



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **Administración**

“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA  
CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE LA RED DE  
SALUD DE CORACORA 2020”

Tesis para optar al título profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autora:**

Mishell Jimena Valdivia Calixto

**Asesor:**

Mg. Raúl Santiago Bacigalupo Lago

<https://orcid.org/0000-0003-2645-8629>

Lima - Perú

**2023**

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1	<b>LUIS JOSÉ ALVARADO YUPANQUI</b>	<b>20025251</b>
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>OLGA PAOLA AGUIRRE PÉREZ</b>	<b>02677559</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>OSCAR SANTAMARÍA CASTILLO</b>	<b>06807392</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE LA RED DE SALUD DE CORACORA 2020

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	

## DEDICATORIA

A mi hijo por ser mi fuente de inspiración, perseverancia y mi mayor fortaleza, por quien deseo seguir adelante y ser mejor día a día.

A mi madre y hermanas que siempre están a mi lado brindándome todo su apoyo y que con su ejemplo me enseñaron a no rendirme y ser perseverante.

A una persona muy especial que en vida fue lo mejor que me pudo pasar, mi querido Padre que hasta el último de sus días me apoyo, comprendió y alentó a seguir mis sueños.

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada del Norte mi alma mater por ofrecerme sus servicios para seguir con mis estudios universitarios a través de medios virtuales que son necesarios para mi formación académica debido a la pandemia por la cual atravesamos.

A los docentes que me apoyaron en el desarrollo del taller de tesis por sus valiosos aportes, su preocupación, su dedicación de tiempo y mostrarme la calidad de personas que son.

Finalmente, un agradecimiento enorme a mi familia que durante todos estos años estuvieron a mi lado apoyándome incondicionalmente.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	6
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
RESUMEN .....	10
ABSTRACT.....	11
CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática. ....	12
1.2. Formulación del problema .....	31
1.3. Objetivos .....	33
1.4. Hipótesis.....	34
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	36
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	44
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	58
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS .....	74

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Ficha técnica del instrumento de recolección de datos.....	38
<b>Tabla 2</b> Valores de la escala Likert.....	39
<b>Tabla 3</b> Validación de expertos.....	40
<b>Tabla 4</b> Fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach.....	41
<b>Tabla 5</b> Prueba de fiabilidad del instrumento total .....	41
<b>Tabla 6</b> Distribución de frecuencia de la variable Seguridad y Salud Ocupacional .....	45
<b>Tabla 7</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos Físicos .....	46
<b>Tabla 8</b> Distribución de frecuencias de la dimensión de Riesgos Biológicos .....	47
<b>Tabla 9</b> Distribución de frecuencia de la variable Calidad de vida .....	48
<b>Tabla 10</b> Distribución de frecuencia de la dimensión de Equilibrio en el Trabajo y la Vida Personal .....	49
<b>Tabla 11</b> Distribución de frecuencia de la dimensión Ambiente de Trabajo.....	50
<b>Tabla 12</b> Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables calidad de vida y seguridad y salud ocupacional.....	51
<b>Tabla 13</b> Interpretación de la correlación de Rho de Spearman .....	52
<b>Tabla 14</b> Correlación entre la seguridad y salud ocupacional se relaciona con calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.....	53
<b>Tabla 15</b> Correlación entre riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020 .....	54
<b>Tabla 16</b> Correlación entre riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020.....	55

<b>Tabla 17</b> Correlación entre riesgos biológicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.....	56
<b>Tabla 18</b> Correlación entre riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Diagrama de barra de la variable Seguridad y Salud Ocupacional. ....	45
<b>Figura 2</b> Diagrama de barra del nivel de Riesgos Físicos.....	46
<b>Figura 3</b> Diagrama de barras de la dimensión Riesgos Biológicos .....	47
<b>Figura 4</b> Diagrama de barras de la variable Calidad de Vida .....	48
<b>Figura 5</b> Diagrama de barra de la dimensión Equilibrio en el Trabajo y la Vida Personal .....	49
<b>Figura 6</b> Diagrama de barra del Ambiente de Trabajo .....	50

## RESUMEN

Esta investigación se proyectó conocer el desarrollo de los Centros de Salud, planteando el correcto funcionamiento de actividades en las organizaciones con el fin de mantener un ambiente laboral sano y protegido, siendo el objetivo general, determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud de Coracora 2020. Por otro lado, La metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, tipo básica, de corte transversal con un nivel correlacional. Su población estuvo constituida por 54 colaboradores, con una muestra censal. En la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento se aplicó dos cuestionarios divididos en ambas variables, mediante la escala de Likert, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach del 0,931. Los resultados demostraron que demostró un grado de correlación moderado con un Rho de Spearman de 0.762 y una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por lo que, si existe relación entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora, por lo que se concluye que si se mejora la salud y seguridad ocupacional puede elevarse la calidad de vida de los colaboradores de la red de salud Coracora.

**Palabras claves:** seguridad, salud ocupacional, calidad de vida, ambiente laboral.

## ABSTRACT

This investigation was projected to know the development of Health Centers, proposing the correct functioning of activities in organizations in order to maintain a healthy and protected work environment, the general objective being to determine the relationship between occupational health and safety and quality of life of the collaborators of the Coracora Health Network 2020. On the other hand, the research methodology had a quantitative approach, with a non-experimental design, basic type, cross-sectional with a correlational level. Its population consisted of 54 collaborators, with a census sample. In the data collection, the survey technique was used, and as an instrument, two questionnaires divided into both variables were applied, using the Likert scale, with a reliability of Cronbach's Alpha of 0.931. The results showed that it demonstrated a moderate degree of correlation with a Spearman's Rho of 0.762 and a significance of  $0.000 < 0.05$ , therefore, if there is a relationship between occupational health and safety and the quality of life of the collaborators of the Network of Coracora Health, so it is concluded that if occupational health and safety is improved, the quality of life of the collaborators of the Coracora health network can be increased.

Keywords: safety, occupational health, quality of life, work environment.

## CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática.

El sector salud es el pilar fundamental para el correcto desarrollo de una sociedad, que está conectando a muchas ramas que afectan directamente el desempeño de las personas en varias áreas, pero esta vez me enfocare en la seguridad y salud ocupacional como también en la calidad de vida del personal de la Red de Salud de Coracora en el año 2020, en el ámbito de la pandemia a causa del Covid 19.

A fines del mes de diciembre del año 2019, se dio a conocer a todo el mundo un brote extraño, que estaba vinculado a casos de neumonía, todo empezó en China, en un mercado de Wuham, donde existía el comercio de animales salvajes, por lo que aseguraron que de ahí provenía dicho virus, el cual se propago en cuestión de semanas en todo el país, seguidamente a todo el mundo, así, en el mes de marzo del año 2020 se reportó 209 839 casos en 160 países y más de 8 700 muertes en todo el mundo, consecutivamente, la Organización Mundial de la Salud declaró que el Covid 19 o coronavirus era una pandemia. El 28 de abril del 2020, se confirmaron 2 878 196 casos confirmados en 211 países, áreas y territorios, con más de 198 668 defunciones, causando una letalidad del 6,5% a nivel global; los países donde se propagó con rapidez y letalidad el virus fueron en, Estados Unidos, España, Italia, Reino Unido, Alemania y Francia. (National Geographic, 2020).

La pandemia está impactando de manera directa sobre la salud en especial de los colaboradores que continúan en su puesto de trabajo ante la imposibilidad de no poder realizar su labor a distancia o mediante teletrabajo, por ende es prioritario acatar las medidas de prevención y control, para proteger a los trabajadores de la exposición al riesgo, asimismo el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, indica que mientras los trabajadores tomen medidas de

protección adecuada, este debe garantizar que el trabajo no implique riesgos que no estén dentro de la medida razonables y factibles. Por lo que el trabajo debe ser seguro y sobre todo una prioridad, a fin de proteger la salud de los colaboradores y de la población en general (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020).

Debido a la propagación del Covid 19, se han adoptado medidas de prevención y cumplimiento de condiciones de trabajo adecuadas, de tal forma que los trabajadores desempeñen sus actividades y funciones sin exponer su salud e integridad, optando medidas de control de riesgo, las cuales deben adaptarse a sus necesidades y recibir educación adecuada, capacitación sobre las prácticas laborales seguras y saludables y la adquisición gratuita de equipos de protección según sea necesario, con la finalidad de minimizar los riesgos de contagio (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2020).

Según Gammarano (2020), la actual pandemia nos recuerda a todos la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, y los peligros de la exposición a riesgos sanitarios indebidos, siendo un aspecto central del trabajo decente y, como tal, debería estar garantizado universalmente. No obstante, siguen produciéndose demasiados accidentes laborales cada año, muchos trabajadores de todo el mundo están expuestos a riesgos indebidos en sus lugares de trabajo y los accidentes laborales siguen siendo demasiado frecuentes, por ejemplo, en 12 países, hubo más de 10 muertes relacionadas con el trabajo por cada 100 000 trabajadores durante el año, y en la mitad de los países, el número de lesiones no mortales sufridas por los trabajadores en relación con su trabajo superó los 890 por cada 100 000 trabajadores, por lo cual se debería promover la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo en respuesta a esta pandemia, destinadas a prevenir y mitigar los riesgos para la salud, que repercuten en el coste humano, social y económico, garantizando que todos los lugares de trabajo sean seguros y saludables.

Las pérdidas ocasionadas por la pandemia fueron del 4% al 6% del PIB, en el ámbito Mundial, así lo afirmó la Organización Mundial de Salud (OMS), (2017), dichas pérdidas son ocasionadas especialmente por las dificultades de salud relacionados con el ámbito laboral. Los principales servicios sanitarios para advertir enfermedades ocupacionales que estén asociadas al trabajo que tienen un costo aproximado de US\$18 y US\$60 (paridad del poder adquisitivo) por cada trabajador. Así mismo un 70% aproximado de trabajadores necesitan algún seguro que cubra algunos gastos médicos o se pueda indemnizar si pasan por alguna enfermedad grave o algún traumatismo ocupacional.

El Banco Mundial (BM), (2019) menciona que, hasta el 80% de los trabajadores en los países en desarrollo se ganan la vida fuera de la red. Por lo tanto, las políticas tradicionales de seguridad social basadas en el empleo no ofrecen una protección sólida contra el riesgo y la incertidumbre. El empleo dependiente a largo plazo ha disminuido en frecuencia mientras que, en las naciones más ricas, el avance tecnológico está cambiando la naturaleza del trabajo.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud emitió recomendaciones básicas para protegernos del Covid 19, como; lavarse las manos regularmente con agua y jabón o emplear un desinfectante a base de alcohol, también, realizar prácticas de desinfección a fin de reducir considerablemente la contaminación causada por el corona virus, como son las superficies de alto contacto o lugares de acceso público y áreas concurridas, así también es importante mantenerse informado a través de fuentes confiables sobre el avance del Covid 19, del mismo modo se deben evitar los viajes a fin de no seguir propagando el virus, también se debe tener cuidado al estornudar o toser, evitar tocarse los ojos, la nariz y boca, mantener el distanciamiento social que es de 3 pies o 1 metro y el empleo de mascarillas quirúrgicas, las cuales deben ser utilizadas una vez, ya que

no son reutilizables, esto a fin de impedir la transmisión del virus. (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2020)

A nivel internacional, Suryavanshi et al. (2020) indicaron que la calidad de vida del personal de salud se ve afectada en India y comprobó la prevalencia alta en depresión (47%) y ansiedad (50%) entre el equipo de salud que cuida de pacientes con Covid 19, además de estrés en el ámbito laboral, aislamiento social y discriminación. Asimismo, Toro et al. (2020) mencionan que, según las estadísticas de la OIT, cada año en Ecuador se producen 760 accidentes mortales en el trabajo, 579 000 accidentes con tres o más días de baja laboral y al menos 2 100 muertes por enfermedades profesionales.

Isotools (2016), menciona que los niveles de riesgos laborales como en Norteamérica, Europa y Japón, de los cuales un 3,5% evidencian un nivel bajo, mientras que Sudamérica el 13,5%, Asia y África muestran un 20% y 21,3%. En el caso de Colombia el 6,9% y en Brasil hubo mayor notoriedad debido a que presentó cifras alarmantes, por ende, es notoria que existe una desigualdad social ante la seguridad ya que las empresas prevalecen la productividad a prevenir los riesgos laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2020), estableció un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en los países industrializados como en aquellos que están en desarrollo, siendo útil para la mejora continua del desempeño de seguridad y salud en el trabajo, debido a que las directrices promueven la adopción de disposiciones adecuadas que incluyan elementos de política, organización, planificación, evaluación y acción en pro de mejoras, las cuales aseguran la aplicación de medidas preventivas y de protección, que establezcan políticas de trabajo pertinentes, evaluación de peligros y riesgos, ofrecer información y formación, con la finalidad de garantizar protección a todas las personas en su área de trabajo, por consiguiente se

detalla la herramienta de prevención y mitigación del Covid 19 en el trabajo, el cual ofrece un enfoque sencillo y colaborativo para evaluar riesgos y adoptar medidas para proteger la seguridad y salud de los servidores como son:

Distanciamiento físico, el cual establece que el distanciamiento sea a partir de 1.5 metros, con la finalidad de evitar grandes concentraciones de colaboradores dentro del centro de trabajo

Higiene, que promueve una cultura de lavado, de esta manera se proporcionan productos sanitarios y lugares con acceso cómodos para lavarse las manos con agua y jabón, asimismo la desinfección de manos con alcohol en gel o alcohol.

Limpieza, fomenta una cultura de limpieza de las áreas de trabajo y demás espacios comunes de acceso del personal de trabajo.

Formación y comunicación, brindar información y formación al personal de trabajo, mantener informado a los trabajadores.

Equipos de protección personal (EPP), proporcionar los equipos de protección personal adecuada para el personal, a la vez recibir la formación sobre cómo utilizarlo y desecharlo.

Las medidas de control de riesgo se deben de adaptar a las diferentes necesidades de los trabajadores, debido a que el riesgo es mayor para algunos, en particular para los trabajadores del área de salud que se encuentran en la primera línea de respuesta ante una emergencia, también están los trabajadores que brindan aquellos servicios básicos o los que están ubicados en espacios limitados generando conglomeración de personal (p. 12-17).

En el contexto nacional, la pandemia ha ocasionado diversos cambios en nuestras vidas repercutiendo en distintos ámbitos, ahora bien, nos centramos en el tema laboral y el impacto que tuvo el Covid 19 sobre este aspecto de nuestras vidas, por lo que se han implementado diversas disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, ya que dentro de las obligaciones de los

empleadores se encuentran garantizar el desarrollo de las actividades de los trabajadores en un ambiente seguro, siendo un derecho fundamental hacia la protección física y prevención de riesgos dentro de los centros laborales, basándose en la ley N° 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitió reforzar el sistema agregando nuevos protocolos que garantizan y optimizan las condiciones de trabajo.

De esta manera la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA – Lineamientos de Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los trabajadores fue derogada para aprobarse el nuevo documento técnico mediante la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA que establece los lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo a exposición del Covid 19, que tiene las siguientes características: En el ámbito de aplicación será para las personas jurídicas y naturales que desarrollan un vínculo laboral, se realizará una evaluación de la condición y salud del colaborador, previa reincorporación: también deberán de brindar información y formación a fin de concientizar de la prevención del contagio del Covid 19 en el trabajo, asimismo establecer medidas preventivas, aplicación de equipos de protección personal (EPP), distanciamiento físico, limpieza y desinfección de los centros y áreas de trabajo, del mismo modo establecer medidas de higiene, como el lavado y desinfección de manos previo ingreso al centro de trabajo. Estas medidas aplicadas por el gobierno hacen prevalecer la vida e integridad de la población y a la vez hacen prevalecer la seguridad e integridad de los colaboradores. (Diario Gestión, 2020).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE (2019) según su informe, se realizaron 2 744 notificaciones relativas a seguridad y salud, lo que supone un aumento del 15,7% respecto al mes de noviembre del año anterior y una disminución del 12,2% respecto al mes de octubre del año pasado, año corriente, el 96,02% de todas las notificaciones están relacionadas con

accidentes de trabajo no mortales, el 0,62% con accidentes mortales, el 2,31% con hechos peligrosos y por último el 0,07% con enfermedades profesionales. Por otro lado, Velásquez (2019) señalo que, en el Perú la Calidad de vida del personal, es significativo para el correcto funcionamiento de las actividades en las organizaciones, por eso, cada día este término está tomando más firmeza dentro del ambiente de trabajo en las empresas peruanas, pero es claro que aún hay una escasez para conseguir la calidad de vida deseada por muchos, principalmente en la Red de Salud.

