



Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los  
trabajadores de una Superintendencia de Tributación  
en Ancón, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Br. Rivas Vargas, Carmela Gabriela

**ASESOR:**

Dr. Vértiz Osore, Jacinto Joaquín

**ÁREA:**

Ciencias médicas y de Salud

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**LIMA\_PERU**

**2019**



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): RIVAS VARGAS, CARMELA GABRIELA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

**SALUD OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA SUPERINTENDENCIA DE TRIBUTACIÓN EN ANCÓN, 2018**

Fecha: 26 de enero de 2019

Hora: 8:45 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma: .....

**VOCAL:** Dr. Joaquin Vertiz Osores

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
 .....  
 .....  
 .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Revisar estilo APA*

.....  
 .....  
 .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a mi familia y amigos que siempre me apoyan y alienta.

### **Agradecimiento**

A Dios, mi familia, profesores y amigos por su ayuda.

### Declaración de Autoría

Yo, Carmela Gabriela Rivas Vargas, estudiante del Programa de Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César, sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado "Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018", presentado en 101 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 21 de enero del 2019



Br. Carmela Gabriela Rivas Vargas  
DNI 42071797

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018”; para obtener el grado de: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

La presente investigación consta de siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión del estudio fue que existe alta relación entre la salud ocupacional y la calidad de vida de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

La autora

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
I. Introducción	14
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación	22
1.6 Hipótesis	22
1.7 Objetivos	23
II. Método	24
2.1 Diseño de Investigación	25
2.2 Variables, operacionalización	26
2.3 Población ,muestra y muestreo	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5 Métodos de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos	40
III. Resultados	41
3.1 Descripción de resultados	42
3.2 Contrastación de hipótesis	46
IV. Discusión	51
V. Conclusiones	54
VI. Recomendaciones	55
VII. Referencias	56

<b>ANEXOS</b>	61
<b>ANEXO A:</b> Artículo científico	62
<b>ANEXO B:</b> Matriz de consistencia	75
<b>ANEXO C:</b> Instrumentos	77
<b>ANEXO D:</b> Validez de Instrumentos	79
<b>ANEXO E:</b> Matriz de datos	85
<b>ANEXO F:</b> Resultados en Spss	90



## Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz operacional de la variable salud ocupacional	31
Tabla 2	Matriz operacional de la variable calidad de vida laboral	31
Tabla 3	PERÚ: Población identificada en una Superintendencia de Tributación.	32
Tabla 4	Lista de expertos que certificaron la validez del instrumento de recolección de datos	34
Tabla 5	Procesamiento de datos. Prueba piloto.	34
Tabla 6	Validez del instrumento Cuestionario sobre salud ocupacional, según expertos	38
Tabla 7	Validez del instrumento Cuestionario sobre calidad de vida laboral, según expertos	38
Tabla 8	Confiabilidad de la variable salud ocupacional	39
Tabla 9	Confiabilidad de la variable Calidad de vida laboral	39
Tabla 10	Salud ocupacional de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.	42
Tabla 11	Dimensiones de la variable Salud ocupacional de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.	43
Tabla 12	Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.	44
Tabla 13	Dimensiones de la variable Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de	45

## Tributación en Ancón, 2018.

Tabla 14	Matriz de correlación de la variable salud ocupacional y la variable calidad de vida laboral	46
Tabla 15	Matriz de correlación de la dimensión entorno físico y la variable calidad de vida laboral	47
Tabla 16	Matriz de correlación de la dimensión entorno mental y la variable calidad de vida laboral	48
Tabla 17	Matriz de correlación de la variable salud ocupacional y la dimensión gestión administrativa	49
Tabla 18	Matriz de correlación de la variable salud ocupacional y la dimensión estabilidad laboral	50

## Índice de Figuras

	Página
Figura 1 Salud ocupacional de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.	42
Figura 2 Dimensiones de la variable Salud ocupacional de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.	43
Figura 3 Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.	44
Figura 4 Dimensiones de la variable Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.	45

## Resumen

La investigación tiene como finalidad establecer la relación entre la salud ocupacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, en el 2018; las variables utilizadas fueron salud ocupacional y calidad de vida laboral.

Fue empleado el método hipotético deductivo, el estudio tuvo un diseño no experimental de nivel descriptivo, correlacional y transeccional y un muestreo probabilístico. La población estuvo constituida por 110 trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón y la muestra por 86 trabajadores; la recopilación de los datos se hizo utilizando la técnica del cuestionario y la encuesta fue el instrumento utilizado. Los datos estadísticos fueron procesados con el programa estadístico SPSS versión 21.0.

La investigación concluye que la salud ocupacional y la calidad de vida laboral muestran una correlación alta y positiva y significativa ( $r= 0,810$ ).. Asimismo existe una correlación alta y positiva ( $r= 0,724$ ) y el  $p - \text{valor}=0,000 < 0,05$ , entre la dimensión entorno físico y la variable calidad de vida laboral. Hay una relación alta y positiva, con un  $r= 0,815$  y el  $p - \text{valor}=0,000 < 0,05$ , entre la dimensión entorno mental y calidad de vida laboral. Además de una alta y positiva relación expresada con un  $r= 0,714$  y el  $p - \text{valor}= 0.000 < 0,05$ , entre la variable salud ocupacional y la dimensión gestión administrativa. Asimismo una correlación alta y positiva, con un  $r= 0,660$  y el  $p - \text{valor}= 0.000 < 0,05$ , entre la variable salud ocupacional y la dimensión estabilidad laboral.

**Palabras clave:** salud ocupacional y calidad de vida laboral.

## Abstract

The present research has as objective to determine the relationship between the Occupational Health and lives quality of workers from a Superintendencia of Taxes, in 2018 in which are two variable: Occupational Health and Lives Quality of workers.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of descriptive level, correlational, transectional, the stratified probability sampling was applied being the population group conformed by 110 workers y the sample by 86 workers. The statistical data that supported this research were obtained by processing the results obtained by applying the questionnaire for workers, with the help of statistical software SPSS version 21.0.

The research concludes that the relationship between Occupational Health and Quality of live for employees is positive, with a high level of correlation ( $r = 0,810$ ), and  $p$  is less than 0.05, so the relationship is significant among the variables.

There is a positive and high relation, with  $r = 0,724$  and  $p - \text{value} = 0.000 < 0.05$ , between the variable physical environment and Quality of live for employees object of study. Also there is a high and positive relation, with  $r = 0,815$  and  $p - \text{value} = 0.000 < 0.05$ , between the variable mental environment and Quality of live for employees.

Then there is a high and positive relation, with  $r = 0,714$  and  $p - \text{value} = 0.000 < 0.05$ , between the variable Occupational health and administrative management. Also there is a positive and high relation, with  $r = 0,660$  and  $p - \text{value} = 0.000 < 0.05$ , between the variable Occupational Health and job stability.

**Palabras clave:** Occupational health and Quality of live for employees.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

La salud ocupacional y calidad de vida laboral son factores sumamente importancia en las empresas debido a su influencia en la actividad productiva. A pesar de eso, muchas veces no son tomados con la debida seriedad debido al incumplimiento de leyes y normas que velan por la integridad del trabajador, lo cual genera accidentes viéndose afectado el personal. Este problema se agudiza en las empresas industriales debido a que los insumos nocivos forman parte del proceso productivo.

Aproximadamente 270´000,000 de personas han sufrido accidentes laborales, otros 160´000,000 contrajeron enfermedades ocupacionales a nivel mundial. Anualmente nuestro país gasta en enfermedades ocupacionales y accidentes laborales alrededor de \$50´000,000 (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

En nuestro territorio se ha observado un incremento de accidentes laborales, de los cuales el 41% ocurrieron en Lima y Callao (MINTRA , 2012) .

La Superintendencia de Tributación es una institución especializada que a pesar de cumplir con las disposiciones del MINTRA, no vela muchas veces por el cuidado físico y mental de sus trabajadores.

Considero fundamental realizar una investigación exhaustiva sobre la asociación acerca de estos temas, que brinde datos confiables y recomendaciones a la institución.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes**

#### **internacionales.**

Lacerda (2009) investigó sobre los factores influyentes para crear un programa de seguridad y salud laboral; cuyo propósito fue establecer dichos factores considerando la cooperación de empresarios, trabajadores y técnicos. Empleó una metodología de tipo no experimental y de una regresión lineal múltiple. Concluyó que para alcanzar el fomento de promoción de la salud laboral es necesario contar con los recursos adecuados y trabajadores capacitados constantemente en seguridad laboral, además de programas integradores a través de actividades educativas en las empresas.

Pérez (2014), en su estudio sobre la importancia de las variables organizacionales en los colaboradores públicos de la salud en el norte chileno; donde buscó hallar la relación entre satisfacción laboral, engagement y entorno físico con la calidad de vida laboral de los trabajadores. Empleó el diseño no experimental, correlacional con variables intervalares y nominales; considerando 142 funcionarios como muestra. Concluyó que dichas variables presentan una correlación positiva y significativa.

Toral (2013) realizó un estudio en la empresa DIFAR situada en Loja; teniendo como propósito la creación de un plan de salud ocupacional y seguridad industrial en dicha empresa siguiendo ciertos lineamientos. Se empleó el método deductivo y descriptivo. Como conclusión se diseñaron estrategias para el mejoramiento del funcionamiento de la empresa, identificando riesgos ocupacionales en la organización.

Segurado y Agulló (2002) estudiaron la calidad de vida de los trabajadores siguiendo una visión psicológica social, cuyo propósito fue realizar un análisis exhaustivo tomando en cuenta conceptos y un plan metodológico. Analizaron las diversas vistas de la calidad de vida,



realizando su valoración de acuerdo a las carencias metodológicas y técnicas más utilizadas. Concluyó en la importancia de la defensa de la necesidad de abordar de manera holística, integral y sistémica este concepto y según la visión psicológica se integran diversos conceptos a fin de anticipar las visiones simples acerca de enfoques metodológicos y teóricos comunes.

### **Antecedentes nacionales.**

Aiquipa (2017) realizó un estudio acerca de la calidad de vida laboral y la salud ocupacional en una empresa peruana; con el fin de establecer la asociación entre ambas variables. Utilizó el método cuantitativo, descriptivo y correlacional y no experimental transversal. Utilizó una muestra de 50 encuestados. Concluyó en la existencia de un fuerte grado de asociación de ambas variables y las dimensiones analizadas.

Avalos (2013) realizó una investigación exhaustiva en el centro educativo N° 6085 de Chorrillos, Ugel 07-2012; también buscó explicar la vinculación entre ambas variables. Empleó método cuantitativo, de diseño no experimental correlacional. La encuesta se realizó a 64 docentes. Concluyó en la no existencia de relación de las variables estudiadas.

Rodríguez (2014) realizó un estudio sobre un proceso de seguridad y salud en el trabajo en una empresa mecánico automotriz; cuyo objetivo fue encontrar una estrategia que permita reducir los accidentes ocupacionales. Utilizó el método no experimental. Concluyó que en el rubro analizado no existe un adecuado monitoreo.

Vegas (2014) estudió la creación de un plan enfocado en la salud ocupacional y gestión de seguridad para un conjunto de mypes del rubro textil en gamarra; el objetivo fue planificar el crecimiento de las mypes textiles de gamarra para que se transformen en Pymes. Empleó el método no experimental. Concluyó que en el rubro analizado no se cuenta con un conocimiento profundo de temas relacionados a seguridad y salud ocupacional, lo cual es causante de peligros y riesgos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Teoría de la higiene y la motivación:**

Frederick Herzberg afirma que la motivación e higiene influyen en la satisfacción e insatisfacción laboral, sin embargo no son considerados por la mayoría de empresarios. Los factores de higiene inadecuados provocan insatisfacción en los trabajadores puesto que son necesidades biológicas primarias. Además los trabajadores están insatisfechos cuando el ambiente laboral no es adecuado, afectando su integridad. Es importante también considerar la necesidad de autorealización de los trabajadores como el crecimiento, logro y promoción; etc

#### **Teoría de las Relaciones Humanas:**

Elton Mayo, en su estudio sobre las cuatro etapas de la importancia de las actitudes y comportamiento en el ambiente laboral, consideró tres variables: sociales, físicas y económicas. La primera etapa comprendió una experimentación con un plan de mando e incentivos; concluyendo que era recomendable para la empresa prescindir del plan de mando. En la etapa dos concluyó que el incremento de la productividad se debe al mejoramiento de la situación social laboral y no necesariamente por un incremento salarial. En las dos últimas etapas, concluyó que el incremento en la productividad laboral se incrementa debido a los factores sociales.

Las necesidades sociales constituyen el factor principal en la productividad de los trabajadores; esto se explica debido a que el trabajo es considerado como una actividad social en la cual los trabajadores participan cooperativamente en los diversos procesos y labores; y además por la existencia de grupos informales en el centro de labores, que son independientes de la organización. Dichas conclusiones consideran la sustitución del homo economicus por el homo social (Lucas, 1992).

## **Bases teóricas de la variable Salud Ocupacional**

### **Conceptualización**

Chiavenato (2004) refiere que la salud es la falta de enfermedad. Los riesgos laborales se ven influenciados por factores biológicos, físicos, químicos y tóxicos en salud, además de situaciones de estrés; por lo tanto, el ambiente laboral puede provocar malestares en la salud, la cual está comprendida por bienestar social, físico y mental.

La seguridad industrial, la medicina del trabajo y la higiene industrial conforman la salud ocupacional, la cual busca el mejoramiento de la salud y a la vez incrementa la productividad, calidad y eficiencia en las organizaciones (Henao, 2015).

La OIT define la salud ocupacional como una serie de acciones de prevención, recuperación, control, educación, promoción y rehabilitación, protegiéndolos a los trabajadores y ubicándolos en un lugar acorde a sus características psicológicas y fisiológicas.

## **Bases teóricas de la variable Calidad de vida laboral**

### **Conceptualización**

Garzón, et al. (2010) la define como una tendencia para gestionar mejoras en la dignidad del trabajador, a través de oportunidades de progreso y desarrollo personal.

Álvarez (2006) refiere que está determinada por las oportunidades otorgadas por la empresa con el fin de incrementar la satisfacción y desarrollo de habilidades laborales, contribuyendo con el bienestar de los trabajadores.

Gómez (2010) manifiesta que la calidad de vida laboral es una articulación socio-económica donde son estudiadas las necesidades sociales y los beneficios adquiridos por el pago que perciben los individuos al laborar (alimentación, vivienda, educación, transporte, etc). Además afirma que la empresa está formada por dos partes, una social y una técnica las cuales organizan las diversas labores velando porque ambas partes estén en armonía.

La calidad de vida laboral busca garantizar la eficiencia y eficacia obtenida por los trabajadores. Es importante tener en cuenta que el entorno laboral interviene en dicha variable. El crecimiento personal y profesional, el pago, la atención sanitaria, la adecuada comunicación influyen significativamente en los trabajadores. (Peiró y otros, 1996)

El mejoramiento en el sistema de recompensas laborales, la cooperación de los colaboradores en lo concerniente a la organización, avances en las condiciones laborales y la asignación adecuada y delimitada de las responsabilidades y roles, componen la calidad de vida laboral. (Chiavenato, 2004).

