continuar invirtiendo en capacitaciones, simulacros y campañas internas podría consolidar esta dimensión como un factor más determinante en la satisfacción global.

Finalmente, en relación al objetivo específico 4, los resultados mostraron una correlación positiva débil pero significativa entre la participación en SST y la satisfacción laboral ($\rho = 0.353$, $p = 0.011$). Esta asociación, aunque modesta, sugiere que el involucramiento activo de los trabajadores en temas de seguridad influye positivamente en su percepción del trabajo. Sin embargo, es importante señalar que esta fue la dimensión con mayor percepción regular (70.6 %) y menor evaluación eficiente (25.5 %), lo que evidencia un área crítica dentro del sistema de SST de la empresa. Según Ledic et al. (2024), la participación de los trabajadores

es clave para una gestión sostenible y colaborativa de la seguridad. Cuando los trabajadores no se sienten escuchados ni considerados en la toma de decisiones, su motivación y percepción de pertenencia se ven afectadas. En línea con lo encontrado por Ali (2021), la falta de claridad en roles o la escasa inclusión puede contrarrestar los efectos positivos de otras acciones en SST. En consecuencia, resulta indispensable fortalecer los canales de comunicación ascendente, crear espacios participativos como comités de seguridad, y fomentar una cultura de empoderamiento preventivo que revitalice esta dimensión clave para el bienestar laboral.

Implicancias prácticas

Los hallazgos de esta investigación tienen implicancias directas para la gestión organizacional de Bureau Veritas, ya que evidencian que una adecuada gestión de la seguridad y salud ocupacional incide positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores. En este sentido, los resultados exponen una argumentación para fortalecer acciones estratégicas que no solo se circunscriban al cumplimiento de la normativa en SST sino que aboguen por promover una cultura de prevención del riesgo, donde los trabajadores decidan corresponsablemente por su bienestar y vida física y emocional. En relación a eso, el diagnóstico en la dimensión de menor percepción positiva fue la participación en SST, por lo que se recomienda implementar mecanismos más eficientes de inclusión, como instaurar comités consultivos, habilitar reportes internos abiertos y retroalimentar periódicamente en sesiones informativas. A su vez, el análisis situacional expone los factores relevantes de los procedimientos y las buenas, políticas; por lo que se sugiere continuar con la actualización y reforzamiento futuro de la comunicación para que todos los colaboradores sepan y agradezcan la gestión. A su vez, la aplicación concreta de estos resultados demostraría entornos de trabajo más seguros en base a la autonomía y conocimiento de sus integrantes.

Implicancias metodológicas

Considerando el plano metodológico, el presente estudio es una demostración de validez del uso de instrumentos estandarizados para medir percepciones sobre gestión en seguridad y salud ocupacional y satisfacción laboral. Dado que se logró una alta fiabilidad en el Alfa de Cronbach, es posible evidenciar la consistencia interna del cuestionario y reforzar su aplicación en futuros estudios similares en el contexto de organizaciones peruanas. Asimismo, la utilización de un diseño no experimental, de corte transversal y un análisis correlacional no paramétrico permitió establecer asociaciones significativas entre las variables sin la necesidad de una intervención directa, sustentando evidencia empírica sólida. Esta perspectiva presenta utilidad para investigaciones aplicadas a contextos de trabajo reales, donde por lo general no es posible intervenir directamente. Por otro lado, la estructura dimensional utilizada puede funcionar como modelo para replicar el estudio en otras empresas del sector y ramas afines.

Implicancias teóricas

En términos teóricos, los datos de la encuesta validan las declaraciones de un número de autores revisados (Robson et al., 2007; Temesgen et al., 2023; Pérez & Fidalgo, 2013), quienes han argumentado que un ambiente de trabajo seguro y efectivamente administrado correlaciona positivamente con la satisfacción del trabajador. El análisis empírico realizado demuestra la representatividad del modelo multidimensional de administración de SST. Sus subsistemas estructurales, como políticas y programas y procedimientos, y rasgos subjetivos, como la conciencia y actitud del trabajador, se demuestran en términos de correlación significativas de satisfacción con el empleo. Asimismo, se ratifica la validez del modelo dual de satisfacción laboral (intrínseca y extrínseca) como constructo explicativo del bienestar organizacional. Esta investigación aporta, por tanto, al cuerpo teórico existente al confirmar que la relación entre seguridad y satisfacción no es solo normativa o ética, sino estructural y funcional para el desarrollo organizacional. Además, al enfocarse en una empresa del sector

servicios en el contexto peruano, el estudio amplía la aplicabilidad contextual del marco conceptual internacional, ayudando a consolidar líneas teóricas que articulan bienestar, seguridad y productividad.