Asimismo, Vela et al. (2020) indica que en Perú ha mantenido el crecimiento económico, lo que ha permitido que el empleo informal aumente en 2 punto 4 por ciento entre abril de 2013 y marzo de 2014, y en Lima Metropolitana hubo una variación de 6 punto 6 por ciento en el primer trimestre de 2019. Adicionalmente, Gracias a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleadores están obligados a proporcionar a su personal las herramientas y entornos que promuevan su salud y seguridad.

El MINSa (2015), aprobó el documento técnico a través de la Resolución Ministerial N° 626-2015-MINSa-Manual de las buenas prácticas para la mejora del clima organizacional, donde determina el comportamiento humano, aplicando las buenas prácticas para favorecer el clima organizacional y con ello el buen rendimiento colectivo a fin de atender las necesidades de los mismos colaboradores lo que se traduce como satisfacción laboral.

Finalmente, la presente investigación se centra en el análisis de la seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora en el periodo 2020, la cual evidentemente se vio afectada por la pandemia, donde se observó que, las instrucciones sobre el cuidado y procesos de salud de sus trabajadores, tiene cierta deficiencia, asimismo la mayoría de los colaboradores no se preocupa muchas veces por el cuidado mental y

físico de ellos mismos, lo cual origina malestar y cansancio a los trabajadores es importante mencionar que, el estudio se realizó específicamente al área administrativa de la Red de Salud Coracora 2020.

En cuanto a las investigaciones internacionales se mencionan a los siguientes: Montoya et al. (2017) en su artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile, para ello utilizó el estudio cuantitativo, correlacional, de corte transversal, tuvo como muestra 166 funcionarios, seleccionados mediante el método aleatorio simple, para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral, el instrumento para clima organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes, con una fiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,92; para los análisis estadísticos, los datos fueron procesados por el programa estadístico SPSS v. 15, aplicando el Rho de Spearman. EL resultado fue el siguiente, con un puntaje global del clima organizacional y satisfacción laboral obtuvo una correlación de  $\rho = 0,487$  y  $p - \text{valor} < 0,001$ , concluye que, la percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral.

Mendoza (2019), en su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, método deductivo, de alcance descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por 636 y la muestra fue de 240 licenciados(as) de enfermería, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, cuyo instrumento aplicado es el cuestionario que constó de 20 preguntas validado por el alfa de Cronbach con el 0.946, se empleó el programa SPSS v.22, para la prueba estadística se aplicó la correlación de Pearson. Los resultados del análisis estadístico obtenido mostraron que la

correlación se considera moderada con un  $p$  – valor = 0.000 y  $r = -0.563$ , concluyendo que, el estrés laboral y la calidad de vida laboral se relacionan, por lo que, si es menor el estrés laboral existe una mayor calidad de vida.

Varas (2019), en su investigación que tuvo como objetivo evaluar el apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral en teletrabajadores. La metodología utilizó el enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, tuvo como muestra 54 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, cuyo instrumento aplicado fue el cuestionario que fue validado por el alfa de Cronbach con del 0,88, para el análisis de datos se realizó con el programa SPSS v20.0, para la prueba estadística se aplicó la correlación de Rho de Spearman. Los resultados del análisis estadístico obtenido demostraron que tiene una correlación positiva alta 0,728 y significativa  $p=0,000$ , concluyendo que si existe relación entre Apoyo Organizacional Percibido y Satisfacción Laboral.

Chidiebere y Akpobolokami (2020) en su investigación que tuvo como objetivo examinar la relación entre la capacitación en SST y desempeño de los empleados. Para la metodología utilizó el enfoque cuantitativo, de estudio correlacional y transversal, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con una escala de Likert, con una población de 250 empleados de siete compañías de servicios de petróleo y gas en el estado de Rivers y el tamaño de la muestra fue de 154, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach por encima de 0,70. Se utilizó el programa SPSS v. 23. Mostrando como resultados un Rho de Spearman de 0,627 y una significancia de 0,000, por lo que se concluyó que, si se genera una relación positiva en la formación de las dos variables de los empleados en las empresas de petróleo y gas en el Estado de Rivers, Nigeria.

De acuerdo Espinoza (2017), en su trabajo de investigación que tuvo como objetivo describir la percepción de riesgo laboral y su relación con el autocuidado, en los profesionales de

enfermería de la Atención Primaria de Salud en el ejercicio de su práctica. Asimismo, su metodología fue de enfoque cuantitativo, con un estudio descriptivo, transversal y correlacional, la población estuvo conformada por 56 y la muestra fue de 28 enfermeras, se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento, para el análisis de datos se utilizó programa estadístico SPSS versión 15.0, de acuerdo a los resultados adquiridos el Rho de Spearman fue de 0,921; y el p- valor de 0,000. Se concluye que, existe relación directa entre la percepción de riesgo y conducta del colaborador, por lo que se infiere que, a mayor percepción de riesgo, mayor es la conducta preventiva.

En cuanto a las investigaciones nacionales realizadas se mencionan los siguientes:

Ortega (2020), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos laborales en la empresa constructora Cobra Perú, San Isidro, 2020. Asimismo, la metodología fue de tipo básica, diseño correlacional, transversal, la población es 82 colaboradores que laboran en la empresa. La técnica que se empleó fue la encuesta como instrumento de recolección de información que permitió conocer las actitudes y opiniones de los colaboradores. De tal manera se realizó la validación de contenido mediante la validez de juicios de expertos y de confiabilidad para la variable gestión de la seguridad y salud ocupacional obteniendo un alfa de Cronbach de 0.947 y para la variable riesgos laborales de 0.941 implicando solidez interna aplicada. Se utilizó el coeficiente de Rho Spearman y el software de la versión SPSS 22., de este modo, los resultados fueron que, si se relaciona la gestión de seguridad y salud ocupacional con los riesgos laborales moderadamente con un Rho 0,472 y p-valor de 0,000. Se concluye que existe una correlación moderada entre las variables gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos laborales, a la vez se determinó que existe una correlación moderada entre las dimensiones.

Solier (2020), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020, aplicó como metodología el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada de 74 y la muestra del mismo tamaño, es decir es población censal, se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos y dos cuestionarios como instrumento los cuales tuvieron una fiabilidad de alfa de Cronbach del 0,833 y 0,816, los datos se analizaron mediante el programa SPSS v26, para la determinación de correlación se aplicó el Rho de Spearman. El resultado indicó que el nivel de correlación es bajo con un Rho de Spearman de 0,345 y p-valor 0,000, por lo que se concluye que, la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral en un nivel bajo.

Alcántara y Morales (2020), en su investigación tuvo como objetivo determinar la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción laboral desde la perspectiva de trabajadores en empresas del Parque Industrial, La Esperanza, Trujillo, año 2020. La metodología es de tipo correlacional descriptivo con diseño no experimental de corte transversal, como técnica de recolección de datos se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo Likert con 29 ítems. Se utilizó el coeficiente de Rho Spearman y el software de la versión SPSS v22. El resultado obtenido fue, una correlación medio alta con una correlación Rho de Spearman de 0,837 y con el valor  $p < 0.01.$ , por lo que se concluye que, la seguridad y salud en el trabajo tiene un nivel correlacional alto.

Sangama (2019), que en su investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa; El tipo de estudio fue correlacional, no

experimental, observacional, se aplicó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos, la población de estudio fue 28 trabajadores y la muestra de 26 trabajadores de campo que laboran en la obra, lo que permitió medir ambas variables. Se obtuvo como resultados que, la relación entre seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral, es de tipo directa lo que implica una relación de causalidad, de influencia de una variable en la otra; además que, obtenido el valor de coeficiente de correlación de  $Rho = 0,869$  y un  $p - \text{valor} = 0,000$ . En conclusión, existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa.

Domínguez (2018), que en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la motivación laboral se vincula con el desempeño del personal, aplicando la metodología de enfoque cuantitativo con un estudio correlacional causal y transversal. La población fue de 109 personas, con una muestra de 95 personas, con un tipo de muestreo probabilístico y aleatorio, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y se aplicó dos instrumentos que fue la escala de MbM que comprende 20 ítems con una escala de cinco alternativas, con una fiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,704; y el instrumento 2, fue el cuestionario de desempeño laboral que comprende 15 ítems y tres categorías dimensionales (productividad, eficacia y eficiencia) con una escala del 1 al 5, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,937; para la codificación de datos se utilizó Rho de Spearman y la prueba de KS, que se obtuvo el valor de significancia estadística menor,  $P$  menor a 0,05 y de 0,01. Los resultados fueron que, existe una relación directa en el coeficiente siendo estadísticamente significativa con un Rho de Spearman de 0,359 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ . En conclusión, existe una relación directa entre la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral del personal de la superintendencia nacional de migraciones.

Espinoza (2017), que en su investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016. El tipo de investigación fue de tipo básico, de diseño no experimental transversal – correlacional, la población fue de 200 colaboradores y la muestra de estudio es homogénea y del tipo no probabilístico compuesto por 158 colaboradores de las áreas administrativas, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fueron cuestionarios validados científicamente, la confiabilidad de los datos internos de los instrumentos, se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. En los resultados, demostraron que el coeficiente de correlación de Spearman es bueno entre las dos variables motivación y compromiso organizacional, siendo estadísticamente significativa demostrando un  $Rho = 0,631$  y un  $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$ ; por lo que se concluye que, existe relación significativa entre motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C., reafirmando que, a mayor motivación, mayor será el grado de compromiso organizacional.

Travezaño (2020), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. El tipo de investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, su población estuvo conformada por 36 enfermeros con una muestra censal, aplicó la encuesta como muestra de recolección de datos y como instrumento se empleó el cuestionario, que fue validado mediante juicio de expertos y para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach con un 0,861, los datos se analizaron mediante el SPSS v 23 y Minitab v 18, se obtuvo los siguientes resultados, demostraron que el coeficiente de correlación de Pearson demostrando  $r$  de 0,589y  $p$  valor de 0,00,

por lo que se concluye que si existe relación significativa entre las variables, siendo una correlación positiva buena.

Para las bases teóricas de Seguridad y Salud, se mencionó a los siguientes:

De acuerdo con Cedeño et al. (2018), la seguridad y salud ocupacional se define como un interdisciplinario en asuntos de protección y salud para bienestar de los individuos implicados en la labor de salud. Según los planes de higiene y seguridad industrial indagan implantar un ambiente de trabajo saludable y sobre todo seguro, asimismo se tiene en cuenta el sistema de SySO (Seguridad y Salud Ocupacional), el cual busca brindar protección para los trabajadores, empleadores, familiares, consumidores, y otros que podrán ser afectados dentro del ambiente de trabajo.

Del mismo modo, Ochoa et al. (2020) mencionan que, la seguridad y salud ocupacional en el ámbito laboral de cualquier empresa está relacionado con el bienestar de los trabajadores, así como las iniciativas de espacios y la incorporación de nuevos programas innovadores, los cuales tienen como objetivo primordial reparar, resguardar, y mejorar la salud tanto individual como colectiva de los individuos en su vida laboral.

Asimismo, Díaz y Rentería (2017) mencionaron que la salud y seguridad ocupacional protege a cualquier persona que pueda verse afectada por el entorno laboral y se preocupa por la seguridad, la salud y la calidad de vida de quienes trabajan en ese campo.

Seguidamente, Céspedes y Martínez (2016) refieren que la seguridad y salud en el trabajo establece un sistema de gestión que garantiza condiciones y medidas adecuadas para sus trabajadores, abordando la motivación y eficiencia, siendo responsable de las condiciones de trabajo y un buen clima laboral, por lo que el deberá fomentar la correcta armonía.

De acuerdo a Martínez y Yandun (2017), refieren que cuando hablamos de la seguridad y salud ocupacional son descritas como actividades interdisciplinarias que están orientadas a promover la salud de los trabajadores, y la prevención a fin de controlar algunas enfermedades y eliminar factores, condiciones y accidentes que son un problema para la salud y la seguridad dentro del trabajo.

Arenas y Riveros (2017) indicaron que la salud ocupacional es importante porque contempla aspectos antropológicos y culturales del trabajo, reflejo de los cambios que marcan la evolución cívica de la cultura primitiva y agrícola a la cultura industrial y postindustrial.

Guillén (2015), sostiene que la salud ocupacional es una actividad multifacética que fomenta y protege la salud de los trabajadores a través de la previsión y control de enfermedades y accidentes laborales, con la finalidad de reducir los riesgos de manera considerable, generando un buen ambiente organizacional y mejorando las condiciones físicas, mental y social de los colaboradores. Asimismo, afirma que la seguridad en el trabajo son aquellas actividades y medidas preestablecidas que están orientadas a la prevención, detección, y control de la procedencia de los riesgos en el trabajo.

Según Macias (2019) indicó que las empresas han acogido últimamente modelos de organización de la seguridad y salud en el trabajo, los cuales tienen como finalidad minimizar niveles de las enfermedades y accidentabilidad lo cual es producto de las labores en desarrollo.

Por otro lado, Van Dijk y Caraballo (2016) señaló que las actividades que se presentan dentro de la Seguridad y Salud Ocupacional, son acciones de control, prevención y sanación de una condición indeseable en la que los perjudicados serían todos los trabajadores que están en el área de salud.

Según Rodríguez et al. (2017) nos indican que en la seguridad y salud ocupacional existen los peligros laborales los cuales están dispuestos a atentar contra la salud del trabajador, así mismo mencionan que hay 7 peligros relevantes los cuales son:

**Peligros Mecánicos:** estos son de tipo traumatológico, se ocasionan debido a los fallos de la resistencia del trabajador frente los ataques mecánicos.

**Peligros Físicos:** son los que mediante los agentes físicos ocasionan enfermedades, entre los que menciona trabajar ante temperaturas muy intensas con fuerte calor en el ambiente, sordera profesional.

**Peligros Químicos:** son los que se transmiten por agentes químicos las cuales pueden producir intoxicaciones, alergias, cánceres profesionales atentando así contra la vida del trabajador.

**Peligros Biológicos:** mencionan que se desarrollan por agentes vivos produciendo enfermedades, tales como infecciones, micosis (hongos), por parásitos, brucelosis, fiebre de malta.

**Peligros Psicológicos, Sociales y Morales:** estos tres se relacionan ya que provocan la insatisfacción en el trabajo, que puede dar lugar la enemistad, agresividad, alcoholismo y la fatiga crónica y sensorial. Esta también puede producir envejecimiento prematuro.

### **Dimensiones de la variable Seguridad y Salud Ocupacional**

La teoría del riesgo profesional, según Andará (2018), consiste en atribuir a la parte patronal las consecuencias de los riesgos que ellos mismos producen con su actividad. Por ello, la cuantificación de la responsabilidad se hace a través de la proporcionalidad del daño sufrido para poder fijar la indemnización según de a lugar.

El riesgo es una situación donde existe la probabilidad de estar expuesto ante un escenario de peligro, gravedad de contusión o enfermedad en el trabajo (Guillén, 2015, p. 7).

Riesgos físicos: se refiere a todos los factores ambientales que afectan los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador según las características físicas del cuerpo, como físico, ruido, iluminación, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes, alta temperatura, vibraciones, etc (Capa y Sarango, 2018).

Asimismo, Pantoja et al. (2017), consideran como riesgos físicos a los aspectos que se encuentran dentro del ambiente laboral que pueden repercutir sobre el desempeño del trabajador como: el ruido, vibraciones, deslumbramiento, el cambio de temperatura y las radiaciones.

Riesgos Biológicos: se refiere al impacto de los microbios que pueden causar enfermedades como consecuencia de la actividad laboral. La transmisión puede ser a través del tracto respiratorio, tracto digestivo, sangre, piel o membranas mucosas (Gómez et al., 2018).