El concepto de calidad de vida laboral fue señalado por primera vez en 1970 por Louis Davis, y describía la manera en que la empresa se preocupaba por la salud y el bienestar laboral con el fin de lograr el desempeño óptimo en sus labores. Actualmente dicho concepto comprende también otros aspectos como:

físicos, mentales y ambientales del centro de labores teniendo como fin la satisfacción y motivación de los empleados (Chiavenato, 2004).

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema General.**

¿Cómo se relaciona salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018?

##### **1.4.2. Problemas Específicos**

###### ***Problema específico 1.***

¿Cómo se relaciona el entorno físico y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018?.

###### ***Problema específico 2.***

¿Cómo se relaciona el entorno mental y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018?.

###### ***Problema específico 3.***

¿Cómo se relaciona el salud ocupacional y la gestión administrativa de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018?.

###### ***Problema específico 4.***

¿Cómo se relaciona la salud ocupacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018?.

## **1.5 Justificación.**

### **Justificación social.**

Se busca demostrar la importancia de un adecuado ambiente laboral y del cumplimiento de las reglas y normativas existentes por parte de las empresas lo cual repercutirá en el desempeño y satisfacción de los trabajadores.

### **Justificación económica.**

Al mostrar los resultados obtenidos se podrá generar información sobre los daños económicos que afectan a la institución.

### **Justificación de pertinencia.**

La presente investigación otorgará datos acerca de las variables y dimensiones estudiadas y servirá como antecedente de próximos estudios. Asimismo, se recibirá un beneficio, debido a la obtención de la titulación profesional.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General.**

Existe relación entre salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas.**

Existe relación entre el entorno físico y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

Existe relación entre entorno mental y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón,2018.

Existe relación entre la salud ocupacional y la gestión administrativa de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

Existe relación entre la salud ocupacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos.**

Determinar la relación entre entorno físico y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

Determinar la relación entre entorno mental y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

Determinar la relación entre la salud ocupacional y la gestión administrativa de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

Determinar la relación entre la salud ocupacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

## **II. Método**



## **2.1. Diseño de Investigación**

Se utilizó el diseño no experimental porque las variables no sufrieron manipulación alguna, y de corte transversal porque los datos se recolectan una sola vez sin generar incomodidad en los trabajadores encuestados.

Hernández, et al. (2014) manifiesta que el diseño no experimental se da al no existir ninguna variable manipulada y a su vez se pueden mostrar los sucesos en su contexto natural para su futuro análisis” (p.152).

Hernández, et al. (2014) refiere que una investigación es transversal cuando los datos son recopilados en un solo momento, para describir las variables y establecer su influencia y asociación.

### **Metodología**

Para Behar (2008), cuando se debe someter a examinación las hipótesis de una manera exigente se estaría empleando el método hipotético deductivo (p.41)

El método empleado fue de tipo hipotético deductivo, porque primero se observó el fenómeno estudiado; después se propusieron los problemas e hipótesis que luego de ser analizados y verificados, se comprobaron la verdad de los mismos. Este método comprende formar las hipótesis y deducir; asimismo verificar y observar (Lorenzano, 2004).

### **Tipo de investigación**

La investigación es básica sustentada por Hernández et al. (2014), quien la define como “la investigación básica que sirve para generar conocimiento y teorías a diferencia de la aplicada que sirve para resolver problemas”.(p.3).

La investigación se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo y Hernández, et al. (2014), lo definieron como “el estudio que emplea y recoge información a fin de corroborar diversas hipótesis a través de una base de datos numérica y analizando estadísticamente, para determinar el comportamiento y posibles teorías”.(p.3)

El nivel de la investigación es descriptiva, Bernal (2010) la definió como: aquella investigación que describe las particularidades o rasgos de la situación u objeto de estudio, es un tipo de investigación que se basa en técnicas como encuestas, observación y revisión documental (p.138).

La investigación es descriptiva porque se centró en la descripción de las variables señaladas en los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

Es correlacional porque se analiza el grado de la relación entre las variables.

Correlacional, Bernal (2010) refirió al respecto: “Su finalidad es mostrar la relación entre las variables. Sin embargo, no explica causas o consecuencias” (p.138)

## **2.2. Variables, operacionalización**

Se emplearon las variables salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018, las cuales fueron de tipo cualitativo y de escala ordinal y permitieron establecer las asociaciones.

### **2.2.1. Definición conceptual de las variables**

#### ***Variable Salud ocupacional:***

Salud describe la situación en la cual no existen enfermedades. Es importante tener en cuenta que los riesgos de salud y las condiciones estresantes en el trabajo provocan riesgos laborales. Los malestares pueden ser generados por entornos laborales no adecuados; por lo que es necesario considerar la implicancia del estado mental, social y físico de bienestar en la salud laboral. (Chiavenato ,2004).

**Dimensión Entorno físico:**

Referido al entorno intangible empresarial en el cual el personal desempeña sus labores e influye en su productividad y calidad de vida, está comprendido por condiciones laborales como la ventilación, iluminación, niveles de ruido, temperatura y nivel de comodidad y las condiciones peligrosas. El entorno físico es un ambiente orgánico formado por agentes ambientales que influyen en la salud tanto física como orgánica de los trabajadores (Dessler ,2001).

**Indicador Iluminación**

Los niveles de iluminación de un centro laboral son evaluados teniendo en cuenta la forma de trabajo realizada, se puede necesitar de una iluminación normal o una de nivel elevado (Llaneza, 2007)

**Indicador Ventilación**

La ventilación del centro de trabajo es muy importante porque gracias a la circulación natural del aire por medio de las instalaciones se produce la renovación y se evita la aspiración de gases tóxicos (Marin, 2004).

**Indicador Temperatura**

La temperatura pasa por evaluación en todos aquellos centros laborales que se caracterizan por un calor sofocante o con continua exposición solar. El estrés térmico es generado por características del calor como la temperatura, humedad del aire, además de la carga laboral y la vestimenta utilizada (Llaneza, 2007).

**Indicador Ruidos**

El ruido es considerado el contaminante más común en el centro de trabajo y uno de sus efectos nocivos es ser causante de la denominada sordera profesional (Mateo, 2005).

### **Indicador Herramientas**

Las herramientas son los instrumentos utilizados para desarrollar las labores en el centro laboral, las cuales pueden ser de naturaleza manual, mecánica, eléctrica y otros (Henao, 2015).

### **Indicador Señalización**

La señalización se encuentra fuertemente relacionada con la prevención de accidentes en el centro de trabajo (Díaz, 2007).

### **Dimensión Entorno mental**

Es el entorno donde los empleados ejecutan sus labores y donde se producen las relaciones humanas, se utiliza una forma participativa para su medición. El entorno mental está influenciado por diversos agentes de la organización del trabajo como el desarrollo tecnológico, estrés, insatisfacción y dificultades de adaptación; además de relaciones sociales como cambios de mando, ascensos, incrementos o reducción de sueldos, etc. (Chiavenato, 2004).

El entorno laboral debería gozar de condiciones psicológicas y sociológicas adecuadas que favorezcan la realización de las actividades laborales evitando situaciones de estrés (Chiavenato, 2004).

### **Indicador Comunicación**

La comunicación está constituida por mensajes que permiten la interrelación de los trabajadores a nivel interno como externo (Andrade, 2005).

### **Indicador Prevención**

La prevención está comprendida por una serie de actividades y medidas cuyo propósito es disminuir o evitar los riesgos laborales (Cabaleiro, 2010).

### **Indicador Cooperación**

La cooperación es una estrategia comprendida por actividades y esfuerzos para lograr los diversos objetivos y metas organizaciones (Chiavenato ,2004).

## **Indicador Estrés**

El estrés es un agente que incita al estresor; se conoce también como enfermedad psíquica o corporal (Orlandini,2012).

### ***Variable Calidad de vida laboral:***

Está conformada por oportunidades brindadas por la empresa a cada trabajador para la satisfacción de sus necesidades y su crecimiento; además ayuda a establecer el impacto sobre el bienestar y salud laboral (Alvarez, 2004).

## **Dimensión Gestión Administrativa**

La gestión administrativa se encarga de la explicación del alcance de las metas de la organización y del planeamiento, gestión, organización y monitoreo de las labores empresariales y se vincula con el bienestar en salud de los trabajadores (Chiavenato, 2004).

## **Indicador Clima Laboral**

El clima laboral tiene gran importancia en la empresa, está conformado por diversos elementos como normativas internas, procesos para identificar el alcance de satisfacción laboral según las actividades realizadas, etc (Gan, 2012).

## **Indicador Motivación**

La motivación es considerada como el esfuerzo realizado por un individuo debido a la obtención de un incentivo, a fin de satisfacer sus necesidades (Martínez, Patlán-Pérez y Hernández ,2012).

## **Indicador Capacitación**

La capacitación es una serie de actividades que favorecen la adquisición de habilidades, conocimientos, actitudes para el mejoramiento del rendimiento laboral (Chiavenato, 2004).

**Indicador Salario**

El salario está expresado por el monto monetario recibido periódicamente por los trabajadores de una empresa (Chiavenato, 2004).

**Dimensión Estabilidad Laboral**

Estabilidad Laboral es respaldo que garantiza la continuidad y permanencia en un centro de trabajo, siempre y cuando las labores sean realizadas de acuerdo a los parámetros pactados sobre salud ocupacional, sueldos, etc y a que no existan causas para su término (Plá, 2004).

**Indicador Satisfacción**

La satisfacción es el regocijo que experimenta el trabajador frente a las labores realizadas en su empresa y las implicancias de éstas; generalmente es provocado por el salario o clima laboral que le permite la satisfacción de sus necesidades (Chiavenato, 2004).

**Indicador Compromiso**

El compromiso es el grado de fidelidad que una persona tiene con su organización, participando de manera activa y entusiasta en el desempeño de sus funciones (Amorós, 2006).

## 2.2.2. Definición operacional de las variables

Tabla 1

*Matriz operacional de la variable salud ocupacional*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y Rangos
Entorno Físico	Iluminación	1	(1)Totalmente en desacuerdo. (2)En desacuerdo. (3)Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5)Totalmente de acuerdo.	No óptimo [11;26] Medio [27;42] Óptimo [43;55]
	Ventilación	2		
	Temperatura	3		
	Ruidos	4		
	Herramientas	5		
	Señalización	6		
Entorno Mental	Comunicación	7		
	Prevención	8-9		
	Cooperación	10		
	Estrés	11		

Tabla 2

*Matriz operacional de la variable calidad de vida laboral*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión administrativa	Clima Laboral	12-13	(1)Totalmente en desacuerdo. (2)En desacuerdo. (3)Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5)Totalmente de acuerdo.	No óptimo [12;28] Medio [29;45] Óptimo [46;60]
	Motivación	14		
	Capacitación	15-16		
	Salario	17-19		
Estabilidad Laboral	Satisfacción	20-21		
	Compromiso	22-23		

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

La población está constituida por todos los casos que coinciden en una serie de especificaciones (Hernández, et al., 2014).

La población está formada por todos los individuos quienes presentan determinadas características a ser analizadas (Canales, Alvarado y Pineda. 1994).

La población fue formada por colaboradores de una Superintendencia de Tributación en Ancón.

Tabla 3

*PERÚ: Población identificada en una Superintendencia de Tributación*

Departamento Provincia	Distrito	Total
Trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Lima		10,488
	Trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón	110

*Fuente:* Superintendencia de Tributación (2018).

### **2.3.2. Muestra**

La muestra está constituida por una parte de la población que ayuda en la recolección de datos y debe ser significativo (Hernández, et al.,2014).

La muestra es la porción de población elegida para conseguir datos requeridos para desarrollar la investigación, en la cual se miden y observan las variables (Bernal, 2010)

### **2.3.3. Tipo de muestreo**

Es probabilístico porque cualquier trabajador de la población puede ser elegido (Hernández, et al. ,2014)

La muestra la forman los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón.



### 2.3.4. Tamaño de la muestra

Se empleó lo siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Se consideraron los siguiente datos

Población: 110 trabajadores

Porcentaje de Nivel Estimado (50%)

Nivel de confianza (95%)

Aplicando la fórmula se obtiene que la muestra representativa es de 86 trabajadores.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica de recolección de datos.

La encuesta fue la técnica usada, formada por preguntas orientadas a una cantidad significativa de individuos, empleando cuestionarios que facilitan las variables y dimensiones (Hernández, et al., 2014).

El instrumento fue el cuestionario, formado por 23 preguntas según la tabla de operacionalización de variables; el cual será aplicado a la muestra de 86 trabajadores.

El cuestionario es un medio que ayuda a obtener datos a través de preguntas con alternativas de respuestas (Fernández, 2004).

### Validez

Grado de precisión con el que una herramienta ayuda a medir la variable analizada (Hernández, et al ,2014).

Con el propósito de validar el instrumento se empleó el “juicio de experto”.

Tabla 4

*Lista de expertos que certificaron la validez del instrumento de recolección de datos*

DNI	Grado Académico, Apellidos y Nombres	Calificación	
		Cuestionario sobre la salud ocupacional	Cuestionario sobre la calidad de vida laboral
08877455	Dr. Córdova Sotomayor Daniel Angel	Aplicable	Aplicable
48120856	Mg. García Martínez Ethel July	Aplicable	Aplicable
09870134	Mg. Zárate Ruiz Gustavo Ernesto	Aplicable	Aplicable

Los tres profesionales consultados validaron la claridad, pertinencia y relevancia de las preguntas planteadas en los ítems correspondientes a los cuestionarios planteados, concluyendo que éstos son aplicables.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad mide la consistencia y estabilidad de los instrumentos de medición (Salkind, 1998).

La confiabilidad de los cuestionarios fue analizada por medio del programa SPSS 20, a través del Alfa de Cronbach. La prueba piloto está constituida por 23 preguntas y 10 trabajadores encuestados.

Tabla 5

*Procesamiento de datos. Prueba piloto.*

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	<u>Excluidos</u>	0	,0
	Total	10	100,0

### **2.4.1. Instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:**

La encuesta fue la técnica escogida.

**Instrumento:**

El cuestionario está formado por una hoja que contiene una lista de interrogantes coherentes, claras, precisa y objetivas a fin de ser resueltas por los encuestados.