Limitaciones del estudio

Durante el desarrollo de esta investigación se presentaron una serie de limitaciones que deben ser consideradas al momento de interpretar los resultados y su posible generalización:

Una de las principales limitaciones fue el tiempo requerido para obtener la autorización formal por parte del representante de la empresa Bureau Veritas, lo que ocasionó un retraso en la aplicación del instrumento y en la programación inicial del trabajo de campo. Este factor limitó la posibilidad de extender el periodo de recolección de datos o de considerar otras unidades dentro de la organización para contrastar resultados.

Asimismo, el estudio fue de tipo transversal, lo cual impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Si bien se identificaron correlaciones significativas, no se puede afirmar con certeza que una gestión deficiente en seguridad y salud ocupacional cause directamente una baja satisfacción laboral, dado que existen múltiples factores contextuales y personales que podrían influir en esta percepción.

Otra limitación fue el uso de un muestreo no probabilístico, lo cual, si bien permitió acceder de manera operativa a los participantes, limita la generalización de los resultados a toda la organización o a otras empresas del sector. Además, el tamaño muestral, aunque adecuado para un análisis correlacional, no permite segmentar los resultados por áreas específicas o tipos de contrato, lo que habría enriquecido el análisis.

Finalmente, al tratarse de una investigación basada en autopercepción, los datos pueden estar sujetos a sesgos de deseabilidad social o falta de sinceridad en las respuestas. Aunque el cuestionario fue aplicado de forma anónima para reducir estos riesgos, no se puede descartar completamente la influencia de dichos sesgos en los resultados.

A pesar de estas limitaciones, los hallazgos obtenidos constituyen una base válida y confiable para comprender la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral, así como para orientar futuras investigaciones que amplíen o profundicen el análisis en diferentes contextos organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

En función de los resultados obtenidos y del cumplimiento de los objetivos propuestos, se presentan las siguientes conclusiones:

- Se concluye, conforme al coeficiente de Spearman, que existe una relación positiva y significativa entre Management en Seguridad y Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de Bureau Veritas ($\rho = 0.527$, $p = 0.000$). Este hallazgo confirma que el adecuado control y gestión de lo SST, que la mayoría considera ser eficiente, positivamente se asocia con el bienestar laboral, tanto en lo que respecta a elementos internos como externos.
- En relación con la gestión de peligros en el lugar de trabajo, se puede observar que la correlación con la satisfacción es débil pero significativa ($\rho = 0.351$, $p = 0.012$). Si bien la mayoría de los trabajadores considera que los peligros se gestionan de manera adecuada, un porcentaje considerable de ellos los considera moderados, lo que indica que mejorar la identificación, evaluación y control de los mismos puede aumentar la satisfacción percibida.
- Se comprobó una relación positiva moderada y significativa entre las políticas y procedimientos de SST y la satisfacción laboral ($\rho = 0.547$, $p = 0.000$). Esto muestra que la claridad normativa, la capacitación, la comunicación y la supervisión activa de la empresa influyeron en una mejor percepción del bienestar por parte del trabajador. Este es el factor más fuerte ya que todos los elementos de la subescala se describen mejor y más fácilmente por el trabajador.
- La dimensión conciencia sobre SST mostró una correlación positiva débil pero significativa con la satisfacción laboral ($\rho = 0.337$, $p = 0.016$). Este resultado pone en evidencia que mientras mejor preparados y enterados estén los trabajadores de esta área,

más satisfechos van a estar, aunque con un efecto directo, pero pequeño. Tal vez mediante la adopción de medidas didácticas se pueda robustecer esta relación.