Pantoja et al. (2017), afirman que los riesgos biológicos, son enfermedades a los que probablemente los trabajadores están expuestos en su ambiente laboral, o procedentes de virus, bacterias y hongos, las cuales pueden ser evadidas mediante un control y la manipulación adecuada de equipo de protección personal (p.894).

Para las bases teóricas de la Calidad de vida, se mencionan a los siguientes:

Chiavenato (2007), considera que la calidad de vida en el trabajo, es el nivel en el que la fuerza laboral de una organización logra satisfacer sus necesidades personales y profesionales durante el desarrollo de sus actividades dentro de una empresa, esta implica los elementos como la satisfacción, futuro en la organización, reconocimiento, salario, prestaciones, relaciones humanas, clima laboral, condiciones físicas, libertad, autonomía y participación.

Según Torres (2018) nos indican que la palabra calidad de vida tiene dos alcances los cuales serían la práctica de cómo vivir bien y la presencia de condiciones consideradas útiles para una buena vida.

Así mismo, Cruz (2018) expresa que la calidad de vida laboral se debe considerar dentro de las políticas empresariales, la empresa y respeto de los derechos básicos humanos como parte integral del desarrollo del personal, de tal modo que relacione a todos los aspectos propios que afectan el comportamiento humano, dando como ejemplo, el sistema de trabajo, el desempeño laboral, la efectividad y la productividad y los métodos de dirección y gerencia, las políticas corporativas y las estrategias organizacionales.

La calidad de la vida laboral se debe considerar parte integral del desarrollo del personal, en el marco de las políticas empresariales y el establecimiento y respeto de los derechos humanos básicos, de manera que involucre cada uno de los aspectos propios que afectan su comportamiento, Según (Grote y Guest ,2017, como se citó en Cruz, 2018).

La teoría del modelo de Walton indica que, la calidad de vida laboral es relativo y dado por un consenso de patrones subjetivos y objetivos, es por ello, que propone su propio modelo teórico con la finalidad de que este sea aplicado en diferentes ambientes culturales e investigaciones, gracias a las 8 dimensiones que este modelo teórico puede brindar (Quispe et al., 2018).

Por otra parte, Caicedo (2019) nos menciona que la calidad de vida laboral es muy importante, porque existe la preocupación de suscitar en toda organización por la salud y el bienestar de todos sus empleados para que estos desempeñasen todas sus tareas destaca.

Por otra parte, González y López (2019) afirman que la calidad de vida laboral se logra cuando los trabajadores satisfacen sus necesidades de seguridad, bienestar, apoyo institucional, y desarrollo a través de su trabajo.

Caballero et al. (2017) nos indican que, en el desempeño de los trabajadores en el contexto de salud, influye mucho el estrés, en cual tiene un efecto directo e indirecto impactando la calidad laboral.

De igual forma, Varela (2016) identifica a la calidad vida como los factores económicos, sociales y culturales que impulsan un ambiente favorable al desarrollo y dimensionamiento de los valores de cada individuo. De la misma manera señala que la calidad de vida depende de factores económicos, sociales y culturales, que influyen fuertemente en el entorno evolutivo de cada individuo.

Existen factores de riesgo psicosocial involucrados en la calidad de vida del personal de salud. Según Montero et al (2020) expresan que la calidad de vida se deriva de un sentimiento y equilibrio en la que la persona obtiene mediante el peso profesional los cuales pueden presentar factores de peligro para el personal de salud, los cuales serían:

Gerencia inadecuada del trabajo, el cual puede repercutir una pérdida de identidad de trabajo y libertad.

Multiempleo y flexibilización laboral, son factores de peligro laboral que aumentan la exposición del trabajador.

Trabajo por turnos o nocturno: regularmente desestabilizan la salud, mental, social y física de este grupo laboral.

Sobrecarga laboral: derivan trabajos extras que aumentan más carga al trabajador.

Ausencia del desarrollo profesional y estímulos.

Sentimientos de depresión y angustia, que ocurren cuando hay un contacto directo con el dolor y la enfermedad de otros.

### **Dimensiones de Calidad de vida**

Equilibrio en el trabajo y la vida personal: de acuerdo a Ruiz et al., (2018) mencionan que, esta dimensión se asocia con una mayor satisfacción y compromiso con las organizaciones que conducen a una mejor salud, mayor satisfacción familiar y mayor productividad.

De la misma manera, Patlán (2016), afirma que el equilibrio trabajo – familia, se correlaciona con el papel desempeñado en el entorno laboral, conjuntamente con las presiones y demás situaciones que esto implica, lo cual podría resultar compatible con las demandas de tipo personal o familiar, permitiendo la existencia de un equilibrio entre el trabajador y su entorno familiar.

Ambiente de trabajo: se refiere a todos los factores materiales y humanos que inciden en el trabajo diario. Además, el ambiente de trabajo tiene en cuenta varios factores como la planificación del espacio de trabajo, las condiciones de seguridad e higiene, la ubicación y el ambiente de trabajo (Ramírez y Hernández, 2019).

Los diversos enfoques involucrados analizan y sistematizan las estrategias que emplean los individuos para alcanzar el adecuado equilibrio entre trabajo y vida personal, siendo esta cada vez mas complicada, lo que lleva a una sobreexposición de factores de riesgo psicosocial, impactando la salud mental, causando, estrés, depresión, preocupación, ansiedad, problemas personales y variación de los cambios de humor (Ramírez y Aroca, 2015).

Chiavenato (2007), refiere que el factor del ambiente sociolaboral, alude a un sistema social o humano, que se encuentra vinculado a la cultura organizacional de la empresa, el cual destaca puntos como los valores, normas y satisfacción de las necesidades personales de los trabajadores.

En cuanto a Suescún et al (2016) encontraron que adaptan un buen ambiente de trabajo y satisfactorio lo cual es beneficioso para el desarrollo y bienestar de las personas, la motivación y el desarrollo de todas las actividades laborales relacionadas desde el desempeño laboral implementaron estrategias para mejorar las condiciones de vida.

También se encuentran Pritchard, R. y Karasick, B. (1973), citado por Brunet (1987), citado por García, M. G. e Ibarra, L. A. (2012), citado por Bustamante (2020), mencionan que las dimensiones en una empresa son 11:

Independencia, capacidad de autonomía y actuar por cuenta propia.

Problemas y apoyo, refleja la unión de un equipo de trabajo.

Relaciones interpersonales, representa la comunicación y la relación de los colaboradores dentro de la organización, por lo que, si es buena, el clima laboral es favorable y evita inconvenientes.

Organización, es un grupo corporativo que busca lograr un objetivo mediante reglas, políticas y normas establecidas emitidas por una empresa.

Salario, es la remuneración recibida percibida por los servicios prestados, este incluye la motivación monetaria o incentivo a fin de compensar los logros del colaborador.

Productividad, medida en la que se determinan los aspectos y esfuerzos en el trabajo.

Causales de esfuerzo, identifica aspectos de la organización que resultan ser motivadores para los trabajadores.

Niveles, refiere a las diferentes jerarquías que existe en una organización.

Tolerancia e inventiva, deseo de la empresa por optar procedimientos novedosos o innovadores.

Centralización de la toma de decisiones, es la delegación de cargos entre sus unidades funcionales, la cual suele establecer mayor presión a mayor rango o nivel.

Soporte, es la supervisión de los altos comandos y la manera de brindar ayuda u orientación a sus colaboradores en situaciones laborales.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida del personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre riesgos biológicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud de Coracora 2020.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre los riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

Determinar la relación que existe entre los riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020.

Determinar la relación que existe entre los riesgos biológicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

Determinar la relación que existe entre los riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

#### **1.4. Hipótesis**

##### **Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

##### **Hipótesis específicas**

Existe una relación significativa entre los riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

Existe una relación significativa entre los riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020.

Existe una relación significativa entre los riesgos biológicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

Existe una relación significativa entre los riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

##### **Justificación**

Se justifica teóricamente ya que esta investigación genera comprensión sobre la importancia de trabajar en un ambiente seguro con salud ocupacional para la calidad de vida. Por consecuencia, su estudio establece variables que serán observadas y validadas en relación a la seguridad y salud en el trabajo y su relación con la calidad de vida laboral de las personas que laboran en la Red de Salud de Coracora 2020.

Justificación metodológica, se desarrolla en base a la aplicación del cuestionario adecuado para el manejo de respuestas iguales o no del personal de salud para contratar lo establecido en la realidad problemática de la Red de Salud Coracora 2020.

Justificación práctica, la investigación realizada permitirá a la entidad dar solución o aplicar mejoras respecto al mejoramiento y concientización sobre seguridad y salud ocupacional, de manera que contribuirá en el desarrollo de la Red de Salud de Coracora 2020.

Justificación legal, el estudio se realiza tomando como referencia la base legal laboral peruana, en cumplimiento al artículo 10° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 2018).

## CAPITULO II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio es básico porque no resuelve un problema, ya que se realizó sin fines prácticos inmediatos, sino con el objetivo de aumentar el conocimiento sobre sus variables de seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida. Asimismo, Según Valderrama y Jaimes (2019) mencionaron que la investigación tipo básica no tiene una aplicación inmediata para solucionar los problemas de la sociedad, si no que busca crear o reestructurar conocimientos teóricos.

La investigación es de enfoque cuantitativo, ya que busca indagar los procesamientos de análisis estadístico y recolección de datos y así verificar la hipótesis de estudio. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2019) quien plantea que, cuando hablamos de enfoque cuantitativo es necesario cuando queremos estimar ocurrencias de los fenómenos, magnitudes y probar hipótesis.

El diseño es no experimental, por que busca analizar las variables que representamos en esta investigación. Según Pino (2019) considera que el diseño no experimental se caracteriza por no manipular intencionadamente la variable independiente o asistir aleatoriamente a los participantes o tratamientos.

El estudio es de corte transversal puesto a que se desarrollará en la Red de Salud de Coracora 2020. De tal manera, Hernández y Mendoza (2019) mencionan que el corte transversal desarrolla las variables en un grupo de casos (población o muestra), o bien, denominan cuál es la modalidad o nivel de las variables en cualquier momento.

Por otra parte, el estudio que se ejecuto es de nivel correlacional, ya que, busca verificar el nivel de sociedad que se plantea entre las variables seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida. Según Castro et al. (2020) afirman que la investigación que busca conocer el grado de

asociación y si hay una relación existente entre dos o más categorías, definiciones o variables en un contexto en particular.

## **Población**

Según Pino (2019) se refiere a población como, el conjunto integrado por los elementos a estudiar, se define que un individuo no necesariamente tiene que ser una persona física, podría tratarse también de un negocio, colegio o una familia, un día a cada uno de los elementos de una población. Para esta investigación, la población estuvo conformada por 54 colaboradores de la Red de Salud de Coracora.

## **Muestra**

De acuerdo a Silvestre y Huamán (2019) mencionaron que, la muestra es el subconjunto de población directamente seleccionado por métodos diversos, en lo que el grupo seleccionado represente de forma adecuada a toda la población. La muestra por estuvo conformada por 54 trabajadores de la Red de Salud de Coracora. Según O´rea (2020), define la muestra censal como *“aquella que se representa con el mismo valor que el universo poblacional, posee características numéricas menores y finitas, brinda fácil acceso a la evaluación de cada unidad de análisis y su representatividad es absoluta”*. Con todo lo anteriormente expuesto, se optó por utilizar un muestreo de tipo censal, ya que el número es una cantidad de elementos reducido de la población, siendo posible la aplicación del instrumento seleccionado a la totalidad de colaboradores.

## **Técnica**

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, que según Silvestre y Huamán (2019), nos indica que es una técnica de indagación que sirve para la recolección de datos y exploración, así como preguntas directas formuladas e indirectas a los sujetos que comprenden la unidad de análisis del estudio investigado.

Esta será aplicada previamente coordinado y autorizado por la institución evaluada.

### Instrumento

El instrumento utilizado es el cuestionario, según Quezada (2019), se refirió al cuestionario como un instrumento más completo y general que se puede aplicar a cualquier tipo de investigación, por lo tanto, constituye un grupo de preguntas relacionadas a más de una variable a medir.

El cuestionario que se realizó estuvo conformado por ambas variables (seguridad y salud ocupacional y calidad de vida), las preguntas se basaron en las cuatro dimensiones de las variables, el instrumento consta de 20 interrogantes aplicando la escala de Likert donde se consignan 5 valores representados por un hecho (Hernández y Mendoza, 2019) (Anexo 3).

### Tabla 1

*Ficha técnica del instrumento de recolección de datos*

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO</b>	
Nombre del instrumento:	Seguridad y Salud Ocupacional y Calidad de Vida
Autor:	Mishell Jimena Valdivia Calixto
Año:	2020
Tipo de Instrumento:	Cuestionario
Dimensiones (Número de ítems)	Riesgos Físicos (1-5) Riesgos Biológicos (6-10) Equilibrio en el trabajo y la vida personal (11-15) Ambiente de trabajo (16-20)
Técnica:	Encuesta
Tiempo de aplicación:	30 min

*Nota.* Elaboración propia

**Tabla 2**

Valores de la escala Likert

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

*Nota:* Hernández y Mendoza, 2019**Criterios de inclusión y exclusión**

**Criterios de inclusión:** En la presente investigación se consideró los colaboradores que cumplan con los siguientes criterios:

Personal perteneciente o ubicado en la planilla de la Red de Salud de Coracora en el año 2020.

**Criterios de exclusión:** Serán excluidos el personal que no pertenece a la planilla de la institución de la Red de Salud Coracora durante el periodo 2020.

**Validez**

Según Villacis et al. (2018) expresa que, se refiere a algo verdadero ya que, se asemeja a la verdad. En particular los resultados de una investigación se consideran válidos cuando el estudio está fuera de errores. Para determinar si el estudio es válido. En tal sentido la validez constituye la efectividad con que un instrumento mide lo que se pretende investigar, por lo que es de gran importancia la aplicación de un instrumento (cuestionario) el que permita medir las variables abordadas de manera organizada y coherente. Según Hernández (2018) considera que, la

validación de contenido de un instrumento articula una serie de elementos que requieren la caracterización y selección de expertos que denoten su pertinencia y experiencia en el constructo a evaluar.

En síntesis, para establecer la relación del instrumento se contó con el apoyo, experiencia y sabiduría de 5 especialistas en calidad de magister de la Universidad Privada del Norte, indicados en la tabla N° 4, los cuales evaluaron la calidad del instrumento a través de la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, coherencia, consistencia y metodología que expresa el contenido del cuestionario.

### **Confiabilidad**

Según Pino (2019) expresa lo siguiente, cuando se habla de confiabilidad se mide por los resultados de la consecutiva repetición de prueba que se da los mismos resultados en momentos distintos, al igual que, el instrumento de medición que se elabora mediante diversas técnicas en los estudios de confiabilidad.

### **Tabla 3**

#### *Validación de expertos*

<b>Evaluador</b>	<b>Evaluadores expertos</b>	<b>Valoración</b>
Evaluador 1	Mg. Angelino Vela, Fernan Angelino	Aplicable
Evaluador 3	Mg. Pedroza San Miguel, Rosa Diana	Aplicable
Evaluador 4	Mg. Robles Fabian, Daniel Amadeo	Aplicable

*Nota:* Elaboración Propia.

**Tabla 4**

*Fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach.*

<b>Intervalo</b>	<b>Valoración de la fiabilidad</b>
[0; 0,5[	Inaceptable
[0,5; 0,6[	Pobre
[0,6; 0,7[	Débil
[0,7; 0,8[	Aceptable
[0,8; 0,9[	Bueno
[0,9; 1[	Excelente

*Nota:* Chávez y Rodríguez, 2018.

Luego de haberse realizado la validez del instrumento diseñado en el cuadro de operacionalización, se procedió a calcular el coeficiente de confiabilidad mediante la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach.

**Tabla 5**

*Prueba de fiabilidad del instrumento total*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,931	20

*Nota:* Fuente: Elaboración propia en base al análisis de confiabilidad del instrumento a aplicar a la Red de Salud Coracora 2020. Obtenido de SPSS v27.

En la tabla 6, se visualiza que el alfa de Cronbach tiene un valor de 0,931, esto indica un nivel de fiabilidad excelente.