(Hernandez, et al., 2014)

### Ficha técnica del instrumento “Cuestionario sobre salud ocupacional”

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la salud ocupacional.
Autor:	Test original de la OMS.
Adaptación:	Adaptado por Rivas Vargas, Carmela Gabriela.
Año:	2012
Descripción:	
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Objetivo:	Medir los indicadores de salud ocupacional en una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.
Población:	Trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón.
Número de ítem:	11
Aplicación:	directa
Tiempo de administración:	5 minutos
Normas de aplicación:	Los encuestados marcarán cada ítem según que consideren.
Escala:	

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

## Ficha técnica del instrumento “Cuestionario sobre la calidad de vida laboral”

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la calidad de vida laboral.
Autor:	Test original de la OMS.
Adaptación:	Adaptado por Rivas Vargas, Carmela Gabriela.
Año:	2012
Descripción:	
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Objetivo:	Medir los indicadores de la calidad de vida laboral en una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.
Población:	Trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón
Número de ítem:	12
Aplicación:	directa
Tiempo de administración:	05 minutos
Normas de aplicación:	Los encuestados marcarán cada ítem según que consideren.
Escala:	

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

## 2.4.2. Validación y confiabilidad de los instrumentos

### ***Validación de los instrumentos.***

Grado de precisión en el que una herramienta mide una variable (Hernández, et al., 2014).

A fin de efectuar la validación del instrumento, se sometió a la revisión y juicio de expertos.

El juicio de expertos se define como la opinión de diversos profesionales sobre claridad, pertinencia, relevancia y suficiencia del instrumento utilizado (Hernández, et al., 2014).

Tabla 6

*Validez del instrumento Cuestionario sobre salud ocupacional, según expertos*

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 3	Si	Si	Si	Si	Aplicable

Tabla 7

*Validez del instrumento Cuestionario sobre calidad de vida laboral, según expertos*

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 3	Si	Si	Si	Si	Aplicable

Como se puede observar en ambas tablas, los expertos consideraron ambos cuestionarios sobre las variables como aplicables y sus preguntas como claras, pertinentes, relevantes y suficientes que garantizan la precisión en la medición de las variables y sus dimensiones.

### 2.4.3. Confiabilidad de los instrumentos

#### Confiabilidad del Cuestionario sobre la salud ocupacional

A fin de demostrar que el cuestionario es confiable, se tomó una prueba piloto con 10 encuestas que constan de 11 ítems, por medio de programa IBM SPSS se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,885; mostrando la alta confiabilidad del cuestionario.

Tabla 8

*Confiabilidad de la variable salud ocupacional.*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Análisis del Cuestionario sobre Salud ocupacional	0.885	11

#### Confiabilidad del Cuestionario sobre la calidad de vida laboral

Para comprobar la confiabilidad fue realizada una prueba con 10 encuestas de 12 ítems cada una, obteniéndose como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0,745; que muestra alta confiabilidad en el instrumento utilizado.

Tabla 9

*Confiabilidad de la variable Calidad de vida laboral.*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Análisis del cuestionario Calidad de vida laboral	0.745	12

#### Procedimientos de Recolección de datos

Según De Souza, Ferreira, Cruz y Gomes (2003) afirman que está formado por diversas actividades orientadas a la investigación, son de vital importancia pues de su precisión y veracidad dependen los alcances de la investigación.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

El método fue descriptivo- correlacional, porque se usó una base de datos numérica, además se utilizaron tablas y gráficos. Las variables fueron expresadas de esta forma para encontrar de manera más eficaz solución a los problemas planteados.

Luego de realizadas las encuestas, se usó el programa SPSS para procesar y analizar los datos.

## **2.6. Aspectos Éticos**

Los trabajadores encuestados en la Superintendencia de Tributación en Ancón fueron informados acerca del cuestionario y su uso. Se aplicaron instrumentos debidamente calificados por expertos.

La recopilación de datos se hizo de manera adecuada y sin influencia o adulteraciones.

Los participantes de las encuestas cuentan con privacidad referente a sus datos a fin de evitar represalias por parte de la institución.

De la misma manera el marco teórico fue elaborado siguiendo parámetros establecidos e indicados, evitando copia de otros estudios.

La base de datos y los resultados obtenidos fueron tratados cuidadosamente.

Los resultados obtenidos no han sido plagiados o adulterados de otras investigaciones generando una fuente nueva de datos para futuros estudios.



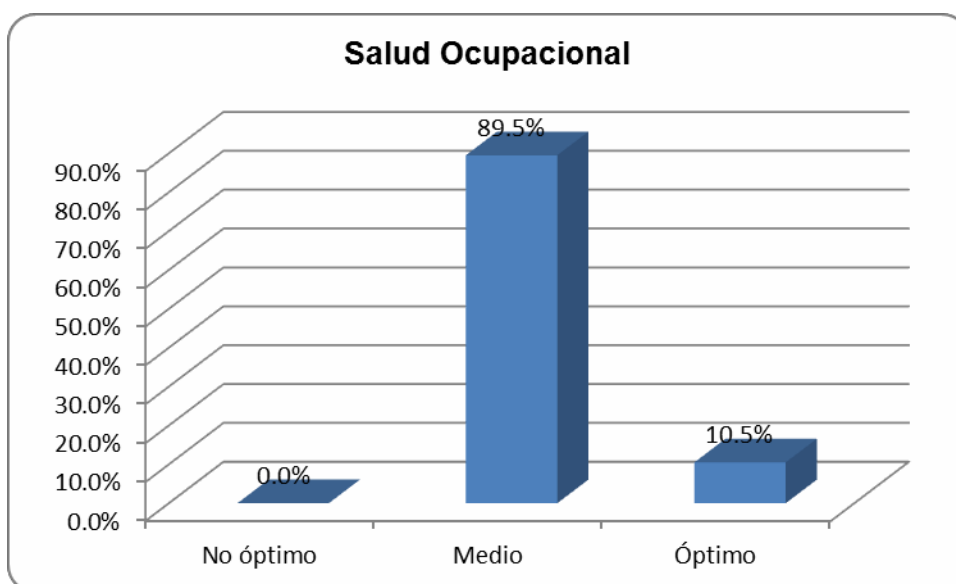
### **III. Resultados**

### 3.1 Descripción de resultados

Tabla 10

*Salud ocupacional de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.*

Salud ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
No óptimo	0	0
Medio	77	89,5
Óptimo	9	10,5
Total	86	100,0



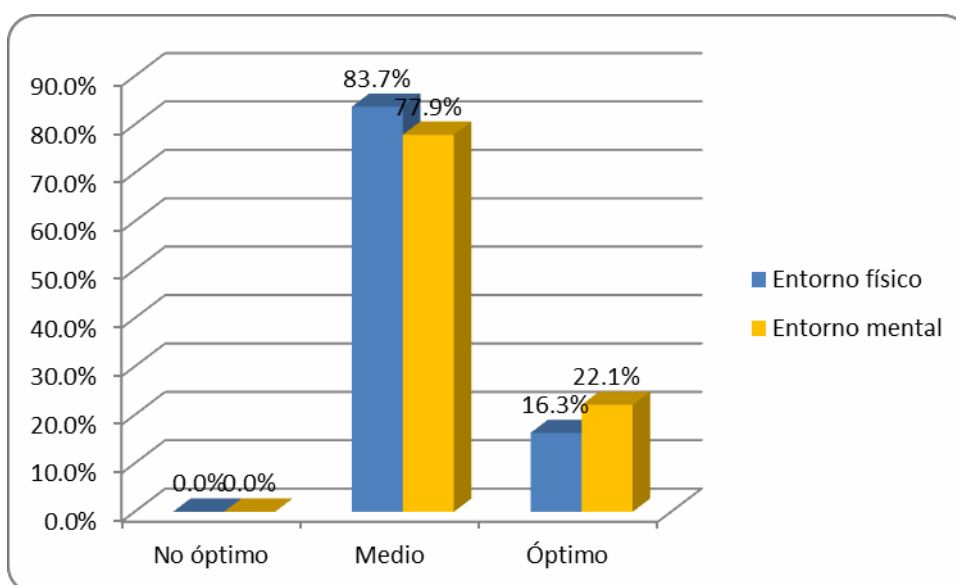
*Figura 1. Salud ocupacional de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.*

El 89.5% de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón manifiesta contar con un nivel medio de salud ocupacional, además el 10.5% asegura que el nivel de salud ocupacional es óptimo. Ninguno de los encuestados muestra contar con una salud ocupacional no óptima.

Tabla 11

*Dimensiones de la variable Salud ocupacional de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.*

Dimensiones de la Salud ocupacional	No óptimo		Medio		Óptimo	
	n	%	n	%	n	%
Entorno físico	0	0.0	72	83,7	14	16,3
Entorno mental	0	0.0	67	77.9	19	22.1



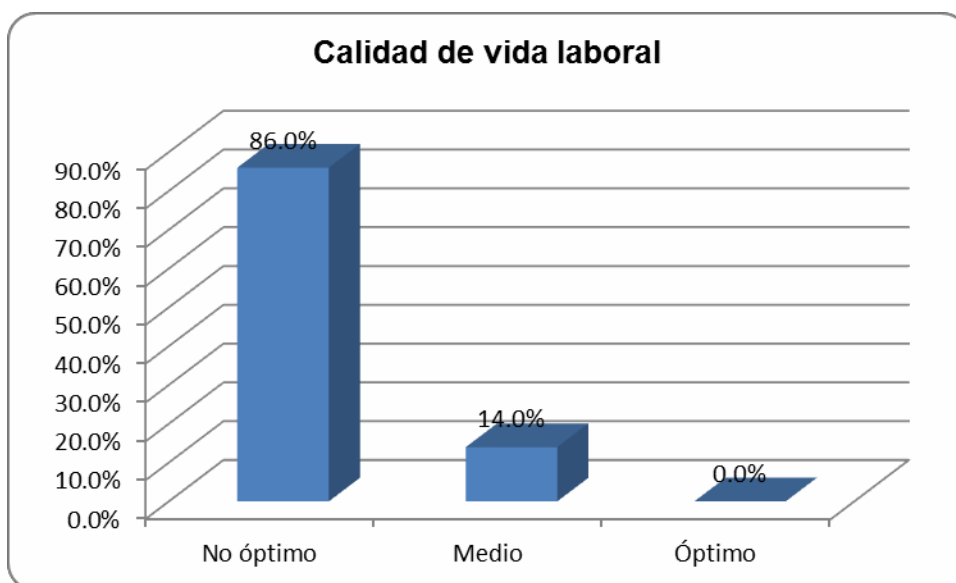
*Figura 2. Dimensiones de la variable Salud ocupacional de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.*

La mayoría de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón (83.7% y 77.9% respectivamente) afirman que el entorno físico y mental dentro de la institución presenta un nivel medio, sin embargo el 16.3% y 22.1% respectivamente afirman que en el entorno físico y mental con los que se cuentan son óptimos. Ninguno de los encuestados manifiesta que el entorno físico y mental con los que se disponen son no óptimos.

Tabla 12

*Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.*

Calidad de vida laboral	Frecuencia	Porcentaje
No óptimo	74	86,0
Medio	12	14,0
Óptimo	0	0,0
Total	86	100,0



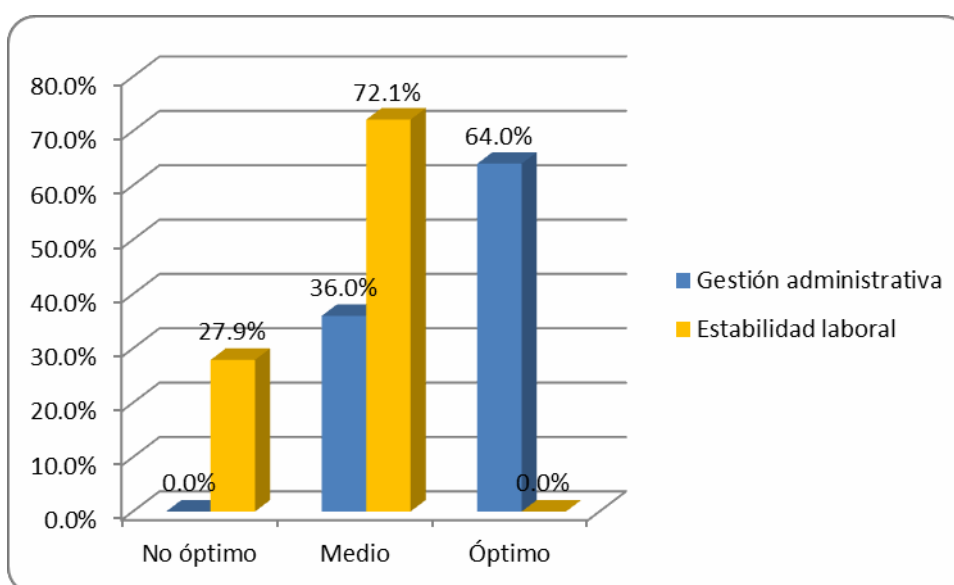
*Figura 3. Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.*

El 86% de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón manifiesta que la calidad de vida en la institución muestra un nivel no óptimo, mientras que el 14% de trabajadores manifiesta que la calidad de vida laboral es de un nivel medio. Ninguno de los trabajadores encuestados considera que el nivel de calidad de vida laboral en la institución es óptimo.

Tabla 13

*Dimensiones de la variable Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.*

Dimensiones de la Calidad de vida laboral	No óptimo		Medio		Óptimo	
	n	%	n	%	n	%
Gestión administrativa	0	0.0%	31	36.0%	55	64.0%
Estabilidad laboral	24	27.9%	62	72.1%	0	0.0%



*Figura 4. Dimensiones de la variable Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.*

El 36% de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón refiere que la gestión administrativa presenta un nivel medio, lo mismo se aprecia con respecto a la estabilidad laboral (72.1%).

El 64% de los encuestados manifiesta que la gestión administrativa en la institución se encuentra en un nivel óptima, mientras que ninguno de los encuestados afirma que la estabilidad laboral se encuentra en un nivel óptimo. El 27.9% de los encuestados afirma que la estabilidad laboral se encuentra en nivel no óptimo en la institución. Asimismo en los resultados obtenidos podemos observar que ninguno de los encuestados manifiesta que el nivel de gestión administrativa es no óptima.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis de Investigación

Existe relación entre salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

#### Hipótesis estadística:

$H_0: r = 0$

$H_a: r \neq 0$

#### Nivel de Significación:

$\alpha = 0.05$

#### Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Spearman

#### Región crítica

Bilateral

#### Cálculos y reportes

Tabla 14

*Matriz de correlación de la variable salud ocupacional y la variable calidad de vida laboral*

		Correlaciones	
		Salud ocupacional	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,810**
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,810**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Conclusión:** En la Tabla 14 observamos que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,810 se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) determinando que existe una relación significativa entre ambas variables. Así mismo el valor P ( $0,000 < 0,05$ ) nos indica que la relación entre las variables es altamente significativa.

## Hipótesis Específicas

### Hipótesis de Investigación

Existe relación entre el entorno físico y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

### Hipótesis estadística:

$H_0: r = 0$

$H_a: r \neq 0$

### Nivel de Significación:

$\alpha = 0.05$

### Prueba Estadística:

Coeficiente de correlación de Spearman

### Región crítica

Bilateral

## Cálculos y reportes

Tabla 15

*Matriz de correlación de la dimensión entorno físico y la variable calidad de vida laboral*

			Correlaciones	
			Entorno físico	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Entorno físico	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		86	86
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		86	86	

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Conclusión:** La Tabla 15 muestra el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman: 0,724: se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) determinando que existe una relación significativa entre la dimensión Entorno Físico y Calidad de vida de los trabajadores. Asimismo el valor  $P(0,000) < 0,05$  indica que la relación altamente significativa.