- Finalmente, se concluye que la participación de los trabajadores en SST presenta una relación positiva débil pero significativa con la satisfacción laboral ($\rho = 0.353$, $p = 0.011$). Sin embargo, esta fue la dimensión más ineficazmente percibida, lo que sugiere que los mecanismos activos de participación, inclusión y toma de decisiones conjuntas en torno a la seguridad laboral deben fortalecerse urgentemente para aumentar la motivación y el compromiso del personal.

VII. RECOMENDACIONES

- En relación con el objetivo general, se sugiere que la empresa Bureau Veritas continúe apostando al fortalecimiento de su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, incorporando estrategias más integrales y participativas que no se limiten a aspectos meramente normativos, sino que ayuden a potenciar la percepción de bienestar para con el trabajador. Esto implica promover una política de mejora continua a través de la realización de auditorías internas, análisis de la percepción del personal y el cumplimiento de estándares internacionales como la ISO 45001, a fin de consolidar un crecimiento organizacional focalizado en la prevención y la satisfacción laboral.
- Respecto a la dimensión gestión de peligros en el lugar de trabajo, se sugiere desarrollar sistemas de identificación, evaluación y control de riesgos más dinámicos, mismos que pongan especial énfasis en aquellos factores que aún son considerados como regulares por el personal. En este sentido, podrían utilizarse algún tipo de mapeo digital de riesgos, incrementar las inspecciones de supervisión-trabajadores y fortalecer la emisión de reportes de condiciones peligrosas.
- En relación con las políticas y procedimientos de SST, se recomienda reforzar la difusión, comprensión y aplicación sistemática de los protocolos de seguridad, garantizando un conocimiento general de los derechos y deberes por parte de todos los integrantes al igual que de los canales de reporte en caso de incidentes. Asimismo, formar a mandos medios en liderazgo preventivo y garantizar una supervisión regular y coherente con lo normado a lo ejecutado.
- En cuanto a la dimensión de conciencia sobre SST, se propone implementar programas permanentes de formación y sensibilización, que incluyan no solo talleres y simulacros, sino también campañas visuales, cápsulas informativas digitales y espacios de diálogo. Se propone, además, incluir a los trabajadores referentes en seguridad como

diseminadores del mensaje preventivo, con el fin de estimular un aprendizaje por imitación.

- Finalmente, ante la evidencia de los resultados de la dimensión de participación en SST, se plantea como máxima prioridad el fomento de una cultura de participación y corresponsabilidad en seguridad. Esto puede lograrse a través de la creación o fortalecimiento de comités paritarios de seguridad, espacios de consulta abierta, encuestas internas de percepción de riesgos, mecanismos anónimos de reporte de sugerencias o incidentes. La verdadera inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones no solo permitirá mejorar la SST, sino que aportará a la motivación, confianza organizacional y satisfacción laboral.

VIII. REFERENCIAS

- Abu, T., Al-Hyari, H. S. M., Almomani, H. M., Ababne, A., Abu Huson, Y., Ahmed, E., & Albanna, H. (2024). A bibliometric review of job satisfaction and organizational commitment in businesses area literatures. *Human Systems Management, 43*, 407-430. <https://doi.org/10.3233/HSM-230130>
- Ali, M. (2021). Occupational health and safety and job satisfaction: The moderating effect of role ambiguity. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9*(4), 1055-1066. <https://doi.org/10.18506/anemon.930688>
- Begazo, H. (2024). En el Perú, unos 27 mil trabajadores sufrieron algún tipo de accidente laboral el último año. *Sabsa*. <https://www.sabsa.com.pe/blog/en-el-peru-unos-27-mil-trabajadores-sufrieron-algun-tipo-de-accidente-laboral-el-ultimo-ano>
- Billorou, N., & Sandoya, J. (2019). Guía para la transversalización de la seguridad y salud en el trabajo en programas de formación profesional. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/OIT-Guia-Transver-SST.pdf
- Bondebjerg, A., Filges, T., Pejtersen, J. H., Kildemoes, M. W., Burr, H., Hasle, P., Tompa, E., & Bengtson, E. (2023). Occupational health and safety regulatory interventions to improve the work environment: An evidence and gap map of effectiveness studies. *Campbell Systematic Reviews, 19*(1), 1-28. <https://doi.org/10.1002/cl2.1371>
- Buenaventura Ormachea Valdez, B. (2023). Condiciones de seguridad en el trabajo y satisfacción laboral en el personal de la unidad de servicios generales del Hospital Manuel Núñez Butrón (Tesis de licenciatura). *Universidad Nacional del Altiplano*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19797>
- Calle Minchola, F. O., & Grados Garcia, C. C. (2024). Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la Empresa Fair Fruit Perú SAC (Tesis de