### **Procedimiento de recolección de datos**

Se inició definiendo las variables de estudio teniendo en consideración la realidad problemática en estudio. Seguidamente, se revisó la literatura existente de las variables. Ello permitió definir las dimensiones y los indicadores y elaborar los ítems del instrumento, Una vez terminado el cuestionario, se procedió a validarlo por 3 docentes expertos de la Universidad Privada del Norte., previo a aplicarlo se obtuvo la autorización correspondiente del Director Ejecutivo de la Red de Salud de Cora Cora. Finalmente, se aplicó de forma presencial a cada uno de los colaboradores que conformaron la muestra.

### **Procedimiento de análisis de datos**

Una vez recolectadas las respuestas, se procedió a tabular todos los datos en un Excel. Se codificaron en la escala de Likert. Con esa matriz se observaron las variables de seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida, de igual manera sus dimensiones e indicadores. Esto con el objetivo de determinar los resultados de manera descriptiva e inferencial y analizar si existe una relación entre las variables.

El proceso de datos: se procesó con el software estadístico SPSS v27. Esto se debe a que se cumplen los tres procesos dependientes. Primero, un análisis de fiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach. De acuerdo con Contreras y Novoa (2018) indica que el alfa de Cronbach es un índice que se utiliza para evaluar el grado en que los ítems de un instrumento están correlacionados y para medir la validez del tipo de consistencia interna de una escala.

Segundo, análisis descriptivo de representaciones visuales (tablas y figuras) de dimensiones y variables del estudio. Para finalizar, el análisis inferencial; se utilizó para comparar las hipótesis, de lo cual se utilizó el estadístico Spearman; habilidad estadística que, permitirá establecer el vínculo de las dos variables.

Asimismo, García et al. (2019) indica que el coeficiente de correlación de Spearman es el análogo no paramétrico, usualmente empleada para las variables cuantitativas de libre distribución o con datos ordinales, con la finalidad de evaluar si existe una correlación fuerte, los rangos deben ser consistentes: bajos rangos de X se correlacionarán con bajos rangos de Y, es una prueba utilizada para determinar la relación estadística entre dos variables continuas. El coeficiente no se representa correctamente si existe una relación no lineal entre los elementos.

### **Aspectos éticos**

Para la realización de la investigación, la ética es uno de los principios claves utilizados para realizar el estudio demostrando lo siguiente:

El estudio se desarrolló de acuerdo a las normas y reglamentos establecidos por la Universidad Privada del Norte (UPN), la propiedad intelectual utilizada en este trabajo ha sido debidamente incluidas, derechos de autor y líneas y sub líneas de investigación de la UPN. Asimismo, cabe mencionar que la Red de Salud Coracora, ha dado permiso para mostrar los resultados de la investigación, con las reservas del caso respecto a los datos del cuestionario entregado por el personal de la empresa tras informarles que es sólo para fines académicos, para la recaudación de datos mediante la encuesta que se realizó de manera anónima y voluntaria con el fin de respetar los derechos de los colaboradores bajo discreción y confidencialidad.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se presenta los resultados de una investigación enfocada en conocer los distintos factores que influyen en la seguridad y salud ocupacional de la Red de Salud Coracora durante el año 2020, lo que conlleva a poder cumplir con el objetivo de investigación: Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud de Coracora 2020.

Los resultados expuestos se encuentran descritos mediante tablas y figuras previa recolección y procesamiento de datos de la Red de salud Coracora durante el año 2020, con la finalidad de determinar si existe relación entre la seguridad y salud ocupacional y calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud de Coracora 2020.

Para ello se realizó las tablas de distribución de frecuencia y diagramas para obtener el resultado de las encuestas de las variables y dimensiones a estudiar, seguidamente se evaluó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para verificar los datos paramétricos con la finalidad de comprobar si el p valor es mayor o menor y poder establecer la  $H_0$  y  $H_a$ , así evaluar la distribución paramétrica y poder emplear una prueba estadística con la finalidad de analizar si existe correlación o no mediante el coeficiente Rho Spearman a continuación, los análisis descriptivos de las variables:

## Análisis Descriptivo de las Variables

### Variable Seguridad y Salud Ocupacional

**Tabla 6**

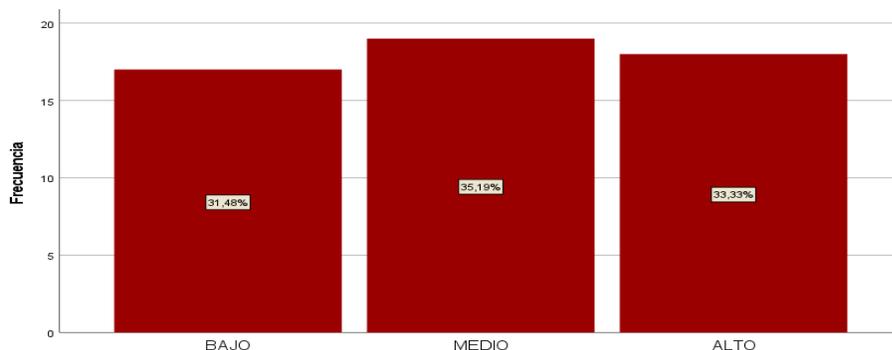
*Distribución de frecuencia de la variable Seguridad y Salud Ocupacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	17	31,5	31,5	31,5
	MEDIO	19	35,2	35,2	66,7
	ALTO	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

*Nota:* Resultados de la encuesta aplicada a la Red de Salud de Coracora 2020.

**Figura 1**

*Diagrama de barra de la variable Seguridad y Salud Ocupacional.*



*Nota:* El grafico presenta los resultados de la encuesta de la variable de seguridad y salud ocupacional, obtenidas del SPSS v27.

En relación a la tabla N° 7 y en la figura N° 1, se observa que, de un total de 54 casos el 35,19% de los encuestados perciben un nivel medio de seguridad y salud ocupacional, por otro lado, el 33,33% del total de muestra señalo que se encuentra en un nivel alto y finalmente el 31,48% del personal de la Red de Salud de Coracora afirman que la seguridad y la salud ocupacional está en un nivel bajo.

## Dimensiones de Seguridad y Salud Ocupacional

### Dimensión: Riesgos Físicos

**Tabla 7**

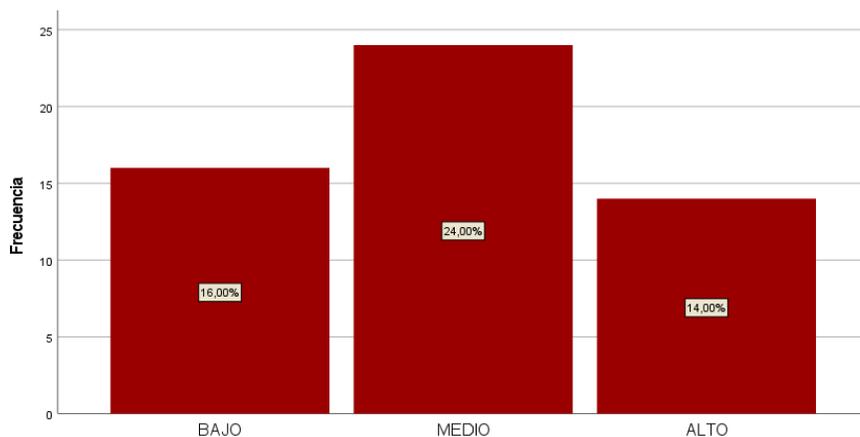
*Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos Físicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	29,6	29,6	29,6
	MEDIO	24	44,4	44,4	74,1
	ALTO	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

*Nota:* Resultados de la encuesta aplicada a la Red de Salud de Coracora 2020.

**Figura 2**

*Diagrama de barra del nivel de Riesgos Físicos*



*Nota:* El gráfico presenta los resultados de la encuesta de la dimensión de riesgos físicos, obtenidos del SPSS v27.

En relación a la tabla N° 8 y en la figura N° 2, se observa que, de un total de 54 casos el 24,00% de los encuestados perciben un nivel medio de riesgos Físicos, asimismo, el 16,00% del total de muestra señalo que se encuentra en un nivel bajo y por último el 14,00% del personal de la Red de Salud de Coracora afirman que se encuentra en un nivel alto.

## Dimensión Riesgos Biológicos

**Tabla 8**

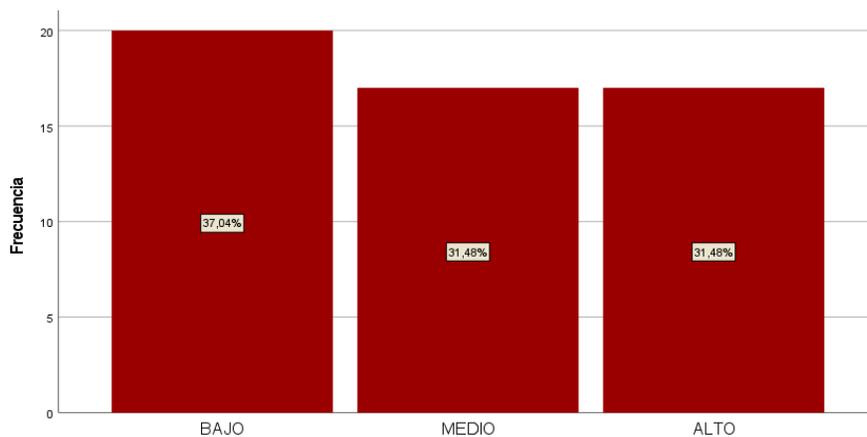
*Distribución de frecuencias de la dimensión de Riesgos Biológicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	20	37,0	37,0	37,0
	MEDIO	17	31,5	31,5	68,5
	ALTO	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

*Nota:* Resultados de la encuesta aplicada a la Red de Salud de Coracora 2020.

**Figura 3**

*Diagrama de barras de la dimensión Riesgos Biológicos*



*Nota:* El gráfico presenta los resultados de la encuesta de la dimensión de riesgos biológicos, obtenido del SPSS v27.

En relación a la tabla N° 9 y en la figura N° 3, se visualiza que, de un total de 54 casos el 37,04% de los encuestados perciben un nivel bajo de riesgos biológicos, finalmente el 31,48% del personal de la Red de Salud de Coracora indican que se encuentra en un nivel medio y alto.

## Variable Calidad De Vida

**Tabla 9**

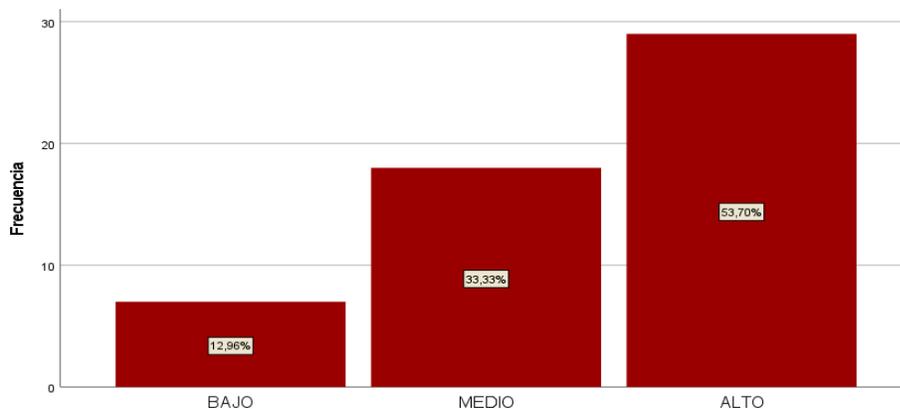
*Distribución de frecuencia de la variable Calidad de vida*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	13,0	13,0
	MEDIO	18	33,3	46,3
	ALTO	29	53,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0

*Nota:* Resultados de la encuesta aplicada a la Red de Salud de Coracora 2020.

**Figura 4**

*Diagrama de barras de la variable Calidad de Vida*



*Nota:* El grafico presenta los resultados de la encuesta de la dimensión de riesgos físicos, obtenido del SPSS v27.

En relación a la tabla N° 10 y en la figura N° 4, se visualiza que, de un total de 54 casos el 53,70% de los encuestados perciben un nivel alto de calidad de vida, asimismo, el 33,33% del total de muestra señalo que se encuentra en un nivel medio y finalmente el 12,96% del personal de la Red de Salud de Coracora afirman que se encuentra en un nivel bajo.

## Dimensiones de Calidad de Vida

### Dimensión: Equilibrio en el Trabajo y la Vida Personal

**Tabla 10**

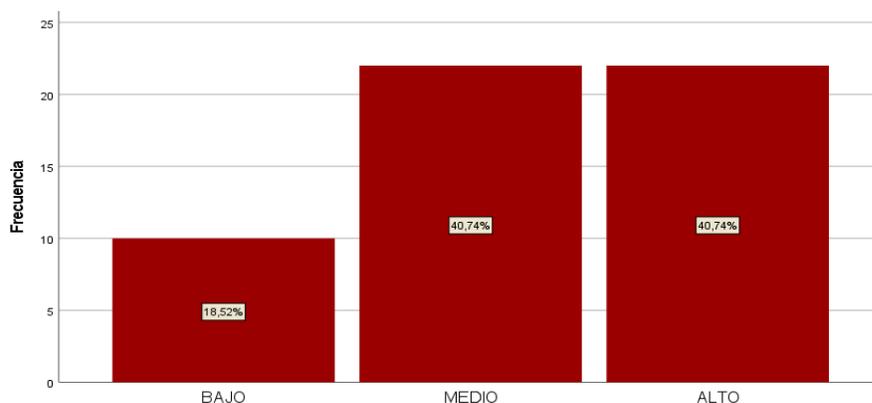
*Distribución de frecuencia de la dimensión de Equilibrio en el Trabajo y la Vida Personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	18,5	18,5	18,5
	MEDIO	22	40,7	40,7	59,3
	ALTO	22	40,7	40,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

*Nota:* Resultados de la encuesta aplicada a la Red de Salud de Coracora 2020.

**Figura 5**

*Diagrama de barra de la dimensión Equilibrio en el Trabajo y la Vida Personal*



*Nota:* El grafico presenta los resultados de la encuesta de la dimensión de equilibrio en el trabajo y la vida personal, obtenido del SPSS v27.

En relación a la tabla N° 11 y en la figura N° 5, se observa que, de un total de 54 casos el 40,74% de los encuestados perciben a la vez un nivel medio y alto de equilibrio en el trabajo y la vida personal, asimismo, el 18,52% del personal de la Red de Salud de Coracora señaló que se encuentran en nivel bajo.

## Dimensión: Ambiente De Trabajo

**Tabla 11**

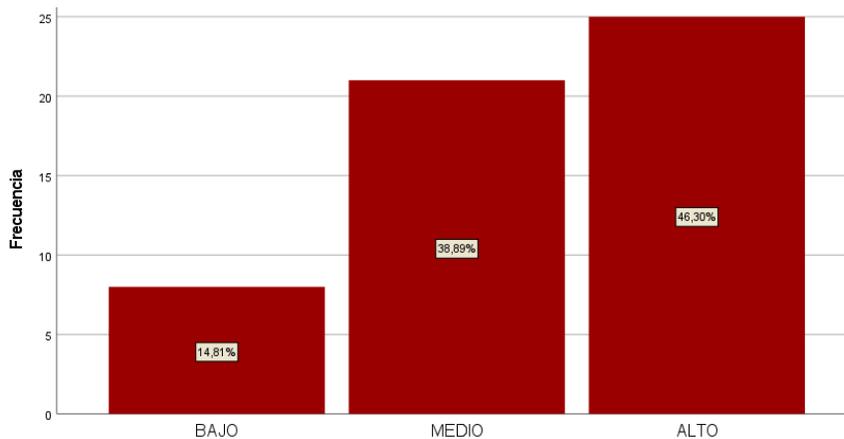
*Distribución de frecuencia de la dimensión Ambiente de Trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	14,8	14,8
	MEDIO	21	38,9	53,7
	ALTO	25	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0

*Nota:* Resultados de la encuesta aplicada a la Red de Salud de Coracora 2020.

**Figura 6**

*Diagrama de barra del Ambiente de Trabajo*



*Nota:* El grafico presenta los resultados de la encuesta de la dimensión de ambiente de trabajo, obtenido del SPSS v27.