### Hipótesis de Investigación

Existe relación entre entorno mental y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

### Hipótesis estadística:

H<sub>0</sub>:  $r = 0$

H<sub>a</sub>:  $r \neq 0$

### Nivel de Significación:

$\alpha = 0.05$

### Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Spearman

### Región crítica

Bilateral

### Cálculos y reportes

Tabla 16

*Matriz de correlación de la dimensión entorno mental y la variable calidad de vida laboral*

		Correlaciones		
			Entorno mental	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Entorno mental	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Calidad de vida laboral	N	86	86
		Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Conclusión:** En la Tabla 16 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,815 se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>) determinando que existe una relación significativa entre la dimensión Entorno Mental y la variable Calidad de vida laboral. Así mismo el valor P (0,000) < 0,05 nos indica que la relación entre la dimensión mencionada y la variable es altamente significativa.



## Hipótesis de Investigación

Existe relación entre la salud ocupacional y la gestión administrativa de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

### Hipótesis estadística:

H<sub>0</sub>:  $r = 0$

H<sub>a</sub>:  $r \neq 0$

### Nivel de Significación:

$\alpha = 0.05$

### Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Spearman

### Región crítica

Bilateral

## Cálculos y reportes

Tabla 17

*Matriz de correlación de la variable salud ocupacional y la dimensión gestión administrativa*

		Correlaciones		
			Salud ocupacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Conclusión:** En la Tabla 17 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,714 se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>) determinando que existe una relación significativa entre la variable Salud ocupacional y la dimensión Gestión administrativa. Así mismo el valor P (0,000)<0,05 nos indica que la relación entre la variable mencionada y la dimensión es altamente significativa.

## Hipótesis de Investigación

Existe relación entre la salud ocupacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.

### Hipótesis estadística:

H<sub>0</sub>:  $r = 0$

H<sub>a</sub>:  $r \neq 0$

### Nivel de Significación:

$\alpha = 0.05$

### Prueba Estadística:

Coeficiente de correlación de Spearman

### Región crítica

Bilateral

## Cálculos y reportes

Tabla 18

*Matriz de correlación de la variable salud ocupacional y la dimensión estabilidad laboral*

		Correlaciones		
		Salud ocupacional	Estabilidad laboral	
Rho de Spearman	Salud ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86
		N	86	86

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Conclusión:** En la Tabla 18 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,660 se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>) determinando que existe una relación significativa entre la variable Salud ocupacional y la dimensión Estabilidad laboral. Así mismo el valor P (0,000)<0,05 nos indica que la relación entre la variable mencionada y la dimensión es altamente significativa.

## **IV. Discusión**

Como resultado en el contraste de la hipótesis general se apreció una correlación positiva, alta y significativa entre las variables Salud ocupacional y Calidad de vida laboral ( $Rho= 0,810$ ). Dichos resultados concuerdan con la investigación realizada por Aiquipa (2017) en una empresa peruana donde halló una relación positiva y alta entre las variables ( $Rho=0.939$ ); pero se contradice con el estudio realizado por Avalos en el 2013 en el centro educativo N° 6085 de Chorrillos, Ugel 07-2012; donde el resultado fue la no existencia de asociación entre las variables.

De acuerdo al contraste de la primera hipótesis específica, existe una alta, significativa y positiva relación entre el Entorno físico y la Calidad de vida laboral ( $Rho= 0,724$ ); lo encontrado guarda coherencia con el estudio realizado por Aiquipa quien encontró una asociación alta, positiva y significativa entre ambas variables ( $Rho= 0.910$ ) y a la vez concuerda con lo investigado por Perez en el 2014, sobre la importancia de las variables organizacionales que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores públicos; donde buscó establecer la relación entre satisfacción laboral, entorno físico organizacional y engagement con la calidad de vida laboral de los trabajadores concluyendo que dichas variables cuentan con una correlación positiva y significativa. Asimismo concuerda con la teoría de Chiavenato (2004) donde manifiesta que el ambiente físico está asociado con la calidad de vida laboral comprendida por el bienestar físico, social y mental.

Analizando la segunda hipótesis específica afirma la existencia de una alta, significativa y positiva relación entre el Entorno mental y la Calidad de vida laboral ( $Rho= 0,815$ ), lo cual se asemeja a los resultados del estudio realizado por Aiquipa quien encontró una relación alta, positiva y significativa entre ambas variables ( $Rho= 0.793$ ), además de cierta forma coincide con el estudio realizado por Segurado y Agulló en el 2002 donde manifiestan que la calidad de vida laboral está influenciada por características intrínsecas del entorno laboral, además de acontecimientos fuera de la empresa (contacto con la familia, amigos, etc). Esto genera una relación entre que ocurre dentro y fuera de la organización.

Con respecto al análisis de la tercera hipótesis, los resultados concluyen que la variable salud ocupacional y la dimensión gestión administrativa existe relación alta, positiva y significativa ( $Rho= 0,714$ ), que concuerda con el concepto dado por Chiavenato en el 2004 donde manifiesta que la gestión administrativa se encarga del alcance de las metas de la empresa y del planeamiento, gestión, organización y monitoreo de las labores y su vinculación con el bienestar en salud de los trabajadores.

Respecto a la cuarta hipótesis, se encontró una alta, positiva y significativa relación ( $Rho= 0.660$ ) entre la variable salud ocupacional y la dimensión estabilidad laboral, lo que concuerda con el concepto otorgado por Gan en el 2012 que manifiesta que la estabilidad Laboral es el respaldo que garantiza la continuidad y permanencia en un centro de trabajo, siempre y cuando las labores sean realizadas de acuerdo a los parámetros pactados sobre salud ocupacional, sueldos, etc y a que no existan causas para su término.

## **V. Conclusiones**

- Primera** Existe relación estadística significativamente alta, directamente proporcional y positiva entre la Salud ocupacional y la Calidad de vida laboral en una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018 (Rho =0.810,  $p < 0.05$ ).
- Segunda** Existe relación estadística significativamente alta, directamente proporcional y positiva del Entorno físico y la Calidad de vida laboral en una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018(Rho =0.724,  $p < 0.05$ ).
- Tercera** Existe relación estadística significativamente alta y positiva entre el Entorno mental y la Calidad de vida laboral en una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018(Rho =0.815,  $p < 0.05$ ).
- Cuarta** Existe relación estadística significativamente alta y positiva entre la Salud ocupacional y la gestión administrativa en una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018(Rho =0.714,  $p < 0.05$ ).
- Quinta** Existe relación estadística significativamente alta y positiva, entre la Salud ocupacional y la Estabilidad laboral en una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018(Rho =0.660,  $p < 0.05$ ).

## **VI. Recomendaciones**



- Primera** Se recomienda a la Superintendencia de Tributación en Ancón preocuparse por la salud de los trabajadores a través de chequeos constantes y el auxilio oportuno frente a los accidentes laborales.
- Además de la implementación de un plan de capacitación continua sobre el uso correcto y manipulación tanto de herramientas como equipos.
- Segunda** Asimismo a la institución se le recomienda diseñar estrategias a fin de obtener mejoras salariales que influyan en la economía de los trabajadores y que les permita acceder a la contratación de planes de seguro privado que cuiden su salud, además de contar con alimentación adecuada que ayude a disminuir el riesgo de enfermedades.
- Tercera** A las áreas de salud en la institución se les recomienda poner mayor atención en la implementación adecuada de la protección personal según las funciones asignadas a los trabajadores.
- Cuarta** A los directivos se les recomienda la implementación de programas de motivación, lo cual influirá en el alcance de los diversos objetivos. Además de la supervisión continua para detectar acciones riesgosas.
- Quinta** Al departamento de RR.HH de la institución se le recomienda contratar personal especializado que motive a los trabajadores a compartir sus conocimientos, lo que genera reducción de costos y fomento de la cooperación entre los trabajadores.

## **VII. Referencias**

- Aiquipa, A (2017). *Salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao, 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Alvarez, G. (2004). Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España. *Revista de Economía y Empresa*, (52 y 53), p.105-118.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lambayeque, Perú: Eumednet.
- Andrade, H (2005). *Comunicación organizacional interna. Proceso, disciplina y técnica*. Madrid, España: Gesbiblo, S.L.
- Avalos (2013). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en los docentes de la institución educativa N° 6085 de Chorrillos, Ugel 07-2012* (Tesis de Magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. (1era ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (1era ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Pearson.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales. Normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. Madrid, España: Editorial Ideaspropias.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. (3er a ed.) Colombia, Bogotá: Editorial Mc Graw – Hill.
- De Canales, F.H., De Alvarado, E.L., y Pineda, E.B. (1994). *Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo del personal de salud*. (2da ed.). Whashington, Estados Unidos: Organización Panamericana de la Salud.

- De Souza, Ferreira, Cruz y Gomes. (2003). *Investigación social: Teoría, método y creatividad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial GandhiGALILKNA.
- Dessler, G.y Varela, R. (2001). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (5ta ed.) México, México: Editorial Pearson.
- Díaz, R (2007). *Guía práctica de prevención de riesgos laborales*. Madrid, España: Editorial Lex Nova.
- Fernández, Á. (2004). *Investigación y Técnicas de Mercado*. Madrid, España: Editorial Esic.
- Gan F, (2012). *Clima Laboral*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Garzón,G., Chacón, A., Rodrigo, R., Alemany, A., Domínguez, C.y Martínez, C. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral y de los factores relacionados con ésta, en un área de atención primaria. *Revista de Calidad Asistencial*, (25), p.315-380.
- George, D., Mallery, P. (2003). *Spss for Windows. Step by step*. (4ta Ed.). Estados Unidos: Editorial Chulabook.
- Gómez, M. A. (Julio-Diciembre 2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá- Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151316944005>
- Henao, F. (2015). *Codificación en Salud ocupacional*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones Ltda.
- Herzberg, F. (1993). *The Motivation to Work*. Barcelona, España: Editorial Penton Media Inc.
- Hernández, R. Baptista, P. Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación*.

- (5ta ed.). México D.F., Mexico: Mc Graw – Hill
- Lacerda (2009). *Determinantes de la implementación de un programa de seguridad y salud en el trabajo* (Tesis de magister). Universidad Federal de Bahía, Salvador de Bahía, Brasil.
- Lorenzano, P. (2004). *Filosofía de la ciencia*. (1ra ed.). Argentina, Buenos Aires: Universidad Virtual de Quilmes.
- Llaneza, F (2007). *Ergonomía y psicología aplicada*. Madrid, España: Editorial Lex Nova.
- Marin, M (2004). *MET & FLU: ciencia, tecnología e innovación*. Bogotá, Colombia: Corporación Cdt de Gas.
- Mateo, P (2005). *La prevención del ruido en la empresa*. Madrid, España: FC Editorial.
- Martínez, M., Patlán-Pérez, J., Hernández, R. (2012). El clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, (5), p.1-19.
- Mayo, E. (2003). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Londres, Inglaterra: Macmillan Company
- Orlandini, A. (2012). *El estrés ¿Qué es? Y como evitarlo*. México D.F., México: Fondo de cultura económica.
- Pérez, M. (2014). *Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile* (Tesis de magister). Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Peiró, J. M., Prieto, F. (1996). *Calidad de vida laboral*. En *Tratado de psicología*

*del trabajo. Vol II: aspectos psicosociales del trabajo.* Madrid, España: Síntesis.

Plá, A. (2004). *Los Principios del Derecho del Trabajo.* Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.

Rodríguez, N. (2014). *Propuesta de un sistema de seguridad y salud ocupacional para una empresa del sector de mecánica automotriz* (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

Sánchez, H., Reyes, C.(2009).*Metodología y Diseños en la Investigación Científica.* Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

Salkind, N. (1998). *Métodos de Investigación.* México D.F., México: Editorial Prentice Hall.

Segurado, A., y Agulló, E.(2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*,(4), p. 828-836.

Toral (2013). *Elaboración de un plan de seguridad industrial y salud ocupacional para la empresa DIFAR de la ciudad de Loja* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.

Vegas (2014). *Propuesta de un modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional en una asociación clúster de mypes del sector textil en gamarra para mejorar la productividad* (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

## **ANEXOS**

**Anexo A****ARTÍCULO CIENTÍFICO****“Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018”**

Br. Carmela Gabriela Rivas Vargas

[gabrielavargas4@hotmail.com](mailto:gabrielavargas4@hotmail.com)

Escuela de posgrado  
Universidad Cesar Vallejo

**RESUMEN**

La investigación tiene como finalidad establecer la relación entre la salud ocupacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, en el 2018; las variables utilizadas fueron salud ocupacional y calidad de vida laboral.

Fue empleado el método hipotético deductivo, el estudio tuvo un diseño no experimental de nivel descriptivo, correlacional y transeccional y un muestreo probabilístico. La población estuvo constituida por 110 trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón y la muestra por 86 trabajadores; la recopilación de los datos se hizo utilizando la técnica del cuestionario y la encuesta fue el instrumento utilizado. Los datos estadísticos fueron procesados con el programa estadístico SPSS versión 21.0.

La investigación concluye que la salud ocupacional y la calidad de vida laboral muestran una correlación alta y positiva y significativa ( $r= 0,810$ ).. Asimismo existe una correlación alta y positiva ( $r= 0,724$ ) y el  $p - \text{valor}=0,000 < 0,05$ , entre la dimensión entorno físico y la variable calidad de vida laboral. Hay una relación alta y positiva, con un  $r= 0,815$  y el  $p - \text{valor}=0,000 < 0,05$ , entre la dimensión entorno mental y calidad de vida laboral. Además de una alta y positiva relación expresada con un  $r= 0,714$  y el  $p - \text{valor}= 0.000 < 0,05$ , entre la variable salud ocupacional y la dimensión gestión administrativa. Asimismo una



correlación alta y positiva, con un  $r = 0,660$  y el  $p - \text{valor} = 0.000 < 0,05$ , entre la variable salud ocupacional y la dimensión estabilidad laboral.

**Palabras clave:** salud ocupacional y calidad de vida laboral.

### ABSTRACT

The present research has as objective to determine the relationship between the Occupational Health and lives quality of workers from a Superintendence of Taxes, in 2018 in which are two variable: Occupational Health and Lives Quality of workers.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of descriptive level, correlational, transectional, the stratified probability sampling was applied being the population group conformed by 110 workers y the sample by 86 workers. The statistical data that supported this research were obtained by processing the results obtained by applying the questionnaire for workers, with the help of statistical software SPSS version 21.0.

The research concludes that the relationship between Occupational Health and Quality of live for employees is positive, with a high level of correlation ( $r = 0,810$ ), and  $p$  is less than 0.05, so the relationship is significant among the variables.

There is a positive and high relation, with  $r = 0,724$  and  $p - \text{value} = 0.000 < 0.05$ , between the variable physical environment and Quality of live for employees object of study. Also there is a high and positive relation, with  $r = 0,815$  and  $p - \text{value} = 0.000 < 0.05$ , between the variable mental environment and Quality of live for employees.