- licenciatura). *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/10089/TESIS.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Caner, G., Olcay, Z. F., Yildirim, M., Tasdemir, D. C., Yildiz, A., Szarpak, L., Chmielewski, J., & Chirico, F. (2024). Effects of occupational safety performance on work engagement of emergency workers: Mediating role of job satisfaction. *Disaster and Emergency Medicine Journal*, 9(1), 23–35. <https://doi.org/10.5603/demj.97463>
- De la Cruz Pico, H. J., Arias Nolivos, S. A., Acosta Castro, P. A., & Reyna Morán, A. D. (2022). Importancia de la seguridad, salud ocupacional y vigilancia epidemiológica en empresas ecuatorianas: Incidencia en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 4(1), 98-112. <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/42>
- Dinda, A. (2024). Job satisfaction in the workplace: Systematic literature review (SLR). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(6), 2014-2021. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i6.1135>
- Espinoza Vidaurre, S. M., Velásquez Rodríguez, N. C., & Leo-Rossi, E. A. (2022). Seguridad, salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. *Revista Ingeniería Investiga*, 4, 1-10. <https://doi.org/10.47796/ing.v4i0.714>
- Espinoza, A. (2024, junio 27). *Peruanos son los menos satisfechos con sus empleos en Latinoamérica y tienen una alta intención de renunciar*. Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2024/06/27/peruanos-son-los-menos-satisfechos-con-sus-empleos-en-latinoamerica-y-tienen-una-alta-intencion-de-renunciar/>
- Ewes Blas, L., Llallihuaman Charqui, B., & Bojorquez Huerta, G. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú. *Revista LLaLLiq*, 3(1). <https://doi.org/10.32911/llalliq.2023.v3.n1.1046>

- Febiyani, A., Suhardi, B., Laksono, P. W., & Prastawa, H. (2023). Bibliometric analysis of occupational health and safety in relation to dynamic system. *Industrial Engineering and Applications*, 524(533). <https://doi.org/10.3233/ATDE230078>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw Hill Education*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Institute for Work and Health. (2016). Workplace health and safety survey. *Institute for Work and Health*. https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/tools/ohs_vulnerability_measure_questionnaire_2016.pdf
- Ledic Neto, J., Moro, A. R. P., & Ensslin, S. R. (2024). Occupational health and safety management systems: A systemic approach. *Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano*, 26, 1-14. <https://doi.org/10.1590/1980-0037.2024v26e91514>
- Mardiana, R., Eliyana, A., & Sari, O. N. (2022). The influence of occupational safety and health on performance with job satisfaction as intervening variables (Study on the production employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*, June 2022, 136-140. <https://doi.org/10.5923/j.economics.20120001.30>
- Marsh. (2022). Realidad en Perú de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Marsh*. <https://www.marsh.com/pe/es/services/employee-health-benefits/insights/occupational-health-and-safety-management-in-peru.html>
- Oktaviani, R. (2022). Systematic literature review of job satisfaction: An overview and bibliometric analysis. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(1), 185-203. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i2.314>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. *Organización Internacional del*

Trabajo.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Ormeño Collao, F. Y., & Layme Uchochoque, R. (2024). Seguridad y salud ocupacional en la productividad laboral del personal de obra del Grupo Inmobiliario Altitud S.A.C. de Ilo, 2023. *Economía & Negocios*, 6(2), 118-128.