En relación a la tabla N° 12 y en la figura N° 6, se observa que, de un total de 54 casos el 46,30% de los encuestados perciben un nivel alto de ambiente de trabajo, asimismo, el 38,89% de los encuestados perciben un nivel medio, y finalmente el 14,81% del personal de la Red de Salud de Coracora afirman que se encuentra en un nivel bajo.

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables calidad de vida y seguridad y salud ocupacional.*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	,096	54	,200*	,976	54	,350
CALIDAD DE VIDA	,145	54	,006	,937	54	,007

*Nota:* Prueba de normalidad para evaluar el grado de sig., obtenidas del SPSS v27.

Por lo tanto, visto los datos en la tabla N° 13, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova y los resultados manifestaron que el nivel de significancia es (0,000 <0,05), el cual fue evaluado teniendo en cuenta los criterios de exclusión: si  $p < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ ; si  $p \geq 0,05$ , se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ , por ende, estas no presentan distribución normal de los datos de ambas variables, por lo cual se acude a la prueba estadística no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### **Interpretación de valores de la correlación de Rho Spearman**

De acuerdo a Bastardo (2015), indica que los valores de interpretación del coeficiente de Rho de Spearman los cuales concuerdan a los valores próximos a 1 que indican una correlación fuerte y positiva, mientras que los valores próximos a -1 indican una relación correlativa negativa fuerte, asimismo, se encuentran los valores que están próximos a cero demuestran que no existe correlación lineal.

**Tabla 13**

*Interpretación de la correlación de Rho de Spearman*

<b>Coefficiente</b>	<b>Interpretación</b>
-1	Relación negativa perfecta
-1 a -0,8	Relación negativa alta
-0,8 a -0,6	Relación negativa muy alta
-0,6 a -0,4	Relación negativa moderada
-0,4 a -0,2	Relación negativa baja
-0,2 a 0	Relación negativa muy baja
0	Relación nula
0 - 0,2	Relación positiva muy baja
0,2 - 0,4	Relación positiva baja
0,4 - 0,6	Relación positiva moderada
0,4 - 0,8	Relación positiva muy alta
0,8 - 1	Relación positiva alta
1	Relación positiva perfecta

*Nota:* Se utilizó la interpretación del Rho de Spearman para determinar el coeficiente de los resultados obtenidos a partir del SPSS v27. Fuente: Bastardo (2015),

### Contrastación de hipótesis general

**H<sub>a</sub>:** La seguridad y salud ocupacional se relaciona con la calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

**H<sub>0</sub>:** La seguridad y salud ocupacional no se relaciona con la calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

**Tabla 14**

*Correlación entre la seguridad y salud ocupacional se relaciona con calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.*

			SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	CALIDAD DE VIDA
Rho de Spearman	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	CALIDAD DE VIDA	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

*Nota:* Correlaciones de las variables, obtenido de SPSS v27.

En la tabla 14 se observa que el  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa. Es decir, la seguridad y salud ocupacional se relaciona con la calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020. Asimismo, el grado de correlación es alta con un de Rho de Spearman es de 0,762, según Bastardo (2015), donde indica que, de 0,6 a 0,8 tiene un grado de relación alta.

### Contrastación de hipótesis específica 1

**H<sub>a</sub>:** Los riesgos físicos se relacionan con el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

**H<sub>0</sub>:** Los riesgos físicos no se relacionan con el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

**Tabla 15**

Correlación entre riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020

			RIESGOS FÍSICOS	EQUILIBRIO EN EL TRABAJO Y LA VIDA
Rho de Spearman	RIESGOS FÍSICOS	Coefficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	EQUILIBRIO EN EL TRABAJO Y LA VIDA	N	54	54
		Coefficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

*Nota:* Correlación de la primera dimensión de la variable Seguridad y Salud Ocupacional y la primera dimensión de la variable Calidad de Vida, obtenido de SPSS v27.

En la tabla 15 se observa que el sig = 0,000 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación significativa entre los riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020. Asimismo, el grado de correlación es alta con un de Rho de Spearman de 0,664, según Bastardo (2015), donde indica, que de 0,6 a 0,8 tiene un grado de relación alta.

## Contrastación de hipótesis específica 2

**H<sub>a</sub>:** Los riesgos físicos se relacionan con el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020.

**H<sub>0</sub>:** Los riesgos físicos no se relacionan con el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020.

**Tabla 16**

*Correlación entre riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020.*

			RIESGOS FÍSICOS	AMBIENTE DE TRABAJO
Rho de Spearman	RIESGOS FÍSICOS	Coefficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	54	54	
	AMBIENTE DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	54	54	

*Nota:* Correlación de la primera dimensión de la variable Seguridad y Salud Ocupacional y la segunda dimensión de la variable Calidad de Vida, obtenido de SPSS v27.

En la tabla 16 se observa que el sig = 0,000 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación significativa entre los riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020. Asimismo, el grado de correlación es moderada con un Rho de Spearman de 0,492, según Bastardo (2015), donde indica, que de 0,4 a 0,6 tiene un grado de relación moderada.

### Contrastación de hipótesis específica 3

**H<sub>a</sub>:** Los riesgos biológicos se relacionan con el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

**H<sub>0</sub>:** Los riesgos biológicos no se relacionan con el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

**Tabla 17**

*Correlación entre riesgos biológicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.*

			RIESGOS BIOLÓGICOS	EQUILIBRIO EN EL TRABAJO Y LA VIDA
Rho de Spearman	RIESGOS BIOLÓGICOS	Coefficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	EQUILIBRIO EN EL TRABAJO Y LA VIDA	N	54	54
		Coefficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

*Nota:* Correlación de la segunda dimensión de la variable Seguridad y Salud Ocupacional y la primera dimensión de la variable Calidad de Vida, obtenido de SPSS v.27.

En la tabla 17 se observa que el sig = 0,000 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación significativa entre los riesgos biológicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020. Asimismo, el grado de correlación es alta con un Rho de Spearman de 0,727, según Bastardo (2015), donde indica, que de 0,6 a 0,8 tiene un grado de relación alta.

#### Contrastación de hipótesis específica 4

**H<sub>a</sub>:** Los riesgos biológicos se relaciona con el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

**H<sub>0</sub>:** Los riesgos biológicos no se relacionan con el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

**Tabla 18**

Correlación entre riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.

			RIESGOS BIOLÓGICOS	AMBIENTE DE TRABAJO
Rho de Spearman	RIESGOS BIOLÓGICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	AMBIENTE DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		54	54	

Nota: Correlación de la segunda dimensión de la variable Seguridad y Salud Ocupacional y la segunda dimensión de la variable Calidad de Vida, obtenido de SPSS v27.

En la tabla 18 se puede observar se observa que el sig = 0,000 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación significativa entre los riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020. Asimismo, el grado de correlación es alta con un Rho de Spearman de 0,678, según Bastardo (2015), donde indica, que de 0,6 a 0,8 tiene un grado de relación alta.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Discusión

De acuerdo con los resultados se logró responder nuestro objetivo principal que consiste en determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud de Coracora 2020. En la investigación se planteó como hipótesis general, determinar si existe relación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020. Se observa que tiene un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , y se obtuvo un Rho de Spearman de 0,762 siendo el grado de correlación alta. Es decir, que si existe una relación alta entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020. Al comparar los hallazgos del objetivo general, se aprecia que existe similitud con Varas (2019), demostrando que existe una relación positiva alta entre el apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral en teletrabajadores, presentando un Rho de Spearman de 0,728 y significativa p-valor de 0,000. Del mismo modo Sangama (2019), que en su investigación tuvo un correlación directa y significativa entre la influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,869 y un p-valor de 0,000. Asimismo, Alcántara y Morales (2020) que en su investigación tuvo una correlación medio alta entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción laboral desde la perspectiva de trabajadores en empresas del Parque Industrial, La Esperanza, Trujillo, año 2020, con un Rho de Spearman de 0,837 y un valor de p menor a 0,01. Del mismo modo Espinoza (2017), demostrando que existe relación directa entre la percepción de riesgo laboral y su relación con el autocuidado, en los

profesionales de enfermería de la Atención Primaria de Salud en el ejercicio de su práctica, presentando un Rho de Spearman fue de 0,921; y el p- valor de 0,000.

Se planteó como hipótesis específica 1, existe una relación significativa entre los riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020, que tuvo un grado de correlación alta con el Rho de Spearman de 0,664 y un p – valor de 0,000, al comparar los hallazgos se aprecia que en la investigación de, Chidiebere y Akpobolokami (2020), la cual guarda correlación entre la relación entre la capacitación en SST y desempeño de los empleados, mostrando un Rho de Spearman de 0,627 y una significancia de 0,000. Asimismo, Mendoza (2019), en su investigación determinó que existe una correlación moderada entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, mostrando una R de Pearson de -0,563 y un nivel de significancia de 0,000.

Se planteó como hipótesis específica 2, existe una relación significativa entre los riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020, se observa que el sig= 0,000 con un grado de correlación moderada de Rho de Spearman de 0,492. Los resultados guardan correlación con la investigación de Montoya et al. (2017), que en su artículo se observó una correlación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile, obteniendo un Rho de Spearman de 0,487 y un p-valor menor de 0,001. Por consiguiente, se tiene a Ortega (2020), en su investigación halló una correlación moderada entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos laborales en la empresa constructora Cobra Perú, San Isidro, 2020, obteniendo un Rho de Spearman de 0,472 y un p-valor de 0,000.

Se planteó como hipótesis específica 3, existe una relación significativa entre los riesgos biológicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020. Asimismo, se obtuvo un nivel de significancia del 0,000 y un de Rho de Spearman de 0,727, teniendo un grado de correlación alta. Asimismo, se tiene las siguientes investigaciones que tienen correlaciones de diferentes grados, se observa los resultados de la investigación de Solier (2020), que tuvo una correlación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,345 y p-valor 0,000. De la misma manera se observó los resultados de Domínguez (2018), que muestra una correlación directa entre la motivación laboral se vincula con el desempeño del personal, presentando un coeficiente estadísticamente significativo con un Rho de Spearman de 0,359 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ .

Se planteó como hipótesis específica 4, existe una relación significativa entre los riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020, del mismo modo, se obtuvo un nivel de significancia del 0,000, con un grado de correlación de Rho de Spearman del 0,678 siendo moderada. Por ende, al comprar con los resultados se halló que Espinoza (2017), en su investigación tuvo una correlación moderada entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016, demostrando un Rho de Spearman de 0,631 y un p – valor =  $0,000 < 0,05$ . Asimismo, Travezaño (2020), que en su investigación tuvo una relación positiva buena entre la calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020, con r de Pearson de 0,589 y un nivel de significancia de 0,00.

## **Limitaciones**

Como institución pública, con frecuencia existe cierta protección de la información y las encuestas se complican por la posibilidad de que entren en conflicto con los horarios de trabajo de los funcionarios. Como resultado, se descubrieron algunas limitaciones para el estudio.

Cabe señalar que la seguridad y salud ocupacional tiene limitaciones en su ejecución y menciona aquellas que afectan con frecuencia a la institución en relación con los datos recabados. Es importante señalar que el estudio se limitó a demostrar relaciones entre variables y dimensiones; no obstante, se recomienda que futuras investigaciones consideren ofrecer un escenario explicativo que permita observar la influencia de una variable sobre otra.

## **Implicancias**

De acuerdo a las implicancias teóricas el estudio confirma la relevancia que tiene la salud como fuente principal para esta investigación, su implicancia teórica nos permite establecer gran parte del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, se busca compartir estos conocimientos obtenidos para futuras investigaciones que destaquen la importancia de conocer el desempeño laboral, la seguridad y calidad de vida de los trabajadores en el área de salud.

Los resultados de la investigación inducen a profundizar el funcionamiento correcto de actividades en las organizaciones con el fin de mantener un ambiente laboral sano y protegido tomando como importancia la salud ocupacional en una organización, porque beneficia al empleado y tiene numerosos efectos positivos en sus relaciones sociales, autoestima y otras áreas.

Por otro lado, las implicancias metodológicas, en esta investigación contribuye para determinar el correcto funcionamiento de las instituciones de salud, siendo medido a través de instrumentos confiables de recolección de datos aplicados en este estudio. Aplicada a una muestra

de empleados dentro de la institución. El cuestionario elegido podrá ser utilizado por futuras investigaciones, ya que, permitió medir y analizar la seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, brindando información de forma general de todas las dimensiones en estudio y la orientación de resultado, trabajo en equipo, protección, buen ambiente laboral y calidad de vida.

En cuanto a las implicancias prácticas en el presente trabajo de investigación se brinda el análisis del desarrollo en el ambiente actual en los colaboradores de la Red de Salud de Coracora 2020.

El presente trabajo de investigación aporta para que otras instituciones del sector salud privado o público, apliquen una modalidad que pueda proporcionar seguridad y salud a los trabajadores, mejorando también su calidad de vida con el fin de que puedan alcanzar logros y objetivos a favor de las instituciones de salud.

## **Conclusiones**

Primera, en cuanto al objetivo principal se determinó que existe relación entre la salud y la seguridad ocupacional y la calidad de vida del personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora en el año 2020 el cual evidenció una correlación alta con rho de Spearman igual a 0,762. La conclusión se complementa con los datos que prueban que un 33% de trabajadores perciben que la salud y la seguridad ocupacional es buena, el 35% perciben que es regular, mientras que el 32% considera que está en un nivel bajo. Por otro lado, el 54% opina que la calidad de vida en el trabajo es buena el 33% perciben que es regulares, mientras que el 13% considera que esta en un nivel bajo, por lo que, la Red de Salud de Coracora tiene oportunidades de mejorar su salud y la seguridad ocupacional y elevar la calidad de vida de los colaboradores.

Segunda, en cuanto al primer objetivo específico, se determinó que existe relación entre los riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020, lo cual evidenció una correlación alta con rho de Spearman igual a 0,664. La conclusión se complementa con los datos que prueban que un 14% de trabajadores perciben que los riesgos físicos se encuentran en un nivel alto, el 24% perciben que se encuentra en un nivel medio, mientras que el 16% considera que está en un nivel bajo. Por otro lado, el 41% opina que el equilibrio en el trabajo y la vida personal es bueno, el 41% perciben que es regular, mientras que el 19% considera que esta en un nivel bajo, por lo que, la Red de Salud de Coracora tiene oportunidades de reducir los riesgos físicos y elevar el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores.

Tercera, en cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que existe relación entre los riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020., lo cual evidenció una correlación moderada con rho de Spearman igual a 0,492. La conclusión se complementa con los datos que prueban que un 14% de trabajadores perciben que los riesgos físicos se encuentran en un nivel alto, el 24% perciben que se encuentra en un nivel medio, mientras que el 16% considera que está en un nivel bajo. Por otro lado, el 46% opina que el ambiente de trabajo es bueno, el 39% perciben que es regular, mientras que el 15% considera que esta en un nivel bajo, por lo que, la Red de Salud de Coracora tiene oportunidades de reducir los riesgos físicos y elevar el ambiente de trabajo de los colaboradores.

Cuarta, en cuanto al tercer objetivo específico, se determinó que existe relación entre los riesgos bilógicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020, lo cual evidenció una correlación alta con rho de Spearman igual a 0,727. La conclusión se complementa con los datos que prueban que un 37% de trabajadores perciben

que los riesgos biológicos se encuentran en un nivel alto, el 31% perciben que se encuentra en un nivel medio, mientras que el 31% considera que está en un nivel bajo. Por otro lado, el 41% opina que el equilibrio en el trabajo y la vida personal es bueno, el 41% perciben que es regular, mientras que el 19% considera que esta en un nivel bajo por lo que, la Red de Salud de Coracora tiene oportunidades de reducir los riesgos biológicos y elevar el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores.