Then there is a high and positive relation, with  $r = 0,714$  and  $p - \text{value} = 0.000 < 0.05$ , between the variable Occupational health and administrative management. Also there is a positive and high relation, with  $r = 0,660$  and  $p - \text{value} = 0.000 < 0.05$ , between the variable Occupational Health and job stability.

**Palabras clave:** Occupational health and Quality of live for employees.

## INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional y la calidad de vida laboral son factores de suma importancia en las empresas debido a su influencia en la actividad productiva. A pesar de eso, muchas veces no son tomados con la debida seriedad debido al incumplimiento de leyes y normas que velan por la integridad del trabajador, lo cual genera accidentes viéndose afectado el personal. Este problema se agudiza en las empresas industriales debido a que los insumos nocivos forman parte del proceso productivo.

Aproximadamente 270´000,000 de personas han sufrido accidentes laborales, otros 160´000,000 contrajeron enfermedades ocupacionales a nivel mundial. Anualmente nuestro país gasta en enfermedades ocupacionales y accidentes laborales alrededor de \$50´000,000 (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

En nuestro territorio se ha observado un incremento de accidentes laborales, de los cuales el 41% ocurrieron en Lima y Callao (MINTRA , 2012) .

La Superintendencia de Tributación es una institución especializada que a pesar de cumplir con las disposiciones del MINTRA, no vela muchas veces por el cuidado físico y mental de sus trabajadores.

Por lo expuesto considero necesario realizar un estudio exhaustivo sobre la asociación de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral, que brinde datos confiables y recomendaciones a la institución.

En estudios anteriores Lacerda (2009) investigó sobre los factores influyentes para crear un programa de seguridad y salud laboral; cuyo propósito fue establecer dichos factores considerando la cooperación de empresarios, trabajadores y técnicos. Empleó una metodología de tipo no experimental y de una regresión lineal múltiple. Concluyó que para alcanzar el fomento de promoción de la salud laboral es necesario contar con los recursos adecuados y trabajadores capacitados constantemente a fin de velar por su salud y

seguridad laboral, además de programas integradores a través de actividades educativas en las empresas.

Pérez (2014), en su estudio sobre la importancia de las variables organizacionales que influyen en los colaboradores públicos de la salud en el norte chileno; donde buscó hallar la relación entre satisfacción laboral, engagement y entorno físico con la calidad de vida laboral de los trabajadores. Empleó el diseño no experimental, correlacional con variables intervalares y nominales; considerando 142 funcionarios como muestra. Concluyó que dichas variables presentan una correlación positiva y significativa.

Toral (2013) realizó un estudio en la empresa DIFAR situada en Loja; teniendo como propósito la creación de un plan de salud ocupacional y seguridad industrial en dicha empresa siguiendo ciertos lineamientos. Se empleó el método deductivo y descriptivo. Como conclusión se diseñaron estrategias para el mejoramiento del funcionamiento de la empresa, identificando riesgos ocupacionales en la organización.

Segurado y Agulló (2002) estudiaron la calidad de vida de los trabajadores siguiendo una visión psicológica social, cuyo propósito fue realizar un análisis exhaustivo tomando en cuenta conceptos y un plan metodológico. Analizaron las diversas vistas de la calidad de vida, realizando su valoración de acuerdo a las carencias metodológicas y técnicas más utilizadas. Concluyó en la importancia de la defensa de la necesidad de abordar de manera holística, integral y sistémica este concepto y según la visión psicológica se integran diversos conceptos a fin de anticipar las visiones simples acerca de enfoques metodológicos y teóricos comunes.

## **METODOLOGÍA**

El diseño es no experimental debido a que las variables no sufrieron manipulación alguna, y de corte transversal porque los datos se recolectan una sola vez sin generar incomodidad en los trabajadores encuestados.

Hernández, et al. (2014) manifiesta que el diseño no experimental se da al

no existir manipulación de las variables y a su vez sólo se observan los sucesos en su contexto natural para luego analizarlos” (p.152).

Hernández, et al. (2014) refiere que una investigación es transversal cuando la recopilación de datos se realiza en un momento único, a fin de describir las variables y el analizar su influencia y asociación.

Para Behar (2008), cuando se debe someter a examinación las hipótesis de una manera exigente se estaría empleando el método hipotético deductivo (p.41)

El método empleado fue de tipo hipotético deductivo, porque primero se observó el fenómeno estudiado; después se propusieron los problemas e hipótesis que luego de ser analizados y verificados, se comprobaron la verdad de los mismos. Este método comprende la formación de hipótesis y la deducción; asimismo como la verificación y la observación (Lorenzano, 2004).

La investigación es de tipo básica sustentada por Hernández et al. (2014), quien la define como “la investigación básica que sirve para generar conocimiento y teorías a diferencia de la aplicada que sirve para resolver problemas”.(p.3).

La investigación se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo y Hernández, et al. (2014), lo definieron como “el estudio que emplea y recoge datos con el objetivo de probar hipótesis teniendo como base la medición numérica y usando el análisis estadístico, con la finalidad de determinar pautas de comportamiento y probar teorías”.(p.3)

El tipo de muestreo es probabilístico porque cualquier individuo de la población tiene la misma probabilidad de ser elegido (Hernández y col. ,2014) La muestra está constituida por 86 trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón.

El instrumento a trabajar fue el cuestionario conformado por 23 ítems obtenidosde acuerdo a las variables e indicadores estudiados.

La encuesta fue empleada como técnica para la recopilación de datos.

## RESULTADOS

El 89.5% de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón manifiesta contar con un nivel medio de salud ocupacional, además el 10.5% asegura que el nivel de salud ocupacional es óptimo. Ninguno de los encuestados muestra contar con una salud ocupacional no óptima.

La mayoría de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón (83.7% y 77.9% respectivamente) afirman que el entorno físico y mental dentro de la institución presenta un nivel medio, sin embargo el 16.3% y 22.1% respectivamente afirman que en el entorno físico y mental con los que se cuentan son óptimos. Ninguno de los encuestados manifiesta que el entorno físico y mental con los que se disponen son no óptimos.

El 86% de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón manifiesta que la calidad de vida en la institución muestra un nivel no óptimo, mientras que el 14% de trabajadores manifiesta que la calidad de vida laboral es de un nivel medio. Ninguno de los trabajadores encuestados considera que el nivel de calidad de vida laboral en la institución es óptimo.

El 36% de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón refiere que la gestión administrativa presenta un nivel medio, lo mismo se aprecia con respecto a la estabilidad laboral (72.1%).

El 64% de los encuestados manifiesta que la gestión administrativa en la institución se encuentra en un nivel óptima, mientras que ninguno de los encuestados afirma que la estabilidad laboral se encuentra en un nivel óptimo.

El 27.9% de los encuestados afirma que la estabilidad laboral se encuentra en nivel no óptimo en la institución. Asimismo en los resultados obtenidos podemos observar que ninguno de los encuestados manifiesta que el nivel de gestión administrativa es no óptima.

Además, se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,810 se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) determinando que existe una relación significativa entre las variables Salud ocupacional y Calidad de vida laboral. Así mismo el valor  $P(0,000) < 0,05$  nos indica que la relación entre las variables es altamente significativa.

Igualmente, observamos que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,724 se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la

hipótesis alterna (H1) determinando que existe una relación significativa entre la dimensión Entorno Físico y la variable Calidad de vida laboral. Así mismo el valor  $P(0,000) < 0,05$  nos indica que la relación entre la dimensión mencionada y la variable es altamente significativa.

Asimismo, podemos ver que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,815 se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna (H1) determinando que existe una relación significativa entre la dimensión Entorno Mental y la variable Calidad de vida laboral. Así mismo el valor  $P(0,000) < 0,05$  nos indica que la relación entre la dimensión mencionada y la variable es altamente significativa.

De la misma manera, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,714 se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna (H1) determinando que existe una relación significativa entre la variable Salud ocupacional y la dimensión Gestión administrativa. Así mismo el valor  $P(0,000) < 0,05$  nos indica que la relación entre la variable mencionada y la dimensión es altamente significativa.

Por último, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,660 se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna (H1) determinando que existe una relación significativa entre la variable Salud ocupacional y la dimensión Estabilidad laboral. Así mismo el valor  $P(0,000) < 0,05$  nos indica que la relación entre la variable mencionada y la dimensión es altamente significativa.

## DISCUSIÓN

Como resultado en el contraste de la hipótesis general se apreció una correlación positiva, alta y significativa entre las variables Salud ocupacional y Calidad de vida laboral ( $Rho = 0,810$ ). Dichos resultados concuerdan con la investigación realizada por Aiquipa (2017) en una empresa peruana donde halló una relación positiva y alta entre las variables ( $Rho = 0,939$ ); pero se contradice con el estudio realizado por Avalos en el 2013 en el centro educativo N° 6085 de Chorrillos, Ugel 07-2012; donde el resultado fue la no existencia de asociación entre las variables.

De acuerdo al contraste de la primera hipótesis específica, existe una alta, significativa y positiva relación entre el Entorno físico y la Calidad de vida laboral ( $Rho= 0,724$ ); lo encontrado guarda coherencia con el estudio realizado por Aiquipa quien encontró una asociación alta, positiva y significativa entre ambas variables ( $Rho= 0.910$ ) y a la vez concuerda con lo investigado por Perez en el 2014, sobre la importancia de las variables organizacionales que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores públicos; donde buscó establecer la relación entre satisfacción laboral, entorno físico organizacional y engagement con la calidad de vida laboral de los trabajadores concluyendo que dichas variables cuentan con una correlación positiva y significativa. Asimismo concuerda con la teoría de Chiavenato (2004) donde manifiesta que el ambiente físico está asociado con la calidad de vida laboral comprendida por el bienestar físico, social y mental.

Analizando la segunda hipótesis específica afirma la existencia de una alta, significativa y positiva relación entre el Entorno mental y la Calidad de vida laboral ( $Rho= 0,815$ ), lo cual se asemeja a los resultados del estudio realizado por Aiquipa quien encontró una relación alta, positiva y significativa entre ambas variables ( $Rho= 0.793$ ), además de cierta forma coincide con el estudio realizado por Segurado y Agulló en el 2002 donde manifiestan que la calidad de vida laboral está influenciada por características intrínsecas del entorno laboral, además de acontecimientos fuera de la empresa (contacto con la familia, amigos, etc). Esto genera una relación entre que ocurre dentro y fuera de la organización.

Con respecto al análisis de la tercera hipótesis, los resultados concluyen que la variable salud ocupacional y la dimensión gestión administrativa existe relación alta, positiva y significativa ( $Rho= 0,714$ ), que concuerda con el concepto dado por Chiavenato en el 2004 donde manifiesta que la gestión administrativa se encarga del alcance de las metas de la empresa y del planeamiento, gestión, organización y monitoreo de las labores y su vinculación con el bienestar en salud de los trabajadores.

Respecto a la cuarta hipótesis, se encontró una alta, positiva y significativa relación ( $Rho= 0.660$ ) entre la variable salud ocupacional y la

dimensión estabilidad laboral, lo que concuerda con el concepto otorgado por Gan en el 2012 que manifiesta que la estabilidad Laboral es el respaldo que garantiza la continuidad y permanencia en un centro de trabajo, siempre y cuando las labores sean realizadas de acuerdo a los parámetros pactados sobre salud ocupacional, sueldos, etc y a que no existan causas para su término.

### CONCLUSIONES

Existe relación estadística significativamente alta, directamente proporcional y positiva, entre la Salud ocupacional y la Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018 (Rho =0.810,  $p < 0.05$ ).

Existe relación estadística significativamente alta, directamente proporcional y positiva, entre el entorno físico y la Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018 (Rho =0.724,  $p < 0.05$ ).

Existe relación estadística significativamente alta, directamente proporcional y positiva, entre el entorno mental y la Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018 (Rho =0.815,  $p < 0.05$ ).

Existe relación estadística significativamente alta, directamente proporcional y positiva, entre la Salud ocupacional y la gestión administrativa de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018 (Rho =0.714,  $p < 0.05$ ).

Existe relación estadística significativamente alta, directamente proporcional y positiva, entre la Salud ocupacional y la Estabilidad laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018 (Rho =0.660,  $p < 0.05$ ).

### REFERENCIAS

Aiquipa, A (2017). *Salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao, 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Alvarez, G. (2004). Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España. *Revista de Economía y Empresa*, (52 y 53), p.105-118.



- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lambayeque, Perú: Eumednet.
- Andrade, H (2005). *Comunicación organizacional interna. Proceso, disciplina y técnica*. Madrid, España: Gesbiblo, S.L.
- Avalos (2013). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en los docentes de la institución educativa N° 6085 de Chorrillos, Ugel 07-2012* (Tesis de Magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. (1era ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (1era ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Pearson.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales. Normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. Madrid, España: Editorial Ideaspropias
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. (3er a ed.) Colombia, Bogotá: Editorial Mc Graw – Hill
- De Canales, F.H., De Alvarado, E.L., y Pineda, E.B. (1994). *Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo del personal de salud*. (2da ed.). Whashington, Estados Unidos: Organización Panamericana de la Salud.
- De Souza, Ferreira, Cruz y Gomes. (2003). *Investigación social: Teoría, método y creatividad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial GandhiGALiIKNA.
- Dessler, G.y Varela, R. (2001). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (5ta ed.) México, México: Editorial Pearson.
- Díaz, R (2007). *Guía práctica de prevención de riesgos laborales*. Madrid, España: Editorial Lex Nova.

- Fernández, Á. (2004). *Investigación y Técnicas de Mercado*. Madrid, España: Editorial Esic.
- Gan F, (2012). *Clima Laboral*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Garzón,G., Chacón, A., Rodrigo, R., Alemany, A., Domínguez, C.y Martínez, C. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral y de los factores relacionados con ésta, en un área de atención primaria. *Revista de Calidad Asistencial*, (25), p.315-380.
- George, D., Mallery, P. (2003). *Spss for Windows. Step by step*. (4ta Ed.). Estados Unidos: Editorial Chulabook.
- Gómez, M. A. (Julio-Diciembre 2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá- Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151316944005>
- Henao, F. (2015). *Codificación en Salud ocupacional*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones Ltda.
- Herzberg, F. (1993). *The Motivation to Work*. Barcelona, España: Editorial Penton Media Inc.
- Hernández, R. Baptista, P. Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México D.F., Mexico: Mc Graw – Hill
- Lacerda (2009). *Determinantes de la implementación de un programa de seguridad y salud en el trabajo* (Tesis de magister). Universidad Federal de Bahía, Salvador de Bahía, Brasil.
- Lorenzano, P. (2004). *Filosofía de la ciencia*. (1ra ed.). Argentina, Buenos Aires: Universidad Virtual de Quilmes.