<https://www.doi.org/10.33326/27086062.2024.2.1899>

Pérez Bilbao, J., & Fidalgo Vega, M. (2013). Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>

Quispe Rivas, K. D. (2024). Salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Formamos Acero - Lima, año 2023 (Tesis de licenciatura). *Universidad Señor de Sipán.*

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12512/Quispe%20Rivas%20Karla%20Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reshma, J., & Velmurugan, G. (2025). Organisational and job satisfaction: A decade of research trends, systematic mapping, and bibliometric analysis. *International Journal of Computational and Experimental Science and Engineering*, 11(1), 47-58.

<https://www.ijcesen.com/index.php/ijcesen/article/view/741/477>

Reinati, S., & Liu, S. P. (2024). The influence of occupational safety and health on employee job satisfaction at PT. *British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies: Health and Medical Sciences*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.37745/bjmas.2022.0405>

Robinson, B. (2024). La seguridad y el bienestar en el trabajo disminuirán en 2024, según un estudio. *Forbes.* <https://www-forbes->

com.translate.google/sites/bryanrobinson/2024/02/04/workplace-safety-and-well-being-on-the-decline-in-2024-study-

shows/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc&_x_tr_hist=true

- Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L., Irvin, E., Culyer, A., & Mahood, Q. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review. *Safety Science*, 45(3), 329-353. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.07.003>
- Safety Mantis. (2024). Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo. *Safety Mantis*. <https://www.safetymantis.com/2024/12/21/estadisticas-sobre-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-mundial/>
- Torre Truyenque, Y. E. (2021). Plan de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Vitarte (Tesis de maestría). *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/84cc3f38-c14a-444c-8164-a07351559c16>
- Temesgen, S., Temesgen, S., Endalew, S. M., Alamirew, T. S., & Temesgen, L. M. (2023). Global systematic review of occupational health and safety outcomes among sanitation and hygiene workers. *Frontiers in Public Health*, 2023, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1304977>
- Wyrwa, J., & Kazmierczyk, J. (2020). Conceptualizing job satisfaction and its determinants: A systematic literature review. *Journal of Economic Sociology*, 21(5), 138-167. <https://jle.hse.ru/index.php/ecsoc/article/view/11718>

VI. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Tabla 17

Matriz de consistencia

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA BUREAU VERITAS, 2025						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología	
Generales				Peligros en el lugar de trabajo	Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Corte: Transversal	
¿Cuál es la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025?	Determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.	Existe una relación significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.		Políticas y procedimientos de SST	Alcance: Correlacional Población	
Específicos			GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Conciencia sobre seguridad y salud ocupacional	800 trabajadores Muestra	
¿Cuál es la relación entre los peligros en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025?	Determinar la relación entre los peligros en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.	Existe una relación significativa entre los peligros en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.			Participación en seguridad y salud ocupacional	260 trabajadores Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de datos :
¿Cuál es la relación entre las políticas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025?	Determinar la relación entre las políticas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.	Existe una relación significativa entre las políticas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.				Encuesta-Cuestionario Análisis de datos
¿Cuál es la relación entre la conciencia sobre seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025?	Determinar la relación entre la conciencia sobre seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.	Existe una relación significativa entre la conciencia sobre seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.			Satisfacción extrínseca	SPSS
¿Cuál es la relación entre la participación en seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025?	Determinar la relación entre la participación en seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.	Existe una relación significativa entre la participación en seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de Bureau Veritas, 2025.				
					SATISFACCION LABORAL	
				Satisfacción intrínseca		