Quinto, en cuanto al cuarto objetivo específico, se determinó que existe relación entre los riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020, lo cual evidenció una correlación alta con rho de Spearman igual a 0,678. La conclusión se complementa con los datos que prueban que un 37% de trabajadores perciben que los riesgos biológicos se encuentran en un nivel alto, el 31% perciben que se encuentra en un nivel medio, mientras que el 31% considera que está en un nivel bajo. Por otro lado, el 46% opina que el ambiente de trabajo es bueno, el 39% perciben que es regular, mientras que el 15% considera que esta en un nivel bajo, por lo que, la Red de Salud de Coracora tiene oportunidades de reducir los riesgos biológicos y elevar el ambiente de trabajo de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Alcántara, J. y Morales, M. (2020), “*Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas, La Esperanza, Trujillo - 2020*”. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV [Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas, La Esperanza, Trujillo - 2020 \(ucv.edu.pe\)](#)
- Andará, B. (2018). Responsabilidad del patrono infractor: teorías sobre seguridad y salud en el trabajo en Venezuela, *Revista de Investigación*, 2(3), 127-148. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/pagss/article/download/6474/8817/33634>
- Arenas, A. y Riveros, C. (2017). Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. *Revista pers.bioét*, 21(1), 62-77. <http://www.scielo.org.co/pdf/pebi/v21n1/0123-3122-pebi-21-01-00062.pdf>
- Bastardo, L. (2015). *Coeficientes de correlación de Pearson y de Spearman* [Diapositiva Power Point]. [Presentación3 estadística \(slideshare.net\)](#)
- Bustamante, F. (2020). *El clima y la satisfacción laboral como factores de alta relevancia en el desenvolvimiento de los colaboradores dentro de una empresa*. [Tesis para optar el grado de Bachiller, Universidad Católica San Pablo] [BUSTAMANTE FALCON FIO LAB.pdf \(ucsp.edu.pe\)](#)
- BM (2019) Las políticas de protección social deben adaptarse a los cambios en el mundo laboral, dice el Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/09/17/social-protection-must-adapt-to-changing-nature-of-work-world-bank-says>
- Caballero, M., Contreras, F., Vega, E., & Gómez, J. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Editorial Jesús Redondo Pacheco* 17(1), 87–105. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/756>

- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Revista SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión* 11(2), 41-62. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/560460636002.pdf>
- Capa R., y Sarango Y. (2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 335-340. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Castro, A., Parra, E. y Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE* 1(8), 1-41. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Cedeño, K., De la Cruz, M., Zambrano, M., Cantos, G., Intriago, S., y Soledispa, R. (2018). Seguridad laboral y salud ocupacional en los hospitales del Ecuador. *Revista Dialnet*, 4(4), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6657246>
- Céspedes, G y Martínez, J. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. *Revista SCIELO* 1, 1-46. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00001.pdf>
- Cháves, E., & Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13202>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chidiebere, V. y Akpobolokami, A. (2020). Health and safety training and employee performance in oil and gas companies in Rivers State, Nigeria. *British International Journal of Education And Social Sciences*, 7(8). Recuperado de: <https://bit.ly/3kVWPXr>.
- Contreras, S y Novoa, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panam Salud Publica*, 42(1), 1-6. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2018.v42/e65/es>

- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista pensamiento y gestión* 1(45), 58-81. <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
- Diario Gestión. (2020). *Lineamientos para vigilancia, prevención y control de la salud de trabajadores frente al COVID-19*. Obtenido de [Lineamientos para vigilancia, prevención y control de la salud de trabajadores frente al COVID-19 | ECONOMIA | GESTIÓN \(gestion.pe\)](#)
- Díaz, F. y Rentería, E. (2017) De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155. <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v19n2/0124-0579-esju-19-02-00129.pdf>
- Domínguez, E (2018). *Motivación hacia el trabajo y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018*. [Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio UCV, [dominguez\\_oe.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Espinoza, D. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016*. [Tesis para optar el grado de Maestría, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio UCV [Espinoza ODA.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Espinoza, M. (2017). *Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud*. [Tesis para optar el grado de Maestría, Universidad de Concepción], Repositorio UDEC [Tesis Percepcion de riesgo laboral.pdf \(udec.cl\)](#)
- Gammarano, R. (2020). COVID-19 y el nuevo significado de la seguridad y la salud en el trabajo, International Labour Organización, [COVID-19 y el nuevo significado de la seguridad y la salud en el trabajo - ILOSTAT](#)
- García, I., Rivas, R., Pérez, M. y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Metodología de la investigación*, 66(3), 354-360. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n3/2448-9190-ram-66-03-354.pdf>

- Gómez, R., Merino, P., Espinoza, C., y Cajías, P. (2018). Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Quito: siniestralidad laboral. *Revista Podium*, 33(33), 25–34. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2588-09692018000200025](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692018000200025)
- González, M y López, M. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 9(1), 1- 7. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/6418](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418)
- Hernández, L. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*. 39(53). <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación (1era ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Isotools (2016) La seguridad y Salud en el Trabajo en el mundo. Recuperado de <https://www.isotools.org/2016/04/20/seguridad-salud-trabajo-mundo/>
- Macias, M. (2019). Niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional. *Revista San Gregorio* 1, 1-12. <https://www.revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/926/14-majo>
- Martínez, M., y Yandun, E. (2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *Revista INNOVA RESEARCH JOURNAL* y *UIDE* 2(3). <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/135>
- Mendoza, N. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. [Tesis para optar el grado de Maestría]. Repositorio UCSG. [Repositorio Digital UCSG: Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.](https://repositorio.digita.ucs.gob.ec/handle/document/135)
- Ministerio de Salud (2015). Resolución Ministerial N.º 629-2015-MINSA- Manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional. Lima. [Resolución Ministerial N.º 626-](#)

[2015-MINSA - Normas y documentos legales - Ministerio de Salud - Plataforma del Estado Peruano \(www.gob.pe\)](#)

Montero, Y., Vizcaíno, M., y Montero, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar* 49(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572020000200014&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572020000200014&script=sci_arttext&tlng=en)

Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo* 19(58). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

MTPE (2018). Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)

MTPE (2019). Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/476740/Bolet%C3%ADn\\_Notificaciones\\_NOVIEMBRE\\_2019\\_opt\\_compressed.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/476740/Bolet%C3%ADn_Notificaciones_NOVIEMBRE_2019_opt_compressed.pdf)

National Geographic, (2020). ¿Qué es el coronavirus? [¿Qué es el coronavirus? | National Geographic](#)

Ochoa, C., Centeno, p., Hernández, E., Guamán, k., y Castillo, J. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Revista SCIELO* 12(5),1-6 <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-308.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2020). COVID-19: la salud de los trabajadores en el centro de la pandemia. [Blog #NoContagiamosAlEmpleo: COVID-19: la salud de los trabajadores en el centro de la pandemia \(ilo.org\)](#)

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo. [Informe para el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2020: Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo \(ilo.org\)](#)

- Organización Mundial de la Salud (OMS), (2017). Protección de la salud de los trabajadores.  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU), (2020). Diez consejos básicos para protegerse del coronavirus. [Diez consejos básicos para protegerse del coronavirus | Noticias ONU \(un.org\)](https://www.un.org/es/news/story/2020/04/1473472)
- Organización de las Naciones Unidas (ONU), (2020). Las empresas deben minimizar el riesgo de los trabajadores frente al coronavirus. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2020/04/1473472>
- O´rea, F. (05 febrero, 2020). *La bendita muestra censal*. Ingeniería hecha simple. Recuperado de [La bendita Muestra Censal – Ingeniería hecha simple \(wordpress.com\)](https://www.wordpress.com)
- Ortega, J (2020), *Gestión de la seguridad y salud ocupacional y su relación con los riesgos laborales en la Empresa Constructora Cobra Perú, San Isidro, 2020*. [tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. [Ortega\\_AJ-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](https://repositorio.ucv.edu.pe)
- Pantoja, J., Vera, S. y Avilés, T. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Polo del Conocimiento*, Vol. 2 (Nº5), 833-868.  [\(PDF\) Riesgos laborales en las empresas \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net)
- Patlán, J. (2016). Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 94-105. Obtenido de: [conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000200004](http://conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200004).
- Pino, R. (2019). *Metodología de la investigación: elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. (2<sup>da</sup> ed.). Editorial San Marcos.
- Quezada, N. (2019). *Metodología de la investigación*. (1<sup>a</sup> ed.). Editorial Macro.
- Quispe, A., Laguna, A. y Quispe, W. (2018). *Calidad de vida laboral: un acercamiento teórico hacia su origen, modelos y dimensiones* [Tesis de titulación, Universidad Peruana Unión] Repositorio UPU. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4873/Andrea\\_Trabajo\\_Bachelor\\_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4873/Andrea_Trabajo_Bachelor_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Ramírez, J. y Aroca, Y. (2015). *Factores de riesgo psicosocial en el sector salud*. [Universidad Cooperativa de Colombia] [content \(ucc.edu.co\)](http://content(ucc.edu.co))
- Ramírez, J. y Hernández, M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96–119. <https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/268>
- Rodríguez, J., Vera, S., y Avilés, T. (2017). *Riesgos laborales en las empresas*. *Revista Polo del conocimiento* 2(5), 2-35. [https://www.researchgate.net/profile/Teresa-Aviles-2/publication/335678198\\_Riesgos\\_laborales\\_en\\_las\\_empresas/links/5df92b8e299bf10bc3634a47/Riesgos-laborales-en-las-empresas.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Teresa-Aviles-2/publication/335678198_Riesgos_laborales_en_las_empresas/links/5df92b8e299bf10bc3634a47/Riesgos-laborales-en-las-empresas.pdf)
- Ruiz, P., Tapia, P., Parra, C. y Sanchez, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación*, 1(44), 33-51. <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/523556567003.pdf>
- Sangama, M (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018* [Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. [Sangama GM.pdf \(ucv.edu.pe\)](http://Sangama_GM.pdf(ucv.edu.pe))
- Solier, R. (2020) *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020* [Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV [\\*Solier\\_PR-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](http://Solier_PR-SD.pdf(ucv.edu.pe))
- Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. (1ª ed.). Editorial San Marcos.
- Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L y Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica de Risaralda* 22(1), 14-17. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-06672016000100003&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-06672016000100003&script=sci_abstract&tlng=es)
- Suryavanshi, N., Kadam, M., Dhumal, G., Mave V., Gupta, A. & Samyra, N. (2020). Mental health and quality of life among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic

- in India. *Revista Comportamiento cerebral*, 10(11), 28-36.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32918403/>
- Toro, J. L., Comas Rodríguez, R., & Castro Sánchez, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(S1), 497-503.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887/1880>
- Torres, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en la organización. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas* 11(8), 43-63.  
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/571360738003.pdf>
- Travezaño, S. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020*. [Tesis para optar el grado de Licenciatura] [Samantha Bright Travezaño Aguilar.pdf \(autonomadeica.edu.pe\)](#)
- Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). El desarrollo de la tesis descriptiva, correlacional y cuasi experimental. (1a ed.). Editorial San Marcos.
- Van Dijk, F y Caraballo, Y. (2016). *Seguridad y Salud Ocupacional Online Cómo buscar información confiable*. Editorial IDOH.  
<https://prhe.ucsf.edu/sites/g/files/tkssra341/f/Third-edition-OSH-online-digital-Spanish-13-12-2016.pdf>
- Varela, L. (2016). Salud y calidad de vida en el adulto mayor. *Revista Perú Med Exp Salud Publica* 33(2), 199-201. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2016.v33n2/199-201>
- Varas, I. (2019). *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores*. [Tesis para optar el grado de maestría] [Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona: Apoyo Organizacional Percibido y Satisfacción Laboral en Teletrabajadores \(ub.edu\)](#)
- Vela, A., Astete, R y Benavides, E. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana*, 37(1), 32-41. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>
- Velásquez, E. (2019). Control interno y desarrollo local de las municipalidades. *Journal of the Academy*, 4(1), 32-43. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/4>

Villacis, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones, *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

**ANEXOS**  
**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida del personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud de Coracora 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.</p>	<p>Seguridad y Salud ocupacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos físicos</li> <li>• Riesgos biológicos</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p>
<p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación que existe entre riesgos</p>	<p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación que existe entre los riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación que existe entre los riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación que</p>	<p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe una relación significativa entre los riesgos físicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe una relación significativa entre los riesgos físicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores en la Red de Salud Coracora 2020.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe una relación significativa entre los riesgos</p>	<p>Calidad de vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilibrio en el trabajo y la vida personal</li> <li>• Ambiente de trabajo</li> </ul>	<p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Corte:</b> Transversal</p> <p><b>Población:</b> 54 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> Censal</p>

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>biológicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación que existe entre riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020?</p>	<p>existe entre los riesgos biológicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación que existe entre los riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.</p>	<p>biológicos y el equilibrio en el trabajo y la vida personal de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe una relación significativa entre los riesgos biológicos y el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Red de Salud Coracora 2020.</p>			<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## ANEXO 2. MATRIZ OPERACIONAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<p><b>Variable 1: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b></p> <p>Díaz y Rentería (2017) mencionaron que la salud y seguridad ocupacional protege a cualquier persona que pueda verse afectada por el entorno laboral y se preocupa por la seguridad, la salud y la calidad de vida de quienes trabajan en ese campo.</p>	<p><b>RIESGOS FÍSICOS</b></p> <p>Se refiere a todos los factores ambientales que afectan los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador según las características físicas del cuerpo, como físico, ruido, iluminación, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes, alta temperatura, vibraciones, etc. (Capa y Sarango, 2018)</p>	Ruido	¿Considera que el ruido perturba el desempeño de sus actividades?	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> </ul>
			¿Considera que las áreas de trabajo con exposición al ruido están señalizadas?	
		Ventilación	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del área donde usted labora son adecuadas?	
		Iluminación	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?	
		Temperatura	¿Considera que se encuentra en la temperatura adecuada en su área laboral?	
	<p><b>RIESGOS BIOLÓGICOS</b></p> <p>Se refiere a todos los factores ambientales que afectan los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador según las características físicas del cuerpo, como físico, ruido, iluminación, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes, alta temperatura, vibraciones, etc. (Capa y Sarango, 2018)</p>	Exposición	¿Está expuesto a enfermedades contagiosas?	
			¿Se proporciona a los trabajadores medios de protección individual?	
			¿Las medidas de contención empleadas son las adecuadas?	
		Bacterias	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales?	
			¿Se han establecido procedimientos de trabajo adecuados para reducir los riesgos biológicos?	
<p><b>Variable 2: CALIDAD DE VIDA</b></p> <p>González y López (2019) afirman que la calidad de vida laboral se logra cuando los trabajadores satisfacen sus</p>	<p><b>EQUILIBRIO EN EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL</b></p> <p>Se asocia con una mayor satisfacción y compromiso con las organizaciones que conducen a una mejor salud, mayor satisfacción familiar y mayor productividad. (Ruiz et al., 2018)</p>	Buen humor	¿Considera que el buen humor en su vida laboral se asocia a su vida personal?	
		Problemas personales	¿Sus problemas personales influyen en su trabajo?	
		Preocupación	¿Las preocupaciones afectan el trabajo?	
		Necesidades personales	¿Considera que sus necesidades personales se postergan debido al trabajo?	

necesidades de seguridad, bienestar, apoyo institucional, y desarrollo a través de su trabajo		Energía	¿Considera que tiene la energía suficiente para realizar su trabajo?	
	<b>AMBIENTE DE TRABAJO</b>	Comunicación	¿Consideran que la comunicación en la organización es abierta y transparente?	
	Se refiere a todos los factores materiales y humanos que inciden en el trabajo diario. Además, el ambiente de trabajo tiene en cuenta varios factores como la planificación del espacio de trabajo, las condiciones de seguridad e higiene, la ubicación y el ambiente de trabajo. (Ramírez y Hernández, 2019)	Infraestructura	¿La organización cuenta con una infraestructura adecuada para la labor de trabajo?	
		Presión	¿Considera que afronta situaciones en la unidad que lo llevan a trabajar bajo presión?	
		Inconvenientes	¿Considera que maneja inconvenientes en la organización?	
		Incentivos	¿La organización brinda estrategias de motivación?	

## ANEXO 3: INSTRUMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

### CUESTIONARIO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL				Valoración				
	DIMENSION: RIESGOS FISISCOS	INDICADORES	1	2	3	4	5		
01	¿Considera que el ruido perturba el desempeño de sus actividades?	Ruido							
02	¿Considera que las áreas de trabajo con exposición al ruido están señalizadas?								
03	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del área donde usted labora son adecuadas?	Ventilación							
04	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?	Iluminación							
05	¿Considera que se encuentra en la temperatura adecuada en su área laboral?	Temperatura							
<b>DIMENSION: RIESGOS BIOLÓGICOS</b>									
06	¿Está expuesto a enfermedades contagiosas?	Exposición							
07	¿Se proporciona a los trabajadores medios de protección individual?								
08	¿Las medidas de contención empleadas son las adecuadas?	Bacterias							
09	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales?								
10	¿Se han establecido procedimientos de trabajo adecuados para reducir los riesgos biológicos?								
<b>CALIDAD DE VIDA</b>									
<b>DIMENSION: EQUILIBRIO EN EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL</b>									
11	¿Considera que el buen humor en su vida laboral se asocia a su vida personal?	Buen humor							
12	¿Sus problemas personales influyen en su trabajo?	Problemas personales							
13	¿Las preocupaciones afectan el trabajo?	Preocupación							
14	¿Considera que sus necesidades personales se postergan debido al trabajo?	Necesidades personales							
15	¿Considera que tiene la energía suficiente para realizar su trabajo?	Energía							
<b>DIMENSION: AMBIENTE DE TRABAJO</b>									
16	¿Consideran que la comunicación en la organización es abierta y transparente?	Comunicación							
17	¿La organización cuenta con una infraestructura adecuada para la labor de trabajo?	Infraestructura							
18	¿Considera que afronta situaciones en la unidad que lo llevan a trabajar bajo presión?	Presión							
19	¿Considera que maneja inconvenientes en la organización?	Inconvenientes							
20	¿La organización brinda estrategias de motivación?	Incentivos							

## ANEXO 4: MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PRIMER EXPERTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: PEDROZA SAN MIGUEL ROSA DIANA
- 1.2. Grado académico y/o título: DOCTORA
- 1.3. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
- 1.4. Título de la investigación: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE LA RED DE SALUD DE CORACORA 2020
- 1.5. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA
- 1.6. Autor del instrumento: MISHHELL JIMENA VALDIVIA CALIXTO
- 1.7. Para obtener el título de: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.		X			
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
<b>TOTAL - PARCIAL</b>		40	8			

#### PUNTUACIÓN

De 10 a 20:

De 21 a 30:

De 31 a 40:

De 41 a 50:

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

No válido, reformular

No válido, modificar

Validar, mejorar

Válido, aplicar

**OBSERVACIONES:** Aplicar.

Lima, 07 de junio del 2023



Firma

## ANEXO 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: ROBLES FABIÁN, Daniel Amadeo
- 1.2. Grado académico y/o título: Maestría
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida del personal de la Red de Salud de Coracora
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Valdivia Calixto Mishell Jimena
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
<b>TOTAL - PARCIAL</b>		40	8			

#### PUNTUACIÓN

De 10 a 20:

De 21 a 30:

De 31 a 40:

De 41 a 50:

X

No válido, reformular

No válido, modificar

Validar, mejorar

Válido, aplicar

**OBSERVACIONES:** Aplicar.

Lima, 07 de junio del 2023



Firma

## ANEXO 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Angelino Vela, Ferman Yuri
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister en Administración de Negocios
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente, UTP-UC-UPN
- 1.4. Título de la investigación: "SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE LA RED DE SALUD DE CORACORA 2020"
- 1.5. VIDA DEL PERSONAL DE LA RED DE SALUD DE CORACORA 2020
- 1.6. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL y CALIDAD DE VIDA
- 1.7. Autor del instrumento: MISHELL JIMENA VALDIVIA CALIXTO
- 1.8. Para obtener el título de: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

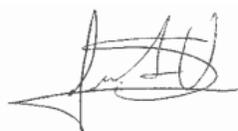
INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.		X			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
<b>TOTAL – PARCIAL</b>		35	12			

#### PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

**OBSERVACIONES:** Aplicar.

Lima, 07 de junio del 2023



**Firma**

## ANEXO 5: ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LOS ÍTEMS

**P1.- ¿Considera que el ruido perturba el desempeño de sus actividades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	3	5,6	5,6	7,4
	3	17	31,5	31,5	38,9
	4	17	31,5	31,5	70,4
	5	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**P2.- ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del área donde usted labora son adecuadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	5,6	5,6	5,6
	3	16	29,6	29,6	35,2
	4	19	35,2	35,2	70,4
	5	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**P3.- ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	11	20,4	20,4	20,4
	3	19	35,2	35,2	55,6
	4	14	25,9	25,9	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**P4.- ¿Considera que se encuentra en la temperatura adecuada en su área laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	7	13,0	13,0	13,0
	3	16	29,6	29,6	42,6
	4	16	29,6	29,6	72,2
	5	15	27,8	27,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**P5.- ¿Considera que el ruido perturba el desempeño de sus actividades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	9	16,7	16,7	20,4
	4	10	18,5	18,5	38,9
	5	33	61,1	61,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**P6.- ¿Está expuesto a enfermedades contagiosas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	4	7,4	7,4	7,4
	2	10	18,5	18,5	25,9
	3	20	37,0	37,0	63,0
	4	16	29,6	29,6	92,6
	5	4	7,4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**P7.- ¿Se proporciona a los trabajadores medios de protección individual?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	3,7	3,7	3,7
	2	2	3,7	3,7	7,4
	3	15	27,8	27,8	35,2
	4	18	33,3	33,3	68,5
	5	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**P8.- ¿Las medidas de contención empleadas son las adecuadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	5	9,3	9,3	9,3
	3	17	31,5	31,5	40,7
	4	15	27,8	27,8	68,5
	5	17	31,5	31,5	100,0
		Total	54	100,0	100,0

**P9.- ¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales?**

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	5,6	5,6	5,6
	3	19	35,2	35,2	40,7
	4	19	35,2	35,2	75,9
	5	13	24,1	24,1	100,0
Total	54		100,0	100,0	

**P10.- ¿Se han establecido procedimientos de trabajo adecuados para reducir los riesgos biológicos?**

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	25	46,3	46,3	50,0
	4	15	27,8	27,8	77,8
	5	12	22,2	22,2	100,0
Total	54		100,0	100,0	

**P11.- ¿Considera que el buen humor en su vida laboral se asocia a su vida personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	6	11,1	11,1	11,1
	3	16	29,6	29,6	40,7
	4	17	31,5	31,5	72,2
	5	15	27,8	27,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**P12.- ¿Sus problemas personales influyen en su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	5	9,3	9,3	9,3
	3	10	18,5	18,5	27,8
	4	23	42,6	42,6	70,4
	5	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**P13.- ¿Las preocupaciones afectan el trabajo?**

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	5,6	5,6	5,6
	3	7	13,0	13,0	18,5
	4	19	35,2	35,2	53,7
	5	25	46,3	46,3	100,0
Total	54		100,0	100,0	

**P14.- ¿Considera que sus necesidades personales se postergan debido al trabajo?**

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	11	20,4	20,4	24,1
	4	21	38,9	38,9	63,0
	5	20	37,0	37,0	100,0
Total	54		100,0	100,0	

**P15.- ¿Considera que tiene la energía suficiente para realizar su trabajo?**

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	7	13,0	13,0	14,8
	4	13	24,1	24,1	38,9
	5	33	61,1	61,1	100,0
Total	54		100,0	100,0	

**P16.- ¿Consideran que la comunicación en la organización es abierta y transparente?**

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	6	11,1	11,1	14,8
	4	11	20,4	20,4	35,2
	5	35	64,8	64,8	100,0
Total	54		100,0	100,0	

**P17.- ¿La organización cuenta con una infraestructura adecuada para la labor de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	7,4	7,4	7,4
	3	10	18,5	18,5	25,9
	4	27	50,0	50,0	75,9
	5	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**P18.- ¿Considera que afronta situaciones en la unidad que lo llevan a trabajar bajo presión?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	3,7	3,7	3,7
	2	3	5,6	5,6	9,3
	3	2	3,7	3,7	13,0
	4	22	40,7	40,7	53,7
	5	25	46,3	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

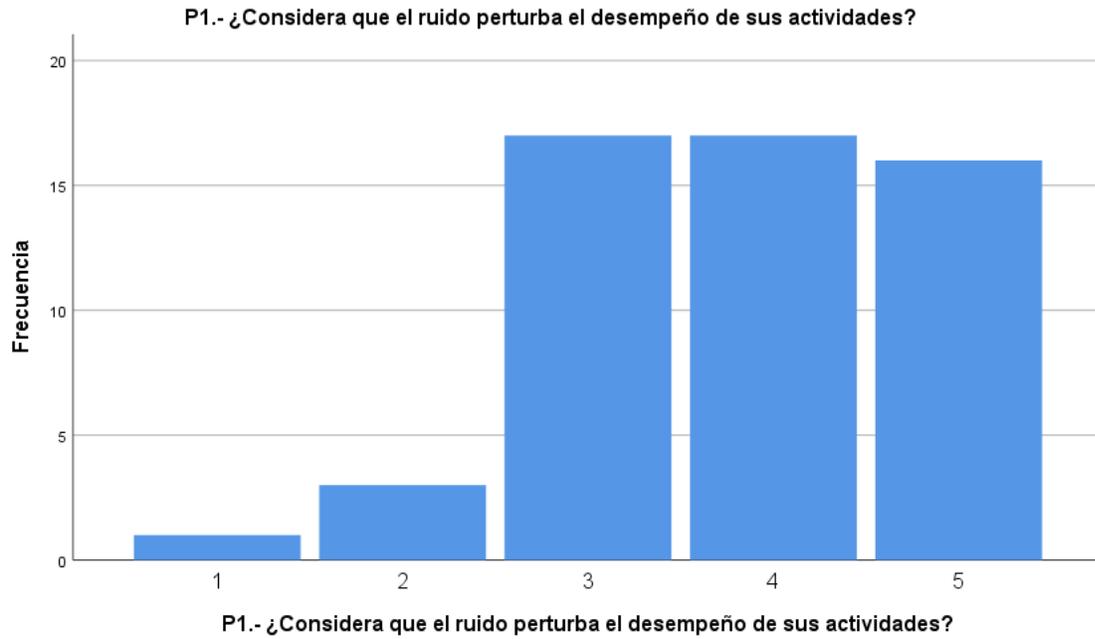
**P19.- ¿Considera que maneja inconvenientes en la organización?**

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	5,6	5,6	5,6
	3	5	9,3	9,3	14,8
	4	22	40,7	40,7	55,6
	5	24	44,4	44,4	100,0
Total	54		100,0	100,0	

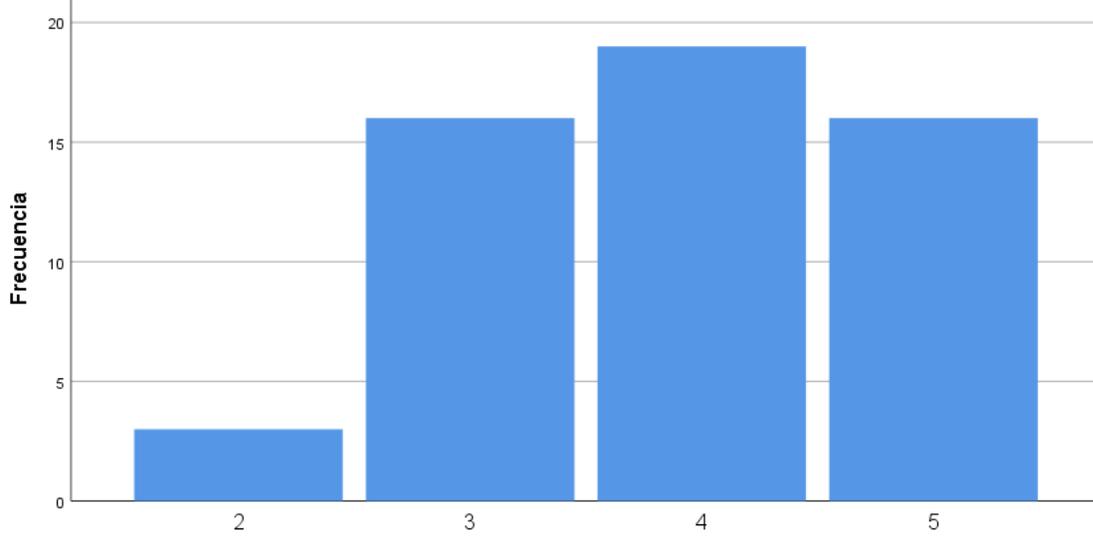
**P20.- ¿La organización brinda estrategias de motivación?**

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	7	13,0	13,0	16,7
	4	21	38,9	38,9	55,6
	5	24	44,4	44,4	100,0
Total	54		100,0	100,0	

## Gráfico de barras

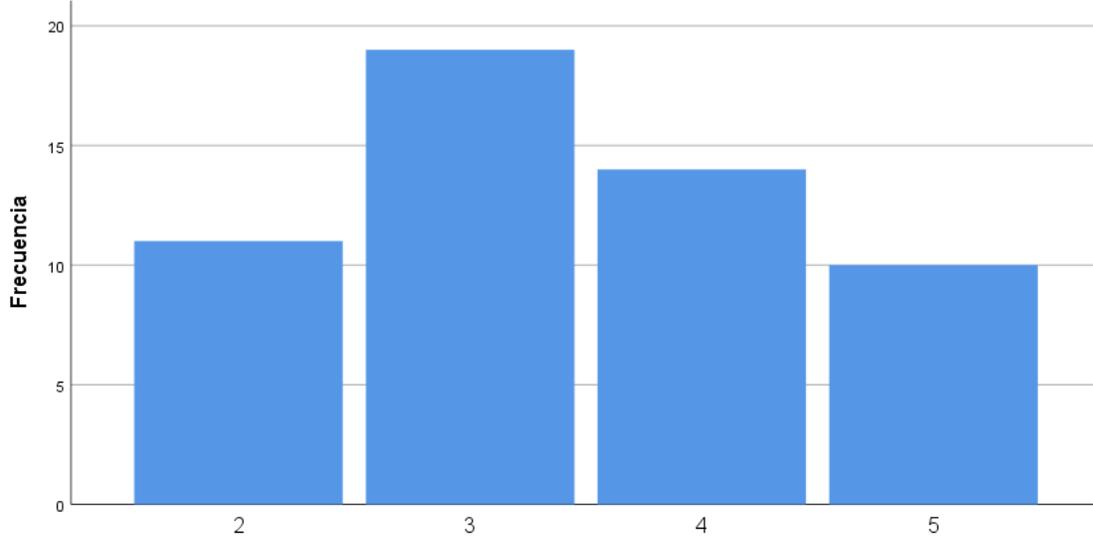


**P2.- ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del área donde usted labora son adecuadas?**

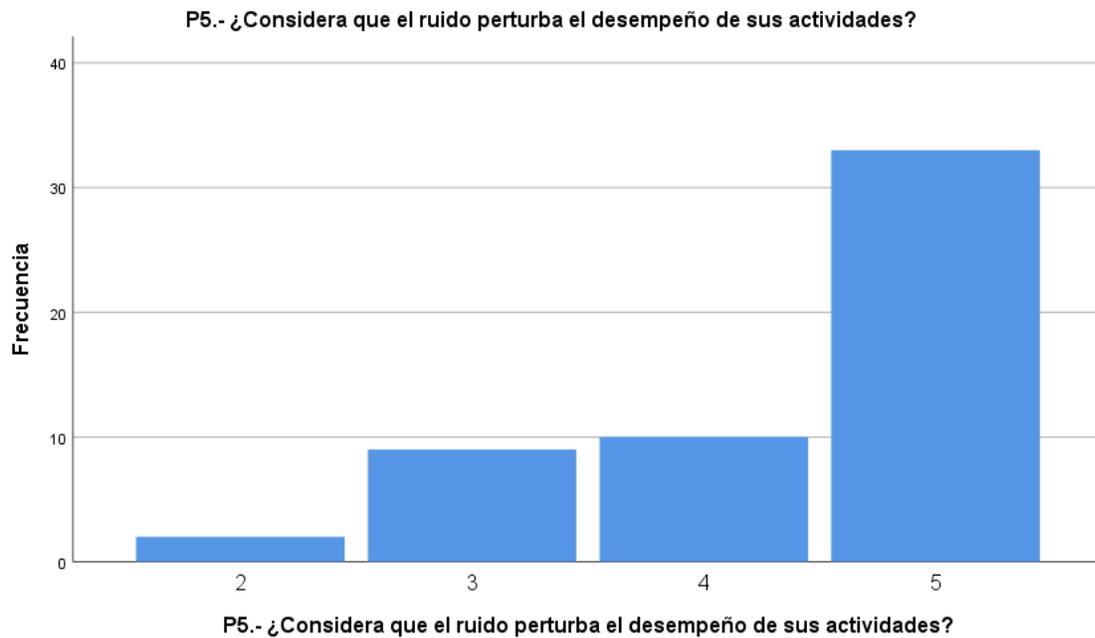
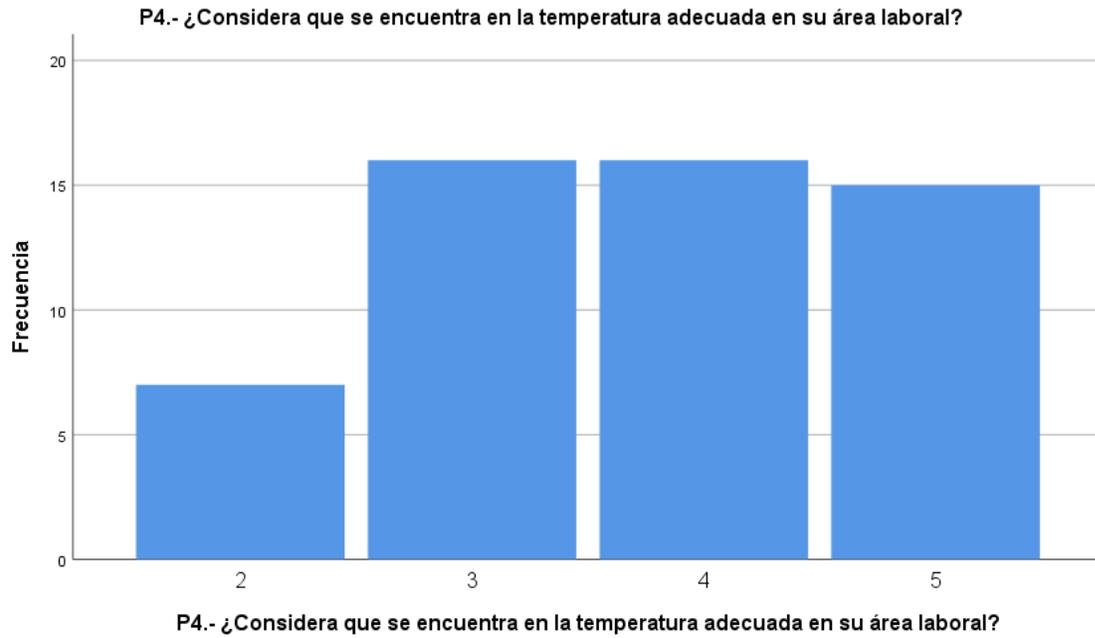


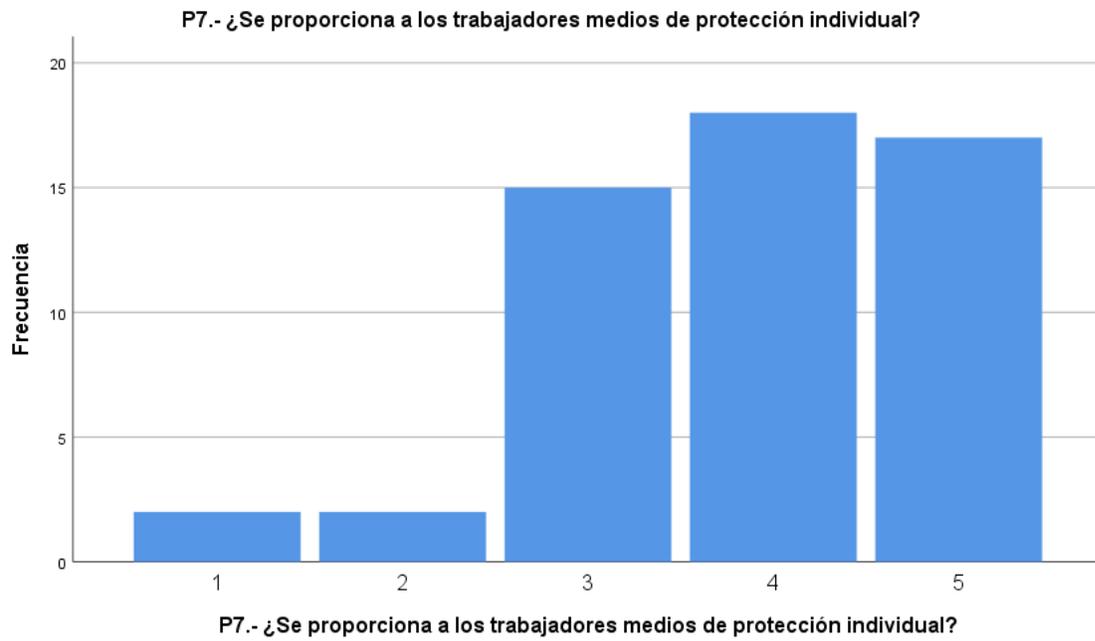
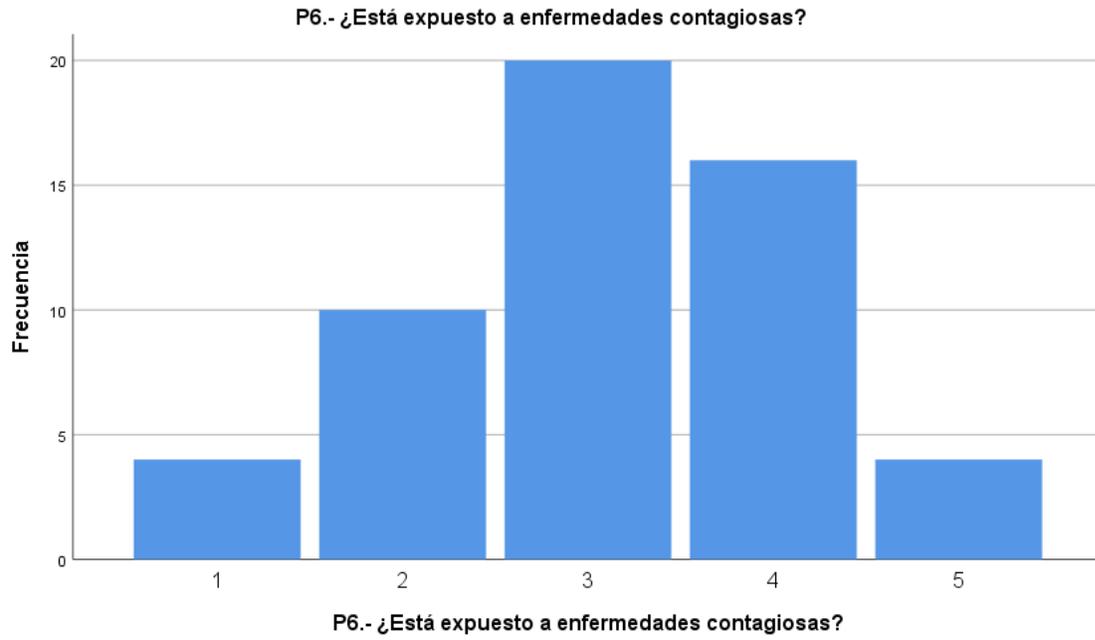
**P2.- ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del área donde usted labora son adecuadas?**

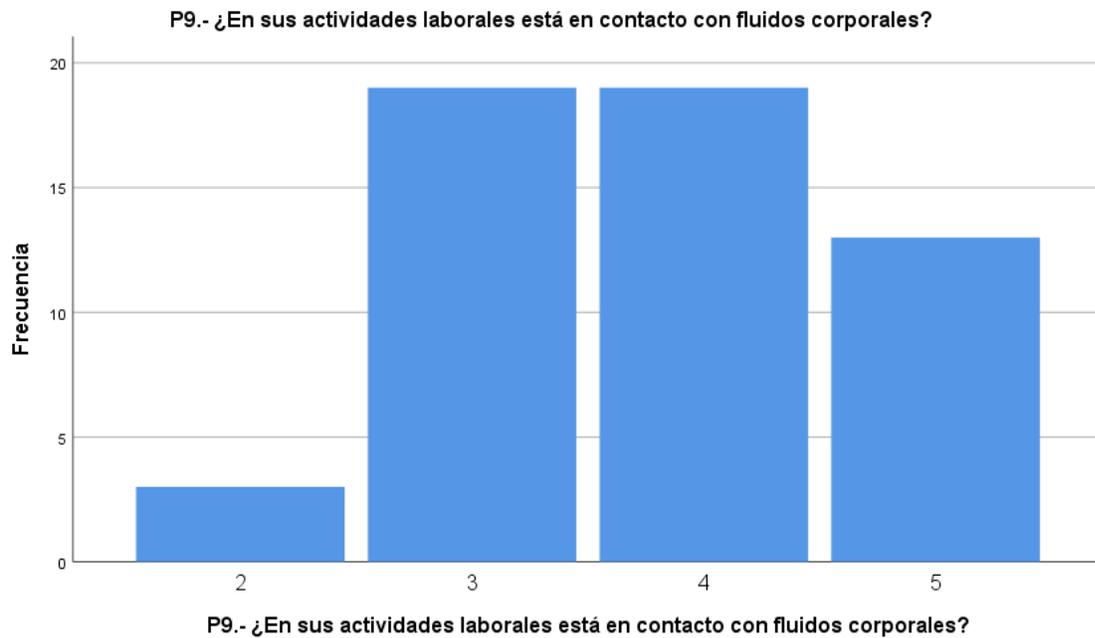
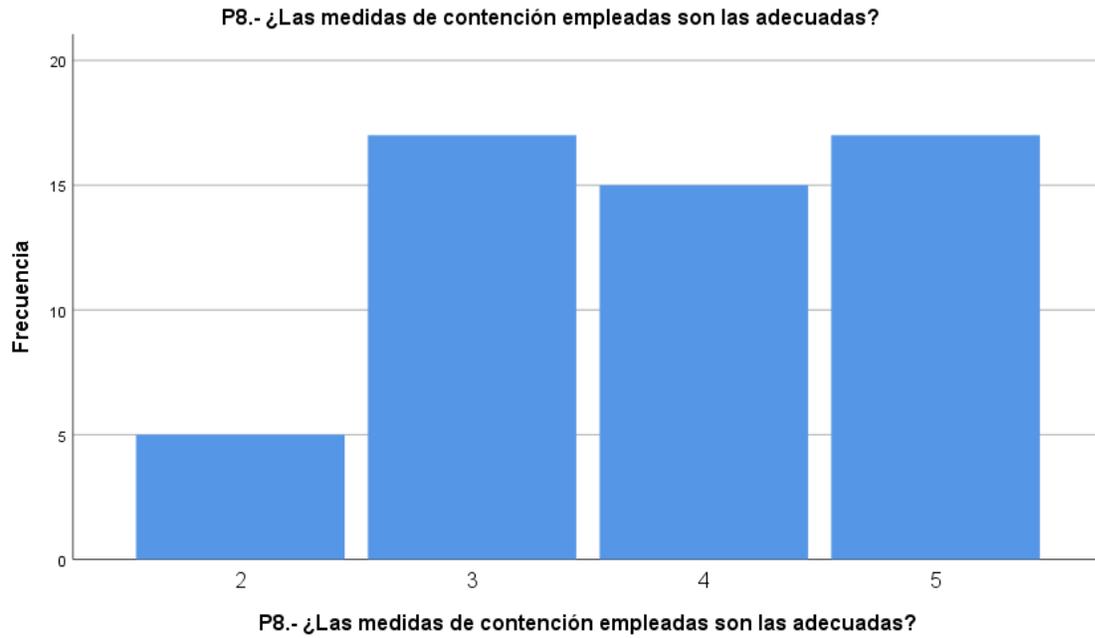
**P3.- ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?**



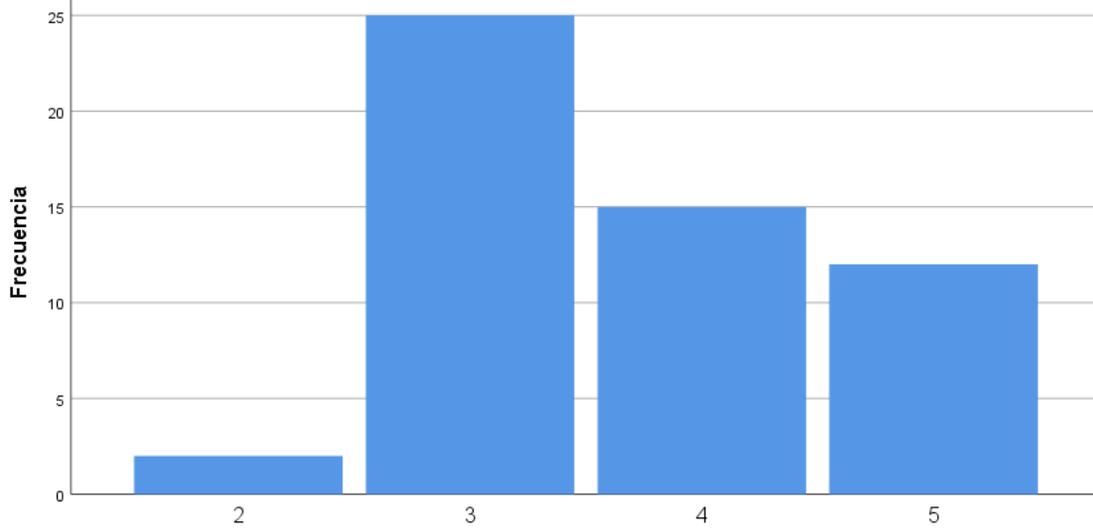
**P3.- ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?**





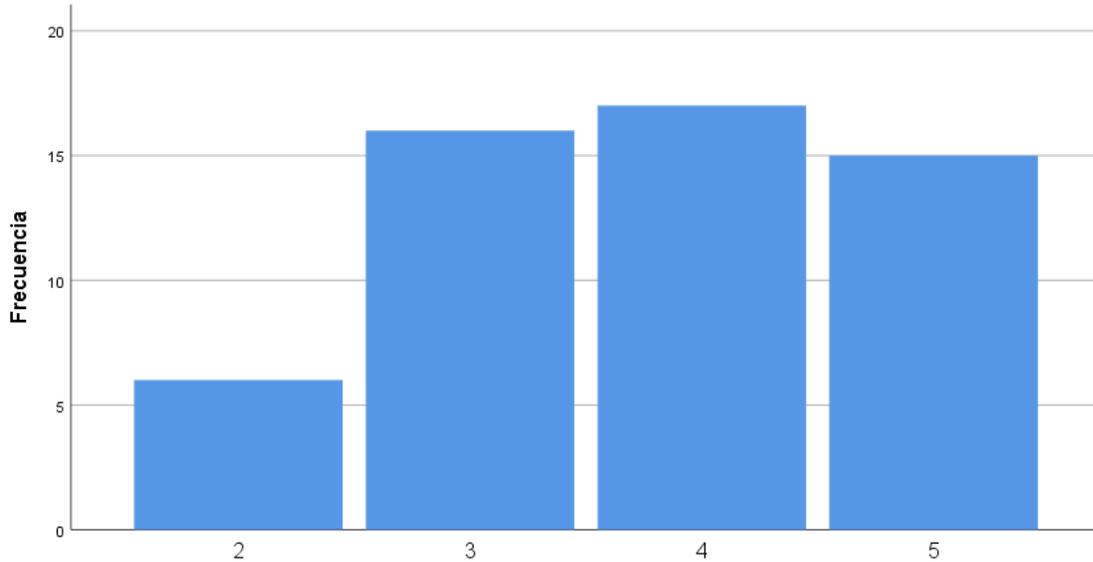


P10.- ¿Se han establecido procedimientos de trabajo adecuados para reducir los riesgos biológicos?



P10.- ¿Se han establecido procedimientos de trabajo adecuados para reducir los riesgos biológicos?

P11.- ¿Considera que el buen humor en su vida laboral se asocia a su vida personal?



P11.- ¿Considera que el buen humor en su vida laboral se asocia a su vida personal?