- Llaneza, F (2007). *Ergonomía y psicología aplicada*. Madrid, España: Editorial Lex Nova.
- Marin, M (2004). *MET & FLU: ciencia, tecnología e innovación*. Bogotá, Colombia: Corporación Cdt de Gas.
- Mateo, P (2005). *La prevención del ruido en la empresa*. Madrid, España: FC Editorial.
- Martínez, M., Patlán-Pérez, J., Hernández, R. (2012). El clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, (5), p.1-19.
- Mayo, E. (2003). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Londres, Inglaterra: Macmillan Company
- Orlandini, A. (2012). *El estrés ¿Qué es? Y como evitarlo*. México D.F., México: Fondo de cultura económica.
- Pérez, M. (2014). *Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile* (Tesis de magister). Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Peiró, J. M., Prieto, F. (1996). *Calidad de vida laboral. En Tratado de psicología del trabajo. Vol II: aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid, España: Síntesis.
- Plá, A. (2004). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.
- Rodríguez, N. (2014). *Propuesta de un sistema de seguridad y salud ocupacional para una empresa del sector de mecánica automotriz* (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

- Sánchez, H., Reyes, C.(2009).*Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Salkind, N. (1998). *Métodos de Investigación*. México D.F., México: Editorial Prentice Hall.
- Segurado, A., y Agulló, E.(2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*,(4), p. 828-836.
- Toral (2013). *Elaboración de un plan de seguridad industrial y salud ocupacional para la empresa DIFAR de la ciudad de Loja* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.
- Vegas (2014). *Propuesta de un modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional en una asociación clúster de mypes del sector textil en gamarra para mejorar la productividad* (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

## ANEXO B: MATRIZ DE CONSISTENCIA

: Salud ocupacional y Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018							
: Bachiller CARMELA GABRIELA RIVAS VARGAS							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p><b>Problema Principal:</b> ¿Cómo se relaciona salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018?</p> <p><b>Problemas Secundarios:</b> ¿Cómo se relaciona el entorno físico y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018?.</p> <p>¿Cómo se relaciona el entorno mental y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el salud ocupacional y la gestión administrativa de los trabajadores de una Superintendencia de</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Analizar la relación entre salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>OE1:</b> Determinar la relación entre entorno físico y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018. <b>OE2:</b> Determinar la relación entre entorno mental y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018. <b>OE3:</b> Determinar la relación entre la salud ocupacional y la gestión administrativa de</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Relación entre salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>HE1:</b> Existe relación entre el entorno físico y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018. <b>HE2:</b> Existe relación entre entorno mental y la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018. <b>HE3:</b> Existe relación entre la salud ocupacional y la gestión administrativa de</p>	Variable 1: Salud Ocupacional				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>
			Entorno Físico	Iluminación	1	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	No óptimo [11;26] Medio [27;42] Óptimo [43;55]
				Ventilación	2		
				Temperatura	3		
				Ruidos	4		
				Herramientas	5		
				Señalización	6		
			Entorno Mental	Comunicación	7		
				Prevención	8-9		
				Cooperación	10		
				Estrés	11		
Variable 2: Calidad de vida laboral							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>			
Gestión administrativa	Clima Laboral	12-13	(1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni	No óptimo [12;28] Medio [29;45] Óptimo [46;60]			
	Motivación	14					
	Capacitación	15-16					

: Salud ocupacional y Calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018							
: Bachiller CARMELA GABRIELA RIVAS VARGAS							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Tributación en Ancón, 2018?. Cómo se relaciona la salud ocupacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018?.	los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.  <b>OE4:</b> Determinar la relación entre la salud ocupacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.	los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.  <b>HE4:</b> Existe relación entre la salud ocupacional y la estabilidad laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.		Salario	17-19	en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Total desacuerdo	
			Estabilidad laboral	Satisfacción	20-21		
				Compromiso	22-23		

## Anexo C: INSTRUMENTOS

### Cuestionario para el trabajador de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018

Fecha: [    /    /    ]                      Sexo: Femenino [    ]    Masculino [    ]  
 Área de trabajo: Administrativo [    ] Pedagógico [    ] Recursos humanos [    ]  
 Jurídico [    ]

Instrucción: Marque con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo a la siguiente valoración: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en Desacuerdo (1)

#### Cuestionario sobre la Salud ocupacional

N°	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la iluminación de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es buena?					
2	¿Considera usted que la ventilación de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es buena?					
3	¿Considera usted que la temperatura de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es apropiada para el desempeño de los trabajadores?					
4	¿Considera usted que existen ruidos que afectan la salud de los trabajadores de la Superintendencia de Tributación?					
5	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación implementa las herramientas necesarias para el buen desempeño de sus trabajadores?					
6	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación cuenta con señalizaciones ante desastres y accidentes de forma adecuada?					
7	¿Considera usted que la comunicación y el respeto son necesarios para lograr las metas y objetivos de la Superintendencia de Tributación?					
8	¿Considera usted adecuada la política de prevención ante accidentes de la Superintendencia de Tributación?					
9	¿Considera usted adecuada la política de prevención ante desastres naturales de la Superintendencia de Tributación?					
10	¿Considera usted que la gestión administrativa es la adecuada para el buen desempeño de los trabajadores de la Superintendencia de Tributación?					
11	¿Considera usted que algunas actividades producen estrés laboral en la Superintendencia de Tributación?					

#### Cuestionario sobre la Calidad de vida laboral

N°	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la misión de la Superintendencia de Tributación hace sentir que el esfuerzo de sus trabajadores es importante?					
2	¿Considera usted que los jefes y/o gerentes de la Superintendencia de Tributación consideran las opiniones de los trabajadores?					
3	¿Considera usted adecuado que la Superintendencia de Tributación motive a sus trabajadores para el desarrollo eficiente?					
4	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación implementa programas de capacitación?					
5	¿Considera usted que las capacitaciones son esenciales para el desarrollo de los trabajadores y de la Superintendencia de Tributación?					
6	¿La política de sueldos y salarios que ofrece la Superintendencia de Tributación está de acuerdo con los niveles de la competencia?					
7	¿La política de horas extras que ofrece la Superintendencia de Tributación es la adecuada?					
8	¿Considera usted que el sueldo percibido por el trabajador de la Superintendencia de Tributación permite brindar mejores posibilidades a su familia?					
9	¿Considera usted adecuada la política de ascensos y promociones para su desarrollo profesional en la Superintendencia de Tributación?					
10	¿Considera usted que las funciones y responsabilidades en la Superintendencia de Tributación están definidas adecuadamente?					
11	¿Considera usted que los trabajadores se sienten comprometidos con la Superintendencia de Tributación?					
12	¿Considera usted que los trabajadores se sienten orgullosos de formar parte de la Superintendencia de Tributación?					



## ANEXO D: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 "SALUD OCUPACIONAL":

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>ENTORNO FÍSICO</b>								
01	¿Considera usted que la iluminación de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es buena?	✓		✓		✓		
02	¿Considera usted que la ventilación de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es buena?	✓		✓		✓		
03	¿Considera usted que la temperatura de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es apropiada para el desempeño de los trabajadores?	✓		✓		✓		
04	¿Considera usted que existen ruidos que afectan la salud de los trabajadores de la Superintendencia de Tributación?	✓		✓		✓		
05	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación implementa las herramientas necesarias para el buen desempeño de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
06	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación cuenta con señalizaciones ante desastres y accidentes de forma adecuada?	✓		✓		✓		
<b>ENTORNO MENTAL</b>								
07	¿Considera usted que la comunicación y el respeto son necesarios para lograr las metas y objetivos de la Superintendencia de Tributación?	✓		✓		✓		
08	¿Considera usted adecuada la política de prevención ante accidentes de la Superintendencia de Tributación?	✓		✓		✓		
09	¿Considera usted adecuada la política de prevención ante desastres naturales de la Superintendencia de Tributación?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que la gestión administrativa es la adecuada para el buen desempeño de los trabajadores de la Superintendencia de Tributación?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que algunas actividades producen estrés laboral en la Superintendencia de Tributación?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

...16 de OCTUBRE del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: CORDOBA SOTOMAYOR DANIEL ANGEL  
Especialidad del evaluador: INVESTIGACION

DNI: 08872458

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Daniel Cordoba*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 "CALIDAD DE VIDA LABORAL":

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
01	¿Considera usted que la misión de la Superintendencia de Tributación hace sentir que el esfuerzo de sus trabajadores es importante?	✓		✓		✓		
02	¿Considera usted que los jefes y/o gerentes de la Superintendencia de Tributación consideran las opiniones de los trabajadores?	✓		✓		✓		
03	¿Considera usted adecuado que la Superintendencia de Tributación motive a sus trabajadores para el desarrollo eficiente?	✓		✓		✓		
04	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación implementa programas de capacitación?	✓		✓		✓		
05	¿Considera usted que las capacitaciones son esenciales para el desarrollo de los trabajadores y de la Superintendencia de Tributación?	✓		✓		✓		
06	¿La política de sueldos y salarios que ofrece la Superintendencia de Tributación está de acuerdo con los niveles de la competencia?	✓		✓		✓		
07	¿La política de horas extras que ofrece la Superintendencia de Tributación es la adecuada?	✓		✓		✓		
08	¿Considera usted que el sueldo percibido por el trabajador de la Superintendencia de Tributación permite brindar mejores posibilidades a su familia?	✓		✓		✓		
<b>ESTABILIDAD LABORAL</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
09	¿Considera usted adecuada la política de ascensos y promociones para su desarrollo profesional en la Superintendencia de Tributación?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que las funciones y responsabilidades en la Superintendencia de Tributación están definidas adecuadamente?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que los trabajadores se sienten comprometidos con la Superintendencia de Tributación?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que los trabajadores se sienten orgullosos de formar parte de la Superintendencia de Tributación?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY SUFICIENCIA

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

...16 de OCTUBRE del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: CORDOVA SOTOMAYOR DANIEL ANGELO  
 Especialidad del evaluador: INVESTIGACION

DNI: 08877457

*Daniel Cordova*

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 "SALUD OCUPACIONAL":**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>ENTORNO FÍSICO</b>								
01	¿Considera usted que la iluminación de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es buena?	X		X		X		
02	¿Considera usted que la ventilación de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es buena?	X		X		X		
03	¿Considera usted que la temperatura de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es apropiada para el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
04	¿Considera usted que existen ruidos que afectan la salud de los trabajadores de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
05	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación implementa las herramientas necesarias para el buen desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		
06	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación cuenta con señalizaciones ante desastres y accidentes de forma adecuada?	X		X		X		
<b>ENTORNO MENTAL</b>								
07	¿Considera usted que la comunicación y el respeto son necesarios para lograr las metas y objetivos de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
08	¿Considera usted adecuada la política de prevención ante accidentes de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
09	¿Considera usted adecuada la política de prevención ante desastres naturales de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la gestión administrativa es la adecuada para el buen desempeño de los trabajadores de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
11	¿Considera usted que algunas actividades producen estrés laboral en la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

.....16 de Octubre del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: García Martínez, Ethel Joly  
 Especialidad del evaluador: Hg. Gestión Pública

DNI: 48120856

*[Firma manuscrita]*

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 "CALIDAD DE VIDA LABORAL":

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
01	¿Considera usted que la misión de la Superintendencia de Tributación hace sentir que el esfuerzo de sus trabajadores es importante?	X		X		X		
02	¿Considera usted que los jefes y/o gerentes de la Superintendencia de Tributación consideran las opiniones de los trabajadores?	X		X		X		
03	¿Considera usted adecuado que la Superintendencia de Tributación motive a sus trabajadores para el desarrollo eficiente?	X		X		X		
04	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación implementa programas de capacitación?	X		X		X		
05	¿Considera usted que las capacitaciones son esenciales para el desarrollo de los trabajadores y de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
06	¿La política de sueldos y salarios que ofrece la Superintendencia de Tributación está de acuerdo con los niveles de la competencia?	X		X		X		
07	¿La política de horas extras que ofrece la Superintendencia de Tributación es la adecuada?	X		X		X		
08	¿Considera usted que el sueldo percibido por el trabajador de la Superintendencia de Tributación permite brindar mejores posibilidades a su familia?	X		X		X		
<b>ESTABILIDAD LABORAL</b>								
09	¿Considera usted adecuada la política de ascensos y promociones para su desarrollo profesional en la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
10	¿Considera usted que las funciones y responsabilidades en la Superintendencia de Tributación están definidas adecuadamente?	X		X		X		
11	¿Considera usted que los trabajadores se sienten comprometidos con la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los trabajadores se sienten orgullosos de formar parte de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

...16...de...Octubre...del 20...18

Apellidos y nombre s del juez evaluador: García Martínez, Ethel July  
 Especialidad del evaluador: Hg. Gestión Pública

DNI: 48120856



<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 "SALUD OCUPACIONAL":**

N°	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>ENTORNO FÍSICO</b>								
01	¿Considera usted que la iluminación de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es buena?	X		X		X		
02	¿Considera usted que la ventilación de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es buena?	X		X		X		
03	¿Considera usted que la temperatura de los ambientes en la Superintendencia de Tributación es apropiada para el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
04	¿Considera usted que existen ruidos que afectan la salud de los trabajadores de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
05	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación implementa las herramientas necesarias para el buen desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		
06	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación cuenta con señalizaciones ante desastres y accidentes de forma adecuada?	X		X		X		
<b>ENTORNO MENTAL</b>								
07	¿Considera usted que la comunicación y el respeto son necesarios para lograr las metas y objetivos de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
08	¿Considera usted adecuada la política de prevención ante accidentes de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
09	¿Considera usted adecuada la política de prevención ante desastres naturales de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la gestión administrativa es la adecuada para el buen desempeño de los trabajadores de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
11	¿Considera usted que algunas actividades producen estrés laboral en la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Gustavo Ernesto Zoráte Ruiz  
 Especialidad del evaluador: TEMÁTICO

16 octubre 10  
 .....de.....del 20.....  
 DNI: 09870134  


<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 "CALIDAD DE VIDA LABORAL":

N°	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
01	¿Considera usted que la misión de la Superintendencia de Tributación hace sentir que el esfuerzo de sus trabajadores es importante?	X		X		X		
02	¿Considera usted que los jefes y/o gerentes de la Superintendencia de Tributación consideran las opiniones de los trabajadores?	X		X		X		
03	¿Considera usted adecuado que la Superintendencia de Tributación motive a sus trabajadores para el desarrollo eficiente?	X		X		X		
04	¿Considera usted que la Superintendencia de Tributación implementa programas de capacitación?	X		X		X		
05	¿Considera usted que las capacitaciones son esenciales para el desarrollo de los trabajadores y de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
06	¿La política de sueldos y salarios que ofrece la Superintendencia de Tributación está de acuerdo con los niveles de la competencia?	X		X		X		
07	¿La política de horas extras que ofrece la Superintendencia de Tributación es la adecuada?	X		X		X		
08	¿Considera usted que el sueldo percibido por el trabajador de la Superintendencia de Tributación permite brindar mejores posibilidades a su familia?	X		X		X		
<b>ESTABILIDAD LABORAL</b>								
09	¿Considera usted adecuada la política de ascensos y promociones para su desarrollo profesional en la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
10	¿Considera usted que las funciones y responsabilidades en la Superintendencia de Tributación están definidas adecuadamente?	X		X		X		
11	¿Considera usted que los trabajadores se sienten comprometidos con la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los trabajadores se sienten orgullosos de formar parte de la Superintendencia de Tributación?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