Anexo B. Cuestionario a utilizar para la recolección de datos

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

		1	2	3	4	5
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL						
1	Levanto, transporto o empujo manualmente objetos que pesan más de 20 kg al menos 10 veces durante el día.					
2	Realizo movimientos repetitivos con las manos o muñecas (empaques, clasificación, ensamblaje, limpieza, jalado, empuje, tipeo) durante al menos 3 horas al día.					
3	Realizo tareas laborales o utilizo métodos de trabajo con los que no estoy familiarizado.					
4	Interactúo con sustancias peligrosas como productos químicos, líquidos inflamables y gases.					
5	Trabajo en una postura doblada, torcida o incómoda.					
6	Trabajo en alturas superiores a 2 metros sobre el suelo o el piso.					
7	Trabajo en lugares con ruido que es tan alto que debo alzar la voz para hablar con personas que están a más de un metro de distancia.					
8	Experimento acoso o intimidación en el trabajo.					
9	Permanezco de pie durante más de 2 horas seguidas.					
10	Todos reciben la capacitación necesaria en seguridad y salud ocupacional cuando inician un empleo, cambian de puesto o utilizan nuevas técnicas.					
11	Existe una comunicación regular entre empleados y la gerencia sobre temas de seguridad.					
12	Existen sistemas para identificar, prevenir y abordar los peligros en el trabajo.					
13	La seguridad y salud ocupacional es considerada al menos tan importante como la producción y la calidad.					
14	Hay un comité activo y efectivo de seguridad y salud ocupacional y/o un representante de salud y seguridad de los trabajadores.					
15	Los incidentes y accidentes son investigados rápidamente para mejorar la seguridad y salud ocupacional.					
16	La comunicación sobre procedimientos de seguridad y salud ocupacional se realiza de una manera comprensible para mí.					
17	Tengo claridad sobre mis derechos y responsabilidades en relación con la seguridad y salud ocupacional.					
18	Tengo claridad sobre los derechos y responsabilidades de mis empleadores en relación con la seguridad y salud ocupacional.					
19	Sé cómo realizar mi trabajo de manera segura.					
20	Si me doy cuenta de un peligro para la salud o seguridad en mi lugar de trabajo, sé a quién reportarlo.					
21	Tengo el conocimiento para ayudar a responder a inquietudes sobre seguridad y salud ocupacional en mi lugar de trabajo.					
22	Sé cuáles son las precauciones necesarias que debo tomar mientras realizo mi trabajo.					
23	Me siento libre de expresar inquietudes o hacer sugerencias sobre seguridad y salud ocupacional en mi trabajo.					
24	Si noto un peligro en el lugar de trabajo, lo señalaría a la gerencia.					
25	Sé que puedo detener mi trabajo si considero que algo no es seguro y la gerencia no me sancionará por ello.					
26	Si mi entorno de trabajo fuera inseguro, no diría nada y esperaría que la situación eventualmente mejore (ítem invertido).					
SATISFACCIÓN LABORAL						
27	Tengo suficiente tiempo para completar mis tareas laborales de manera segura.					
28	Me siento satisfecho con las condiciones físicas del trabajo.					
29	Me siento satisfecho con mis compañeros de trabajo.					
30	Me siento satisfecho con mi superior inmediato.					
31	Me siento satisfecho con mi salario.					
32	Me siento satisfecho con las relaciones entre la dirección y los trabajadores en mi empresa					
33	Me siento satisfecho con el modo en el que la empresa está gestionada.					
34	Me siento satisfecho con mi horario de trabajo.					
35	Me siento satisfecho con la estabilidad que me otorga el empleo.					
36	Me siento satisfecho con la libertad para elegir mi propio método de trabajo.					
37	Me siento satisfecho con el reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho.					
38	Me siento satisfecho con la responsabilidad que se me ha asignado en el trabajo.					
39	Me siento satisfecho con la posibilidad de utilizar mis capacidades en el trabajo.					
40	Me siento satisfecho con las posibilidades de promoción en mi trabajo					
41	Me siento satisfecho con el modo en el que la empresa presta atención a mis sugerencias.					
42	Me siento satisfecho con la variedad de tareas que realizo en mi trabajo.					

Anexo C. Escalas utilizadas para la adaptación del cuestionario

Seguridad y salud ocupacional

Workplace health and safety survey

You are invited to share your opinions about your work and how it affects your health and safety by taking this survey.

Please answer the questions below on the hazards you face on the job and the occupational health and safety (OHS) policies and procedures in place to protect you. Please note that the survey is anonymous (i.e. we are not asking for your name). Your answers will help pinpoint areas that may need improvement to better protect the health and safety of workers.

Answer each question carefully. There are no right or wrong answers. For each question, please indicate the response option you feel best answers the question. (DK/NA stands for Don't Know /Not Applicable)

Part 1: Workplace hazards

This section asks about the kinds of health and safety hazards you might be exposed to in your job. For each item below, please put an X under the heading that best describes how often you do the stated task or are exposed to the stated condition.

In your job, how often do you ...?	Never	Once a year	Every 6 months	Every 3 months	Every month	Every week	Every day	DK/NA
1. Manually lift, carry or push items heavier than 20 kg at least 10 times during the day								
2. Do repetitive movements with your hands or wrists (packing, sorting, assembling, cleaning, pulling, pushing, typing) for at least 3 hours during the day								
3. Perform work tasks, or use work methods, that you are not familiar with								
4. Interact with hazardous substances such as chemicals, flammable liquids and gases								
5. Work in a bent, twisted or awkward work posture								
6. Work at a height that is 2 metres or more above the ground or floor								
7. Work in noise levels that are so high that you have to raise your voice when talking to people less than one metre away								
8. Experience being bullied or harassed at work								
9. Stand for more than 2 hours in a row								

Part 2: Workplace policies and procedures

This section asks about the kinds of policies and systems in place to make the workplace safe. For each item below, please put an X under the heading that best describes how much you agree or disagree with the statement.

At my workplace	Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree	DK/NA
10. Everyone receives the necessary workplace health and safety training when starting a job, changing jobs or using new techniques					
11. There is regular communication between employees and management about safety issues					
12. Systems are in place to identify, prevent and deal with hazards at work					
13. Workplace health and safety is considered to be at least as important as production and quality					
14. There is an active and effective health and safety committee and/or worker health and safety rep					
15. Incidents and accidents are investigated quickly in order to improve workplace health and safety					
16. Communication about workplace health and safety procedures is done in a way that I can understand					

Satisfacción laboral

Tabla 2: ESCALA DE SATISFACCIÓN (Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall)

	Muy insatisfecho	Insatisf.	Moderad. insatisf.	No satisf. ni insatisf.	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Anexo D. Validación de expertos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA BUREAU VERITAS, 2025			
Línea de investigación:	Competitividad Industrial, Diversificación Productiva y Prospectiva			
Apellidos y nombres del experto:	Sergio Reyes Heredia, DNI:08880002 (Jefe de la Unidad de Programas y Proyectos del Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático, Mg. Gestión de Operaciones y MBA. Dirección de Negocios)			
El instrumento de medición pertenece a las variables:	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias: Conforme para ser aplicado.				
Firma del experto:  28/06/2025				

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA BUREAU VERITAS, 2025			
Línea de investigación:	Competitividad Industrial, Diversificación Productiva y Prospectiva			
Apellidos y nombres del experto:	Dra. Carolina Antonieta Valenzuela Moncada (06926623)			
El instrumento de medición pertenece a las variables:	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias: Listo para su aplicación				
Firma del experto:   28/06/2025				

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA BUREAU VERITAS, 2025			
Línea de investigación:	Competitividad Industrial, Diversificación Productiva y Prospectiva			
Apellidos y nombres del experto:	MBA Alonso García Gallo (70835015), PMO GLOBAL EXPERT			
El instrumento de medición pertenece a las variables:	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias: Conforme para la aplicación inmediata.				
Firma del experto: 				
29/06/2025				

1	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2				
2	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	4			
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2			
4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4	2	3	4	2	5	3	4	2	4	4	4	4			
5	2	4	5	3	5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3			
3	5	5	5	3	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	2	4	5	4	5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4		
5	1	5	5	3	5	2	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	1	4	5	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	2	1	5		
1	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
4	2	2	5	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4			
4	2	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4		
3	2	5	5	3	5	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3			
4	1	4	5	2	3	4	4	1	4	1	4	5	4	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	1	1	1	2	4	3	2	1	1	2	4	2	3	2	4	1	2	4			
4	1	4	5	2	4	4	3	1	4	1	1	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	1	4	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	4	2	3	2	4	1	1	4			
3	2	4	5	3	5	4	5	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	1	4	1	1	2	2	1	2	3	3	4	2	3	1			
3	1	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	1	4	5	1	5	4	5	4	5	1	2	5	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	2	1	3	1	2	4	2	2	1	3	3	3	3	4	5	2	1	3
5	1	3	5	1	5	5	3	5	3	3	1	2	5	3	3	1	1	4	4	2	4	1	5	1	3	4	2	1	1	2	1	1	1	3	4	1	3	3	2	4	1			
4	2	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4				