16 de Octubre del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Gustavo Ernesto Zárate Ruiz  
 Especialidad del evaluador: TEMÁTICO

DNI: 09870134  


<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## ANEXO E: MATRIZ DE DATOS

E	SALUD OCUPACIONAL										
	ENTORNO FÍSICO						ENTORNO MENTAL				
	ILUM.	VENT.	TEMP.	RUI.	HERR.	SEÑAL.	COM.	PREVENCIÓN	COOP.	ESTRÉS	
	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7	PG8	PG9	PG10	PG11
1	5	3	3	4	5	5	3	3	4	3	5
2	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	5
3	3	1	1	4	3	5	5	3	2	2	4
4	4	3	2	3	3	5	3	4	5	5	5
5	2	3	3	2	5	4	4	3	4	5	3
6	5	4	4	1	5	5	5	3	3	3	4
7	5	3	3	2	4	5	3	5	4	5	5
8	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
9	3	2	3	4	2	4	3	3	5	1	3
10	4	1	2	4	3	5	4	1	3	3	3
11	4	3	1	4	4	4	4	5	2	2	4
12	5	2	2	5	5	4	5	4	4	3	5
13	5	4	4	1	5	5	5	3	3	3	4
14	5	3	3	2	4	5	1	5	4	5	5
15	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
16	3	2	3	4	2	4	3	1	5	4	3
17	4	3	2	3	3	5	3	4	5	4	5
18	2	3	3	2	5	4	4	1	4	5	3
19	5	4	4	1	5	5	5	3	3	3	4
20	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5
21	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
22	3	2	3	4	2	4	4	4	5	5	4
23	4	1	2	4	3	5	4	4	3	3	3
24	4	3	1	4	4	4	4	5	2	2	4
25	5	2	2	5	5	4	5	4	4	3	5
26	5	4	4	1	5	5	5	3	3	3	4
27	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5
28	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4
29	4	4	2	3	2	1	4	4	5	3	3
30	5	2	2	5	5	4	5	4	4	3	5
31	5	4	4	1	5	5	5	5	4	3	4
32	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5
33	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
34	3	2	3	4	2	4	3	3	5	1	3
35	4	3	2	3	3	5	3	4	5	4	5
36	2	3	3	2	5	4	4	3	4	5	3
37	5	4	4	1	5	5	5	3	3	5	4
38	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5



E	SALUD OCUPACIONAL										
	ENTORNO FÍSICO						ENTORNO MENTAL				
	ILUM.	VENT.	TEMP.	RUI.	HERR.	SEÑAL.	COM.	PREVENCIÓN	COOP.	ESTRÉS	
	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7	PG8	PG9	PG10	PG11
39	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
40	3	2	3	4	2	4	3	3	5	1	3
41	4	1	2	4	3	5	4	4	3	3	3
42	4	3	1	4	4	4	4	5	2	2	4
43	5	2	2	5	5	4	5	4	4	3	5
44	5	4	4	1	5	5	5	3	3	3	4
45	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5
46	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
47	4	4	2	3	2	1	4	4	5	3	3
48	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5
49	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
50	3	2	3	4	2	4	3	3	5	1	3
51	4	3	2	3	3	5	3	4	5	4	5
52	2	3	3	2	5	4	4	3	4	5	3
53	5	4	4	1	5	5	5	3	3	3	4
54	5	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5
55	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
56	3	2	3	4	2	4	3	3	5	1	3
57	4	1	2	4	3	5	4	4	3	3	3
58	4	3	1	4	4	4	4	5	2	2	4
59	5	2	2	5	5	4	5	4	4	3	5
60	5	4	4	1	5	5	5	3	3	3	4
61	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5
62	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
63	4	4	2	3	2	1	4	4	5	3	3
64	4	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4
65	5	2	2	5	5	4	5	4	4	3	5
66	5	4	4	1	5	5	5	3	3	3	4
67	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5
68	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4
69	4	4	2	3	2	1	4	4	5	3	3
70	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5
71	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
72	3	2	3	4	2	4	3	3	5	1	3
73	4	3	2	3	3	5	3	4	5	4	5
74	2	3	3	2	5	4	4	3	4	5	3
75	5	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4
76	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5
77	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4



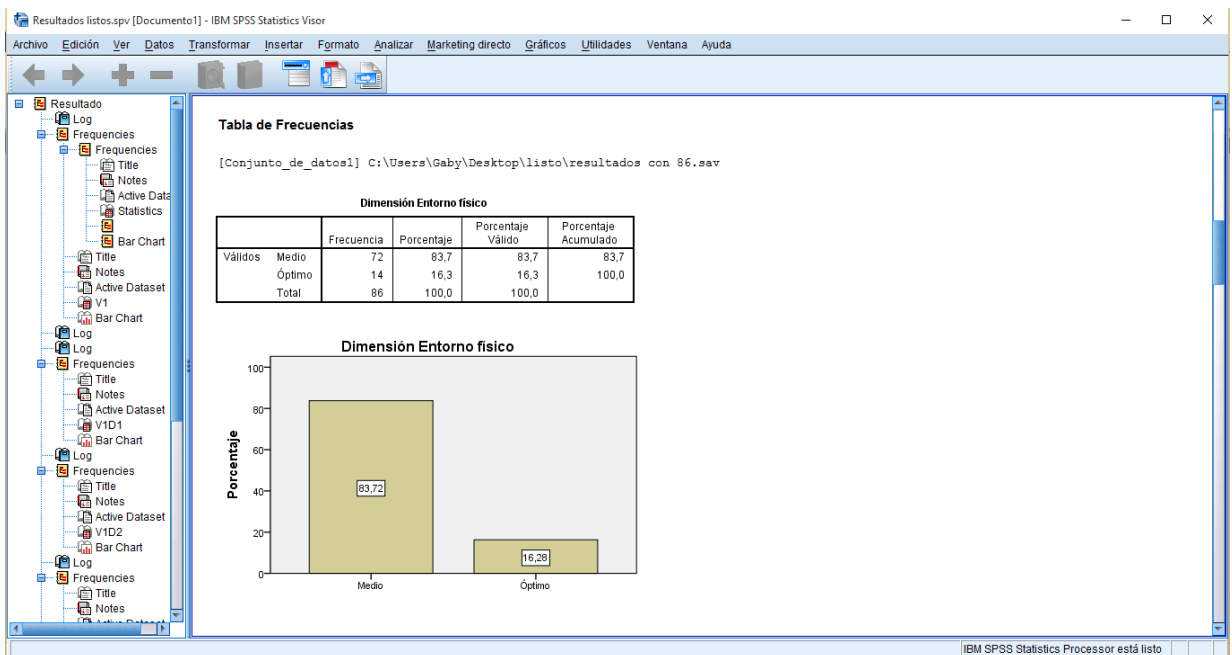
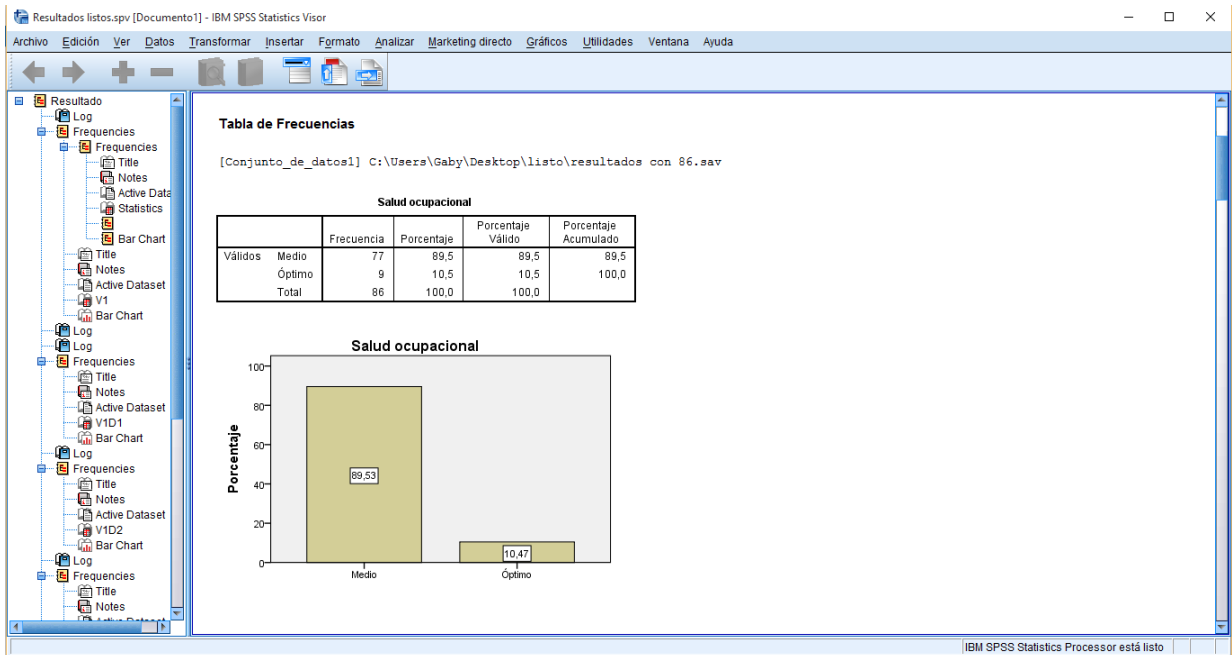
E	SALUD OCUPACIONAL										
	ENTORNO FÍSICO						ENTORNO MENTAL				
	ILUM.	VENT.	TEMP.	RUI.	HERR.	SEÑAL.	COM.	PREVENCIÓN	COOP.	ESTRÉS	
	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7	PG8	PG9	PG10	PG11
78	3	2	3	4	2	4	3	3	5	1	3
79	4	1	2	4	3	5	4	4	3	3	3
80	4	3	1	4	4	4	4	5	2	2	4
81	5	2	2	5	5	4	5	4	4	3	5
82	5	4	4	1	5	5	5	3	3	3	4
83	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5
84	4	5	3	3	3	5	4	4	4	2	4
85	4	4	2	3	2	1	4	4	5	3	3
86	4	3	1	4	4	4	4	5	2	2	4

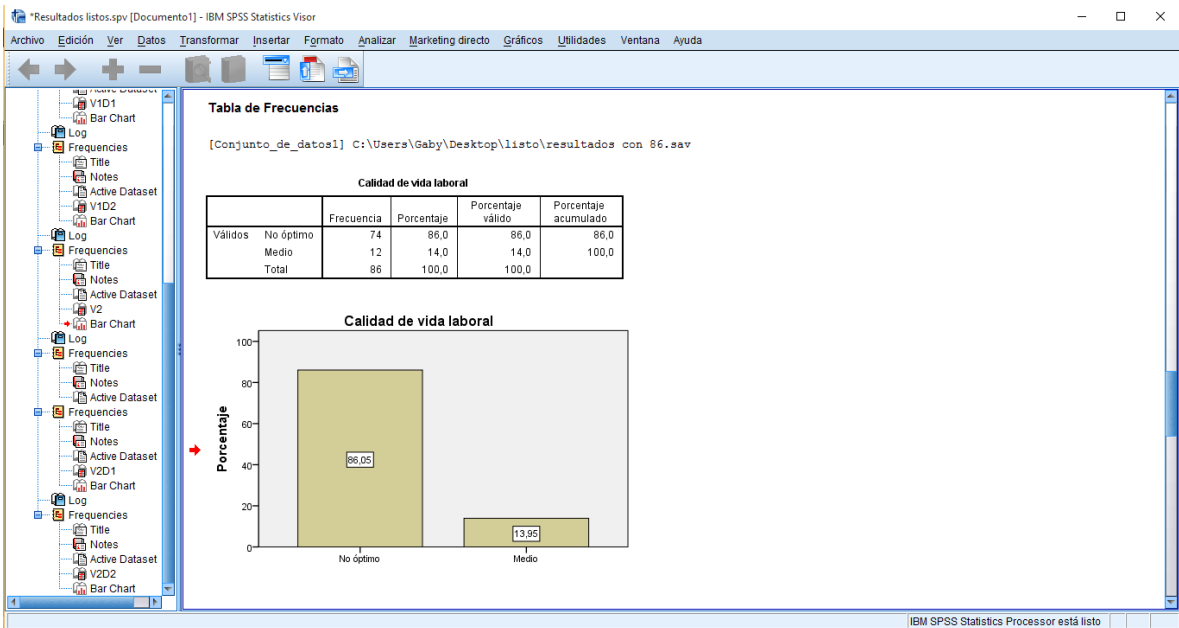
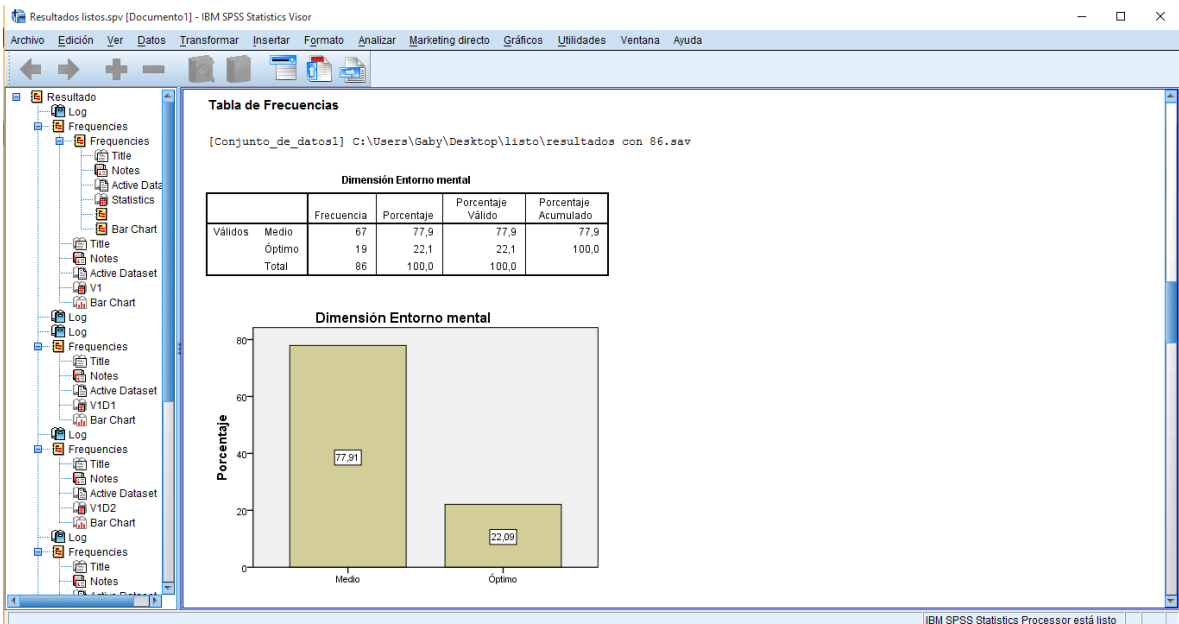
E	CALIDAD DE VIDA LABORAL											
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA								ESTABILIDAD LABORAL			
	CLIMA LABORAL		MOTIV.	CAPACITACIÓN		SALARIO			SATISFACCIÓN		COMPROMISO	
	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7	PG8	PG9	PG10	PG11	PG12
1	4	3	3	3	5	3	2	3	2	2	2	3
2	3	2	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2
3	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
4	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
5	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
6	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
7	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3
8	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	1
10	3	2	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2
11	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
12	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
13	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
14	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
15	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3
16	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	1
18	3	2	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2
19	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
20	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
21	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
22	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
23	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3
24	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	1

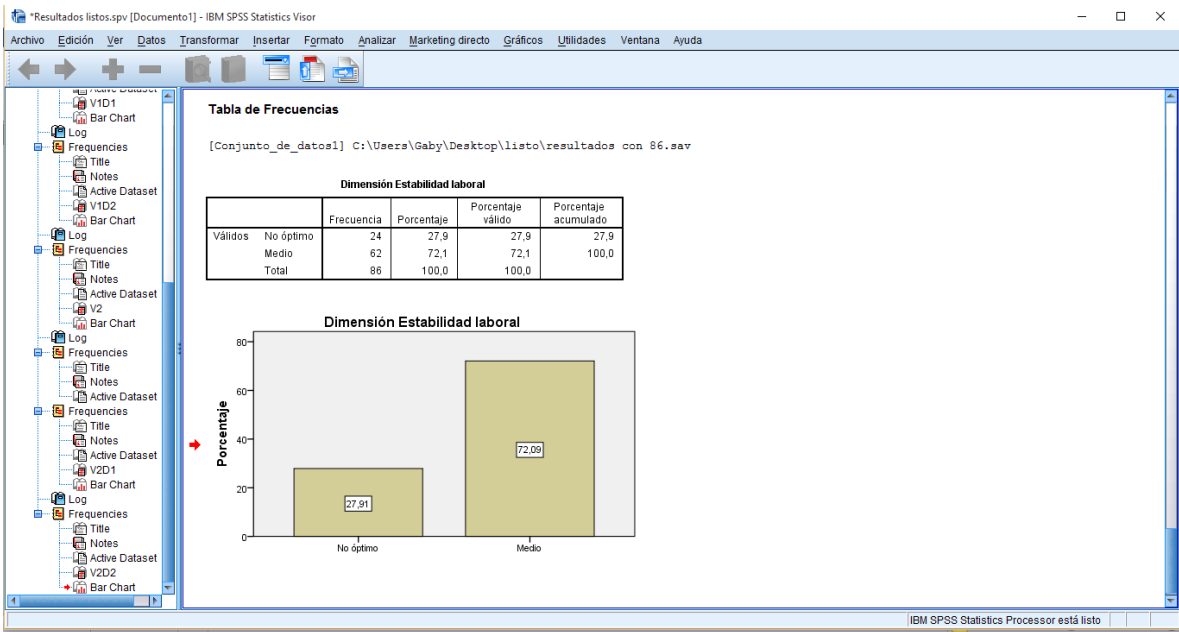
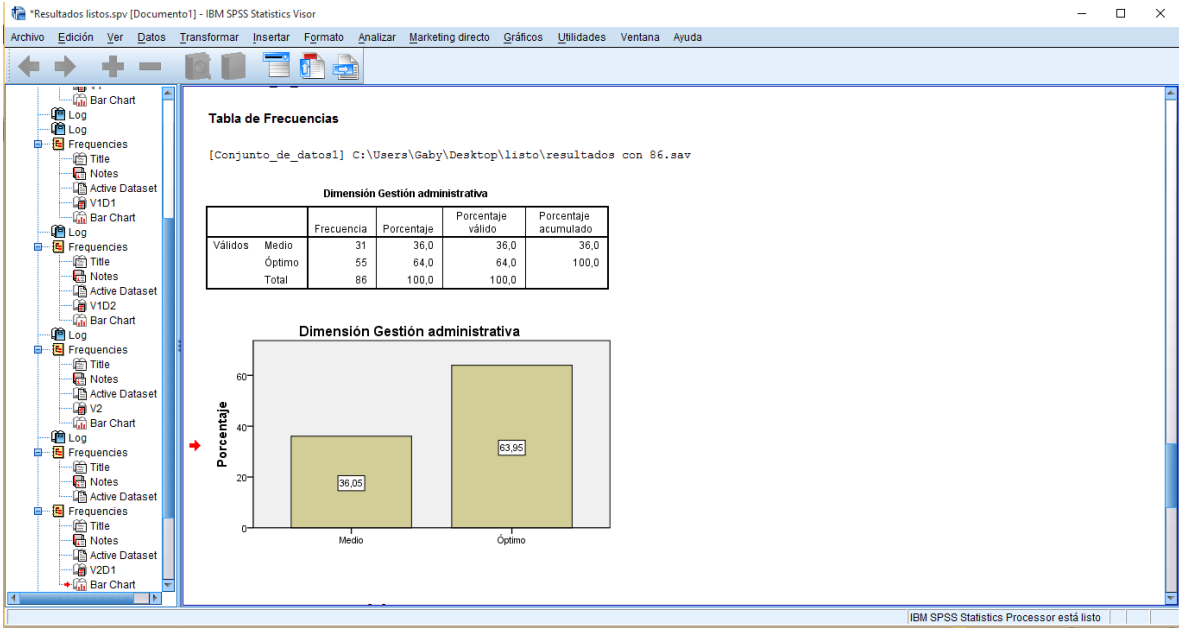
E	CALIDAD DE VIDA LABORAL											
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA								ESTABILIDAD LABORAL			
	CLIMA LABORAL		MOTIV.	CAPACITACIÓN		SALARIO			SATISFACCIÓN		COMPROMISO	
	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7	PG8	PG9	PG10	PG11	PG12
26	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
27	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
28	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
29	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
30	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3
31	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	1
33	3	2	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2
34	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
35	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
36	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
37	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
38	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3
39	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	1
41	3	2	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2
42	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
43	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
44	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
45	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
46	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3
47	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	1
49	3	2	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2
50	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
51	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
52	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
53	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
54	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3
55	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	1
57	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
58	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
59	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
60	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
61	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3
62	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	1
64	3	2	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2

E	CALIDAD DE VIDA LABORAL											
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA								ESTABILIDAD LABORAL			
	CLIMA LABORAL		MOTIV.	CAPACITACIÓN		SALARIO			SATISFACCIÓN		COMPROMISO	
	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7	PG8	PG9	PG10	PG11	PG12
65	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
66	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
67	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
68	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
69	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3
70	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	1
72	3	2	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2
73	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
74	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
75	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
76	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
77	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3
78	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
79	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	1
80	4	3	3	3	5	3	2	3	2	2	2	3
81	3	2	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2
82	3	2	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2
83	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	2	2
84	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	1	4
85	4	1	2	4	4	2	2	5	4	3	4	1
86	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3

## ANEXO F: RESULTADOS EN SPSS







Resultados listos Spearman.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlaciones no paramétrica
- Título
- Notas
- Conjunto de datos activo
- Correlaciones

```

GET
FILE='F:\03 DISEÑO DE TESIS - IV\TESIS\BASE DE DATOS\resultados con 86
.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
/VARIABLES=v1 v2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
    
```

**Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto\_de\_datos1] F:\03 DISEÑO DE TESIS - IV\TESIS\BASE DE DATOS\resultados con

**Correlaciones**

			Salud ocupacional	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,810*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,810*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Resultados listos Spearman1.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Correlaciones no para
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Correlaciones

**Correlaciones no paramétricas**

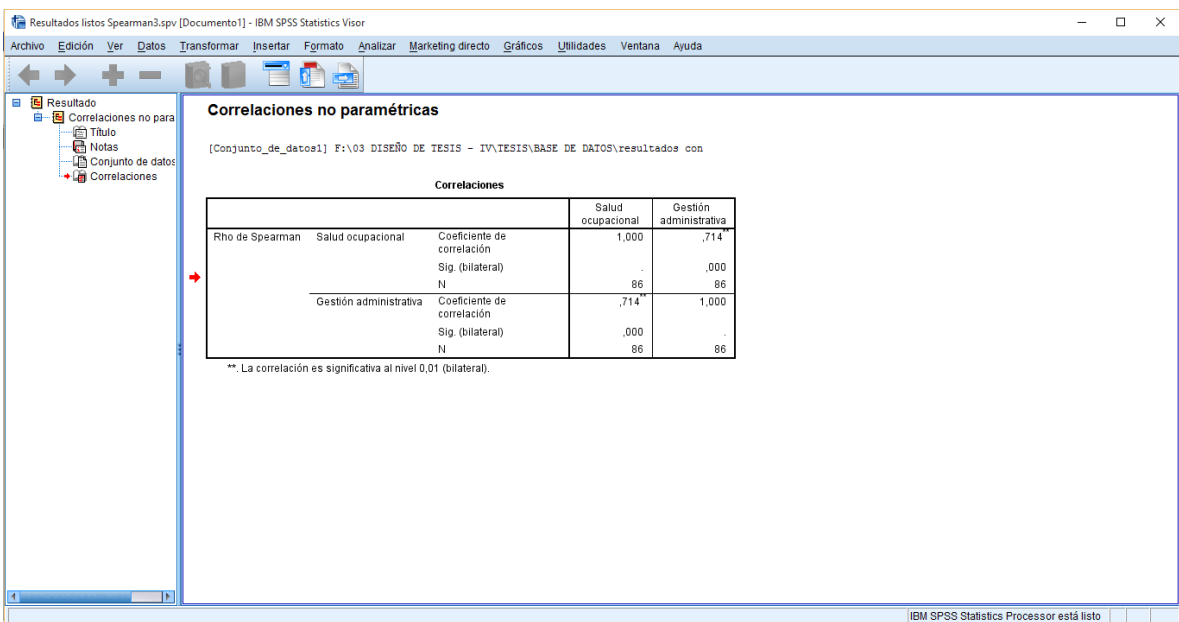
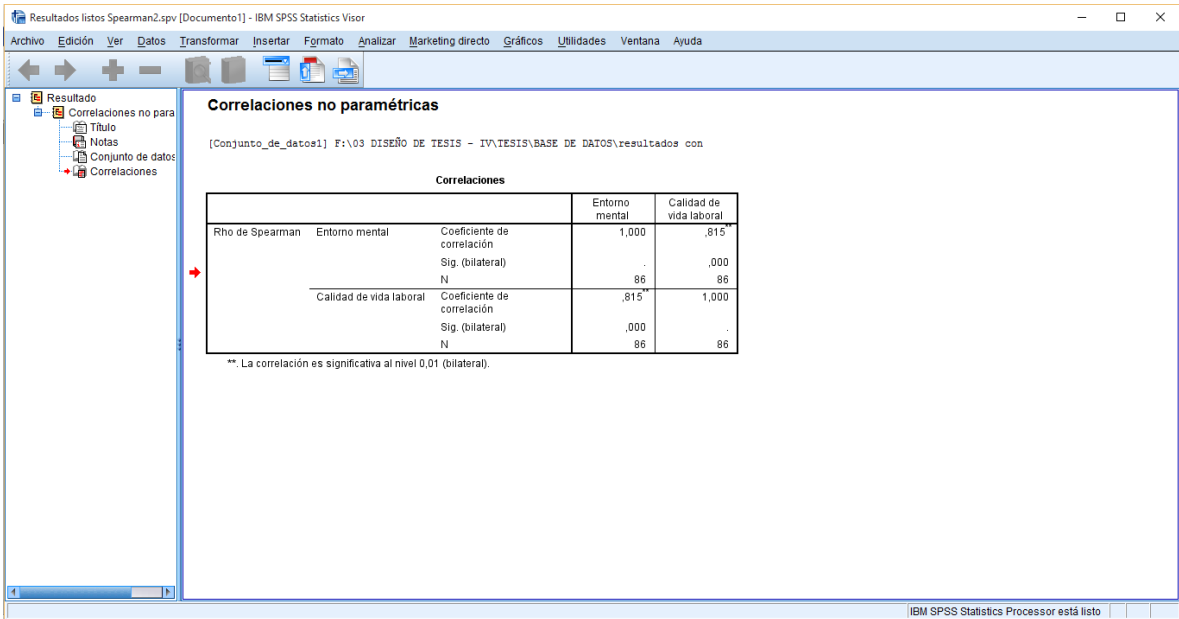
[Conjunto\_de\_datos1] F:\03 DISEÑO DE TESIS - IV\TESIS\BASE DE DATOS\resultados con

**Correlaciones**

			Entorno físico	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Entorno físico	Coefficiente de correlación	1,000	,724*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,724*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo | H: 134, W: 1093 pt.





Resultados listos Spearman4.spr [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Correlaciones no para
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Correlaciones

**Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto\_de\_datos1] F:\03 DISEÑO DE TESIS - IV\TESIS\BASE DE DATOS\resultados con

Correlaciones			Salud ocupacional	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
Estabilidad laboral	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\* .La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo | H: 241, W: 623 pt.

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Yo, Jacinto Joaquín, Vértiz Osores, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018"; de la estudiante Rivas Vargas Carmela Gabriela; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:


Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 09 de agosto de 2019



---

Dr. Jacinto Joaquín, Vértiz Osores  
DNI: 16735482



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**  
Br. Rivas Vargas, Carmela Gabriela

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	11 %
2	Entregado a Universidad...	7 %
3	idus.us.es	1 %
4	www.howardwell.com	1 %
5	repositorio.uncp.edu.pe	<1 %
6	ridum.umantizales.edu.c...	<1 %

Resumen de coincidencias

**25 %**

25

Text only Report High Resolution

Página: 1 de 97 Número de palabras: 10.412



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Rivas Vargas, Carmela Gabriela  
 D.N.I. : 42071797  
 Domicilio : Jr. Pachacutec 1352 J.D. Jesús María/Lima  
 Teléfono : Fijo : 4718426 Móvil : 947277859  
 E-mail : gahcielavargas@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado  
 Facultad :  
 Escuela :  
 Carrera :  
 Título :

Tesis de Posgrado  
 Maestría  Doctorado  
 Grado : Maestría  
 Mención : Gestión de los Servicios de la Salud

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RIVAS VARGAS, CARMELA GABRIELA

Título de la tesis:

SALUD OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS  
 TRABAJADORES DE UNA SUPERINTENDENCIA DE TRIBUTACIÓN  
 EN ANCÓN, 2018

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 26 de Enero de 2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RIVAS VARGAS CARMELA GABRIELA

INFORME TITULADO:

SALUD OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS

TRABAJADORES DE UNA SUPERINTENDENCIA DE TRIBUTACIÓN

EN ANCÓN, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 26 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN