



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en  
trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza,  
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Chavarry Mena, Leslie Elizabeth ([orcid.org/0000-0001-8994-8436](https://orcid.org/0000-0001-8994-8436))

**ASESOR:**

Mg. Lucas Tamayo, Sidney Erico ([orcid.org/0000-0002-3093-1493](https://orcid.org/0000-0002-3093-1493))

**CO-ASESOR:**

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto ([orcid.org/0000-0002-8651-1367](https://orcid.org/0000-0002-8651-1367))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de la salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios por ser la luz en mi caminar, a mis padres por su amor infinito, a mis hijos que son motor de mi vida y a mis familiares que siempre están presentes.

## **Agradecimiento**

A las autoridades y docentes de la Universidad César Vallejo, en especial a mi asesor de tesis: Mg. Lucas Tamayo, Sidney Erico quien ha contribuido a la realización de esta investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	38

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Niveles de la gestión de la salud ocupacional	16
Tabla 2	Niveles de la calidad de vida laboral	17
Tabla 3	Comprobación de hipótesis general	18
Tabla 4	Comprobación de hipótesis específica 1	19
Tabla 5	Comprobación de hipótesis específica 2	20
Tabla 6	Comprobación de hipótesis específica 3	21

## Resumen

La investigación titulada “Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022” tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral en trabajadores de seguros de un hospital. Para ello, se llevó a cabo la investigación según el enfoque cuantitativo, transversal y de nivel correlacional, en el que se consideró como muestra de estudio a 73 trabajadores de seguros. Para la medición de las variables se empleó los cuestionarios cuyas confiabilidades 0.914 y 0.943 para la variable gestión de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral respectivamente. En relación a los resultados, el 63.0% de trabajadores consideraron como regular la gestión de salud ocupacional, el 53.4% de trabajadores consideraron como medio la calidad de vida laboral; por otro lado, la correlación Rho de Spearman fue igual a 0.745, concluyendo que la gestión de salud ocupacional se correlaciona positivamente con la calidad de vida laboral, lo que implica que un alto nivel en la gestión, se traduce también en un mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

**Palabras clave:** gestión, salud ocupacional, calidad de vida, riesgos ocupacionales

## **Abstract**

The research entitled "Occupational health management and quality of working life in insurance workers at the Arzobispo Loayza National Hospital, 2022" had the objective of determining the relationship between occupational health management and the quality of working life in health insurance workers. a hospital. For this, the research was carried out according to the quantitative, cross-sectional and correlational level approach, in which 73 insurance workers were considered as a study sample. For the measurement of the variables, the questionnaires were used, whose reliability was 0.914 and 0.943 for the occupational health management variable and the quality of working life, respectively. In relation to the results, 63.0% of workers considered occupational health management to be regular, 53.4% of workers considered the quality of working life as a medium; On the other hand, Spearman's Rho correlation was equal to 0.745, concluding that occupational health management is positively correlated with the quality of working life, which implies that a high level of management also translates into an improvement in workers' quality of life.

**Keywords:** management, occupational health, quality of life, occupational risks

## I. INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional es un tema que preocupa a las organizaciones y a los trabajadores debido a su exposición con condiciones de trabajo que incrementan el riesgo de nivel físico, social, y de otra naturaleza organizacional (Caicedo, 2019); que se han producido por una ausencia en la gestión adecuada en seguridad y salud ocupacional (Sabastizagal et al., 2020).

A nivel internacional, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se estima que cerca de 1.9 millones de trabajadores han fallecido por causas de exposición a riesgos laborales, además, cada año ocurren 360 millones de accidentes laborales que no conllevan a la muerte pero tienen consecuencias que en promedio representa cuatro días de ausencia laboral (OIT, 2022). En el mundo, existe mucho desconocimiento sobre el tema, por ejemplo, el 72.0% de españoles consideraron que en su trabajo no se cuenta con programas de salud y bienestar (Martínez, 2020). En México, se han reportado deficientes condiciones de trabajo para profesionales de la salud, toda vez que existe una mala distribución del personal en todas las regiones (Montañez et al., 2022).

En América Latina, según la OIT, la COVID-19 afectó a 570 000 trabajadores del área de la salud, quienes desempeñaron sus funciones en ambientes con escasa ventilación, con largas jornadas laborales y con procedimientos exigentes para la atención sanitaria (OIT, 2020). En un estudio realizado en Ecuador, se reportó que el 31.0% trabajan más de 40 horas por semana, son los trabajadores hombres quienes más se exponen a riesgos en el trabajo (Silva et al., 2020).

Para García y Malagón (2021) la salud y seguridad ocupacional recibe poca atención por la escasa conciencia sobre enfatizar un trabajo que debe ser seguro y saludable para todos sus integrantes y porque las instituciones que deben promoverla, no hacen cumplir las condiciones de trabajo necesarias.

A nivel nacional, el problema no es ajeno, y tal como lo manifestaron Sabastizagal et al. (2020) existen circunstancias que afectan las condiciones y calidad de vida laboral de los trabajadores, debido a varios factores como por ejemplo: posturas incómodas, exposición a radiación solar y bulla, entre otros.

En la institución de salud, se evidencia que no se le da la debida importancia a la salud ocupacional, no se cuenta con los protocolos actualizados en temas de



seguridad ocupacional y, sobre todo, el personal que labora no los conoce, y no se pone en práctica simulacros en casos de accidentes laborales.

En las organizaciones si no existe una adecuada gestión de la salud ocupacional, se corre el riesgo de incrementar los accidentes laborales, muerte por causas laborales y el incremento también de los costos asociados (Araúz, 2022); además, de afectar a la calidad de vida del trabajador (Patlán, 2020).

A partir de lo expuesto, se formula la siguiente cuestión: ¿Qué relación existe entre gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022?; de similar forma, se formularon los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre condiciones laborales y calidad de vida laboral?; b) ¿Qué relación existe entre políticas de salud y seguridad ocupacional y calidad de vida laboral?; y, c) ¿Qué relación existe entre gestión de riesgos ocupacionales y calidad de vida laboral?

Esta investigación se justifica teóricamente porque se respalda sobre teorías que explican la gestión en la salud ocupacional y la calidad de vida laboral; teorías como la de Walton relacionadas con temas ambientales y de valores humanos en el trabajo (Rochelle et al., 2021); además, presenta un aporte teórico a investigadores y académicos interesados en profundizar los temas abordados a partir de lo revisado en la literatura científica.

Así mismo, se justifica desde un punto de vista práctico porque los hallazgos a los que se llegue, permitirá identificar aquellos factores de la calidad de vida laboral que son más importantes en el personal que trabaja en el Hospital; esta información es relevante y podrán ser útiles para autoridades del Hospital, y encargados de la gestión de seguridad y salud ocupacional para que puedan adoptar estrategias adecuadas para incrementar el nivel de la calidad de vida laboral de sus trabajadores, al tiempo que reducen los índices de inseguridad ocupacional.

Del mismo modo, la presente investigación tiene justificación metodológica porque el diseño metodológico representa su fortaleza por cuanto se realizará tomando en consideración toda pauta metodológica sustentada en autores; además, se diseñarán instrumentos con validez y confiabilidad que podrán servir a investigadores que requieran de instrumentos fiables para evaluar las variables mencionadas.

Del mismo modo, se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación entre gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral; de igual forma, se prosiguió con los objetivos específicos: a) Establecer la relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral en trabajadores; b) Establecer la relación entre políticas de salud y seguridad ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores; y, c) Establecer la relación entre gestión de riesgos ocupacionales y calidad de vida laboral.

Así también, se formuló la hipótesis general: Existe relación entre gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral; de igual forma, se formularon las hipótesis específicas: a) Existe relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral; b) Existe relación entre políticas de salud y seguridad ocupacional y calidad de vida laboral; y, c) Existe relación entre gestión de riesgos ocupacionales y calidad de vida laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional: Quiroz y Beltrán (2021) desarrolló una indagación con la finalidad de conocer si entre la calidad de vida laboral y los efectos colaterales del covid-19 existe relación. De acuerdo con ello, la investigación fue cursada desde el enfoque cuantitativo-correlacional contando con la participación muestral de 116 colaboradores, cuyos resultados revelan que las medias más bajas de las dimensiones de la calidad de vida fueron: seguridad salarial ( $M = 3.42$ ), trabajo desde casa ( $M = 4.37$ ) y, por otro lado, la significancia obtenida fue igual a 0.000 mediante el cual se concluye que entre la calidad de vida laboral existe asociación con los efectos colaterales.

Salazar (2021) desarrolló una investigación con la necesidad de identificar si entre la motivación y la calidad de vida laboral existe vinculación, para ello, recurrió a los estudios cuantitativo-correlacional tomando como muestra probabilística a 206 trabajadores; cuyos resultados evidenciaron que el 87% de encuestados presentaron un nivel alto en la motivación y en relación a la calidad de vida laboral, el 82% percibieron como regular; cuya correlación Rho igual a 0.413 evidenció una correlación positiva entre variables.

Montoya et al. (2020) en un estudio realizado, plantearon como objetivo principal identificar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción del trabajo. Para cumplir esta finalidad, la investigación se desarrolló en concordancia con el enfoque cuantitativo-correlacional con una muestra compuesta por 71 colaboradores de la salud, cuyos resultados revelaron que el 66.2% de los encuestados percibieron de nivel alto la seguridad en el trabajo, el 50.7% también indicaron un nivel alto en la satisfacción, un 47.9% ha logrado en un nivel alto tener bienestar; así también, en relación al resultado inferencial, la significancia fue igual a 0.000 se ha determinado que existe vinculación positiva entre la CVL y la satisfacción laboral.

Toscano et al. (2020) en su estudio realizado han señalado como objetivo general reconocer la vinculación entre calidad de vida laboral y el engagement, a partir de una metodología cuantitativa de nivel correlacional y con una muestra compuesta por 250 empleados; cuyos hallazgos evidencian una significancia igual

a 0.04 menor a 0.05 y un índice de 0.61 que evidencia que entre la calidad de vida y el engagement existe relación.

Leitão et al. (2019) publicaron un estudio en la que plantearon como objetivo identificar si la calidad de vida del trabajador contribuye positivamente con desempeño organizacional, desarrollándose un estudio cuantitativo-descriptivo en una muestra de 514 personas, donde los resultados revelan que los trabajadores al ser escuchados, y que los tomen en cuenta, que el ambiente de trabajo sea óptimo y otras condiciones adecuadas para el trabajo contribuyen al desarrollo organizacional.

En el ámbito nacional: Cruzado (2022) desarrolló un estudio con la finalidad de conocer si las condiciones de trabajo se relacionan con la calidad de vida laboral, de acuerdo a ello, el investigador usó el enfoque cuantitativo según el alcance correlacional en la que participaron 134 usuarios internos, cuyos reportes correlacionales (Sig. < 0.05) y  $Rho = 0.405$  han establecido que las condiciones del empleo se relacionan con la CVL.

Salazar (2020) desarrolló una investigación a fin de determinar la relación entre la motivación y la calidad de vida laboral, para ello llevó a cabo una indagación cuantitativa de alcance correlacional en una muestra de 400 profesionales entre doctores, enfermeros, técnicos y profesionales de apoyo, cuyos resultados dan cuenta que el 87% presentaron un nivel alto en su motivación respecto del 82% que indicaron un nivel regular en la calidad de vida, además, la significancia fue igual a 0.000 y  $Rho = 0.413$ ; concluyendo que existe correlación directa y positiva entre la motivación y la CVL.

Cueva (2019) realizó una investigación a fin de identificar el nivel de las condiciones de trabajo y calidad de vida; y trabajo con un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, con muestra compuesta de 373 trabajadores de un hospital y cuyos resultados reportados dan cuenta que el 87.7% de trabajadores realizan hasta 48 horas semanales, el 59.2% solo trabaja días de semana, el 61.2% presenta jornadas de turno mañana y tarde, etcétera; concluye que entre las principales condiciones de trabajo se han identificado riesgos psicosociales en el personal asistencial.

Rivas (2019) elaboró una investigación con la necesidad de conocer si entre la salud ocupacional existe relación con la calidad de vida laboral, para ello condujo

su estudio de acuerdo al enfoque cuantitativo de alcance correlacional, considerando como muestra la conformación de 86 trabajadores cuyos resultados muestran que el 89.5% de encuestados indicaron un nivel medio en la salud ocupacional respecto del 86% de informantes que evidenciaron un nivel no óptimo en la CVL, y de acuerdo con el reporte inferencial (Sig. < 0.05) y (Rho = 0.810), ha concluido señalando que ambas variables se correlacionan positivamente.

Serrano (2018) desarrolló un estudio motivado por el problema de la salud ocupacional, planteando conocer de qué manera la gestión de la salud ocupacional puede relacionarse con el desempeño de los trabajadores; para ello, trabajó desde el enfoque cuantitativo-correlacional, teniendo en cuenta una muestra de 50 trabajadores; cuyos hallazgos de tipo descriptivo han permitido conocer que el 76% de los trabajadores consideraron como indiferente la gestión de salud, y el 78% evidenciaron un nivel regular en el desempeño laboral; por otro lado, de acuerdo con los resultados reportados a nivel inferencial, (Sig. < 0.05) y Rho = 0.801; debido a ello, concluyó revelando que una mayor gestión en la salud de los trabajadores permite mejorar el desempeño laboral.

En relación a la primera variable de estudio: gestión de la salud ocupacional, existe una escasa literatura, sin embargo, desde la Comisión Conjunta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han definido salud ocupacional en base a cuatro consideraciones: a) promover y mantener en los niveles adecuados tanto el bienestar físico, mental y social de cada uno de los trabajadores; b) prevenir de cualquier incidente que afecte la salud del trabajador en las condiciones en las que se trabaja; c) proteger a los trabajadores de cualquier tipo de riesgo que pueda suscitar en el trabajo; y d) colocar al trabajador de acuerdo a sus capacidades y habilidades para determinadas funciones a fin de proteger su salud física o mental (Guerrero, 2022).

De acuerdo con Otero et al. (2018) la seguridad en el trabajo es un proceso completo, que no solo implica la responsabilidad de la empresa, sino también de cada uno de los integrantes, ya que cada uno al realizar un trabajo también contribuye a minimizar los riesgos.

La gestión de la seguridad ocupacional es de vital importancia porque permite reducir los accidentes laborales, así como también las enfermedades originadas en el empleo. Es importante también, porque permitirá que en las

empresas se adecuen los entornos y espacios de trabajo, a fin de que estos sean seguros y contribuyan al buen ambiente laboral reduciendo los riesgos ocupacionales (Şenol y Ferhatoğlu, 2019).

De acuerdo con Ortega (2017) la seguridad ocupacional es importante porque en muchos países en desarrollo, existen grandes vacíos legales, lo que origina que en las empresas no se respete y privilegie el cuidado de la salud ocupacional del trabajador.

En relación a las normas que regulan la salud ocupacional, en distintos países se establecen para que en las empresas se tome la importancia debida a los peligros del cual son susceptibles los trabajadores al realizar una actividad laboral motivo por el cual, es imperativa el establecimiento o implementación de sistemas de seguridad y salud ocupacional (Ortiz, 2021). De acuerdo con Obando et al. (2019) son los sistemas de gestión de seguridad y salud del trabajo que implementados de manera adecuada, son dirigidos para proporcionar mejores ambientes de trabajo, con la intención de reducir la siniestralidad.

Uno de los considerados dentro de la estructura de la seguridad ocupacional, se encuentran las disposiciones legales, las normas, códigos de práctica y la regulación o control por parte de los organismos responsables del trabajo (Ramírez y Peña, 2020).

En el Perú, se cuenta con la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud que fue promulgada en 2011 que ha sido implementada con la finalidad de procurar que ocurran los accidentes y riesgos laborales en las empresas; siendo su aplicación obligatoria y cuya exigencia es la de realizar exámenes médico ocupacionales (Miñan et al., 2020).

Para evaluar la gestión de la salud ocupacional, se han considerado tres dimensiones: a) condiciones laborales, b) políticas de salud y seguridad ocupacional y, c) riesgos ocupacionales.

Las condiciones laborales, hacen referencia aquellas condiciones que no hacen propicia que el trabajador desarrolle sus actividades de forma segura y privilegiando su salud (Jiménez, 2022).

Las políticas de salud y seguridad ocupacional, son aquellas que se implementan con la intención de establecer normas de conducta, responsabilidades tanto de empleados como de los empleadores, y todo lo relacionado con la mejora

continua (Platas y Cervantes, 2020). En el ámbito peruano, existe la política nacional, cuyo objetivo es la procurar que ocurran accidentes en el trabajo así como también prevenir las enfermedades ocupacionales; y entre sus principios más relevantes se encuentra: a) la prevención, como una forma de reducir la exposición de inseguridad en el trabajo mediante la promoción de adecuadas condiciones para el trabajo y bienestar; b) gestión integral, a partir de cual, las empresas deben de integrar como parte de sus políticas internas la aplicación de las políticas nacionales (MTPE, 2018).

La gestión de los riesgos ocupacionales se debe a que los riesgos en el trabajo están presentes en las actividades laborales y hacen referencia a la probabilidad de que el trabajador sufra de algún daño como consecuencia de un inadecuado entorno laboral (Jiménez, 2022).

En lo que respecta a la segunda variable: calidad de vida laboral, Lumbreras *et al.*, (2022) la han definido como el grado de satisfacción personal y profesional relacionadas con el contexto laboral en el que se desenvuelven y producto de esta interacción, los trabajadores perciben en mayor o menor medida su agrado sobre las condiciones en las que trabajan, las compensaciones, el nivel de logro, y otros factores que afectan la productividad y el desempeño.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) citado por Kumar *et al.* (2018) la calidad de vida es una percepción individual relacionada con metas, expectativas y preocupaciones diversas de acuerdo con su vida en un contexto social y cultural. De acuerdo con Duracinsky *et al.* (2022) la CVL hace referencia al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como también, la percepción de lo que significa el trabajo y el significado en el propio trabajo. En la misma línea de ideas, Farhadi *et al.* (2021) incluye también aspectos de la vida laboral como las recompensas e incentivos, las condiciones de trabajo, y otras. Por su parte, Brooks (citado por Raeissi *et al.*, 2019) refiere a la calidad de vida laboral como una capacidad en tanto satisfaga sus necesidades y aspiraciones personales durante su experiencia en el trabajo.

En la misma línea de conceptualizaciones, Ranjan (2019) afirmó que la calidad de vida en el trabajo refiere también a la percepción del trabajador que hace de sí dándole sentido a su trabajo. Así también, Rostami *et al.* (2021) describe esta calidad a partir de condiciones que se dan en el trabajo, junto con la experiencia

humana que los trabajadores experimentan como parte de su quehacer laboral. Adicionalmente, Eren y Hisar, 2016 (Citado por Diana et al., 2022) indicaron que la calidad tiene que ver con las relaciones entre trabajadores y directivos, así como también, sobre los servicios de apoyo con los que cuenta. Según Howie *et al.* (2022) otro factor que incide en la calidad de vida del empleado son las políticas institucionales.

En opinión de Ramírez y Peña (2020) la calidad de vida laboral es una construcción bastante compleja y que se encuentra interrelacionada con una serie de factores: a) la satisfacción expresada cuando el trabajo se ha realizado, b) el reconocimiento por el desempeño y resultados logrados, c) el salario que se percibe de acuerdo al trabajo desarrollado, d) otras prestaciones que se reciben a cambio del trabajo, e) las relaciones interpersonales en el trabajo, f) el entorno tanto psicológico y físico en el trabajo.

En relación a los modelos teóricos que explican la calidad de vida laboral, entre los que destacan: El modelo teórico de Nadler y Lawler quienes basan su modelo en cuatro aspectos: la participación del empleado en la toma de decisiones, la reestructuración del trabajo buscando la mejor acoplación y realización de actividades, el sistema de recompensas y su incidencia en el clima laboral, y, la mejora constante de las condiciones físicas y psicológicas a fin de proporcionar un ambiente de trabajo adecuado (Ramírez y Peña, 2020).

El modelo teórico de Hackman y Oldhan, quienes sustentaron su modelo en función de ocho dimensiones: a) la variedad de las habilidades requeridas, b) la identificación de la tarea, c) el significado de la tarea, d) la autonomía base de la responsabilidad en el trabajo, e) retroalimentación constante por parte del supervisor para mejorar el desempeño del trabajador, f) retroalimentación del propio trabajo, a partir del cual, el trabajador pueda evaluar su desempeño y, g) la capacidad de interrelacionarse con los demás en el trabajo (Ramírez y Peña, 2020).

Para evaluar la calidad de vida laboral, se han considerado las dimensiones del cuestionario WRQoL cuyos componentes son: interrelación trabajo-hogar, bienestar general, trabajo-satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo (Easton y Van, 2018).

La interrelación trabajo-hogar, refiere de los conflictos que existe entre las cuestiones laborales y personales o familiares, que se desencadena por las



presiones de cada uno y al entrar en conflicto se producen efectos negativos (Gabini, 2020). De acuerdo con Geurts et al., 2005 (citado por Vesga, 2019) la interrelación refiere al comportamiento adoptado por el trabajador en función de un dominio sobre otro con influencia positiva o negativa; es decir, el dominio hogar puede influir de manera negativa o positiva en el dominio trabajo y viceversa.

El bienestar general, hace referencia a una situación que causa un grado de satisfacción cuando el trabajador ha cumplido con sus funciones satisfactoriamente en el que ha influido el clima laboral, el reconocimiento a su trabajo y otros factores (Ortiz et al., 2021). La satisfacción es una valoración de las experiencias laborales y refleja su calidad de vida laboral y del equilibrio entre sus diversas interacciones (Montuori et al., 2022).

El trabajo-satisfacción profesional, explica el resultado afectivo del trabajador en relación al trabajo y a su desarrollo profesional. De acuerdo con Inayat y Jahanzeb (2021) el trabajo es el factor más importante en la vida de las personas, pues dependiendo del trabajo, su vida en general se verá afectada de ella, por lo tanto, entonces es importante que el trabajador se sienta satisfecho y las organizaciones deben procurar mejora sus condiciones de trabajo pero también ofrecerles la oportunidad de mejorar profesionalmente.

La dimensión condiciones laborales hace referencia a aquellas condiciones adecuadas para el trabajo de acuerdo o en concordancia con la disponibilidad de recursos, la capacidad de los mismos (Pinela y Donawa, 2019). Las condiciones en el trabajo son un reflejo de la calidad de empleo, es decir, cuanto mejor y propicias sean estas condiciones, la calidad del empleo se percibirá como buena, entendiéndose por calidad del empleo a aquellas condiciones de seguridad, estabilidad, y sobre todo del respeto por la dignidad de las personas (Murillo y Montaña, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Enfoque:

Al presente estudio le corresponde el enfoque cuantitativo; cuyo sustento se explica a partir de la necesidad de la investigación de probar hipótesis, realizando las mediciones sobre las variables (Niño y Mendoza, 2021). Debido a ello, es que las hipótesis que se han formulado, para saber si la calidad de vida laboral tiene alguna relación a partir de la gestión de la salud ocupacional, requiere de mediciones y uso de las estadísticas para la comprobación.

##### Tipo:

Este estudio se caracteriza por ser de tipo básica; y se sustenta, porque en este tipo de estudios, su interés se centra en llenar un vacío en el conocimiento de un fenómeno o hecho observable sin pretender dar solución práctica al problema planteado (Arispe et al., 2020); para ello, emplea generalizaciones para establecer formulaciones que pueden ser aplicadas posteriormente (Quezada, 2021).

##### Nivel:

El nivel de esta investigación fue relacional o de alcance correlacional, cuyo propósito fue la de establecer relación entre dos variables sin necesidad de profundizar en establecer relaciones de causa y efecto (Pereyra, 2020).

##### Diseño:

Le corresponde los diseños no experimentales. Un diseño en el campo metodológico proporciona las pautas estructurales y procedimentales que permiten replicar los estudios bajo el mismo diseño (Cerdeira y Valdivia, 2020). Los diseños no experimentales se caracterizan porque no existe manipulación de parte del investigador en alguna de sus variables (Hernández y Mendoza, 2018). Por otro lado, este estudio tiene una condición de temporalidad transversal, que se refiere a que las mediciones se realizan en un único momento, es decir a cada participante solo se le encuesta una sola vez (Calderón, 2020).

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable X: Gestión de salud ocupacional**

##### **Definición conceptual**

Son aquellas acciones orientadas a la prevención de lesiones o enfermedades laborales debido principalmente a las condiciones en las que el trabajador desarrolla sus actividades; así también, las acciones se orientan a la protección y promoción (Cifuentes et al., 2021).

##### **Definición operacional**

Para evaluar esta variable, se empleó el cuestionario conformado por tres dimensiones: condiciones laborales, políticas de salud y seguridad ocupacional y, gestión de riesgos ocupacionales, en escala de Likert

**Escala:** Politémica, ordinal.

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

##### **Definición conceptual**

Es el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como también, la percepción de lo que significa el trabajo y el significado en el propio trabajo (Duracinsky et al., 2022).

##### **Definición operacional**

La calidad de vida laboral, fue evaluada mediante la escala WRQoL conformado por 24 preguntas en función de las dimensiones: interrelación trabajo-hogar, bienestar general, trabajo-satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo.

**Escala:** Politémica, ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Se ha considerado como población de estudio a 98 trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022. Una población hace referencia al conjunto de unidades de estudio, entendiéndose por unidad a una entidad que puede ser una persona, una institución, etcétera, que es objeto de estudio de parte del investigador y para precisar la población requiere de vincular en espacio y tiempo (Bologna, 2018).

### **Criterios de inclusión**

Se incluyeron a trabajadores del área de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, con contrato vigente y con un tiempo mayor a un año de servicios.

### **Criterios de exclusión**

Se excluyeron a trabajadores que se encuentren con licencia y los que no deseen participar de las encuestas.

### **Muestra**

Estuvo conformada por 79 trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Una muestra es una porción extraída de la población, con la intención de realizar una investigación (Bologna, 2018).

### **Muestreo**

Se aplicará un muestreo de tipo probabilístico, y aleatorio, esto debido a que todos los que participaran tienen la misma probabilidad de participación, y se considera como aleatorio porque la elección es al azar (Rosendo, 2018).

**Unidad de análisis:** Trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

Como técnica se empleó la encuesta; siendo las técnicas de recolección un conjunto de procedimientos que permiten la recolección de información (Huairé et al., 2022); y la encuesta que es la forma de recolección a través de la consulta a un gran número de informantes (Cerdeira, 2021).

### **3.4.2. Instrumentos**

Como instrumento se aplicó el cuestionario. Los instrumentos son aquellas formas o medios que permiten el registro de información (Huairé et al., 2022).

Un cuestionario se define como el registro que está conformado por un conjunto de ítems, que son confeccionados para recolectar la información de un tema en particular que interesa al investigador (Polgar y Thomas, 2021).

### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

Es el grado en el que el instrumento es capaz de medir para lo que ha sido diseñado medir (Sambrano, 2020). Es decir, si se diseña un instrumento para medir la calidad de vida laboral, el cuestionario debe medir esta variable y no otra. Para determinar que un instrumento presenta validez, es necesario recurrir a expertos quienes a través de un juicio o valoración emiten un certificado dando constancia de que el instrumento presenta validez de contenido, ya que los expertos evalúan el contenido de los instrumentos.

#### **Confiabilidad**

Representa un valor que indica que el instrumento es consistente cuando se realizan mediciones en condiciones similares, pues los resultados al ser congruentes o consistentes, muestran ser fiables.

En este estudio se realizó una prueba piloto y se realizó el análisis Alfa de Cronbach obteniendo como índices 0.914 para la gestión de salud ocupacional y 0.943 para la calidad de vida laboral.

### **3.5 Procedimientos**

Se seguirán en base a los siguientes procedimientos: a) se solicitó el permiso a la institución de salud para el desarrollo de las encuestas; b) se planificó la realización de encuestas con el encargado de la institución de salud; y, c) se efectuaron las encuestas en las fechas programadas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se emplearon dos métodos: a) método descriptivo mediante el cual, se presentaran en tablas y gráficos, las características evaluadas de acuerdo a las variables y sus dimensiones (Villada y Beltrán, 2021); b) método inferencial, a

través del cual, se establecerá la relación entre las variables, mediante el empleo de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman (Martínez et al., 2020).

### **3.7 Aspectos éticos**

Los aspectos a valorarse, son: a) respeto a la autonomía, que se aplicó respetando las decisiones de cada participante en contribuir con el llenado de las encuestas de manera voluntaria; b) beneficencia, porque implica un beneficio al abordar un problema relacionado con la poca gestión de la salud ocupacional; c) no maleficencia, porque no se realizó nada que pueda poner en riesgo a los participantes; y d) consentimiento informado, cuya aplicación permite que los participantes decidan llenar las encuestas habiendo sido informados previamente sobre la naturaleza del estudio (Navarro, 2021).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Niveles de la gestión de la salud ocupacional*

	Gestión de la salud ocupacional		Condiciones laborales		Políticas de salud y seguridad ocupacional		Gestión de riesgos ocupacionales	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	5	6,8	19	26,0	8	11,0	3	4,1
Regular	46	63,0	42	57,5	43	58,9	42	57,5
Bueno	22	30,1	12	16,4	22	30,1	28	38,4
Total	73	100,0	73	100,0	73	100,0	73	100,0

Nota: *f*=Frecuencia absoluta

En la tabla 1, se observa que el 63.0% de encuestados percibieron como regular la gestión de salud ocupacional, el 57.5% indicaron que las condiciones laborales son regulares, el 58.9% de encuestados reportaron de nivel regular las políticas de salud y seguridad ocupacional y el 57.5% percibieron de regular la gestión de riesgos ocupacionales.

**Tabla 2***Niveles de la calidad de vida laboral*

	Calidad de vida laboral		Interrelación trabajo-hogar		Trabajo-satisfacción profesional		Condiciones laborales		Control en el trabajo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	3	4,1	1	1,4	4	5,5	12	16,4	5	6,8
Medio	39	53,4	43	58,9	28	38,4	33	45,2	42	57,5
Alto	31	42,5	29	39,7	41	56,2	28	38,4	26	35,6
Total	73	100,0	73	100,0	73	100,0	73	100,0	73	100,0

Nota: *f*=Frecuencia absoluta

En la tabla 2, se observa que, el 53.4% de trabajadores encuestados percibieron de nivel medio la calidad de vida laboral, el 58.9% consideraron de nivel medio la interrelación trabajo-hogar, el 56.2% de trabajadores estimaron de nivel alto el trabajo-satisfacción profesional, el 45.2% valoraron de nivel medio las condiciones laborales y el 57.5% percibieron de nivel medio el control en el trabajo.



### Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral

Ha: Existe relación entre gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral

**Tabla 3**

*Comprobación de hipótesis general*

		Calidad de vida laboral
Rho	Gestión de salud ocupacional	Correlation index Sig. (bilateral) N
		,745** ,000 73

De acuerdo a lo observado en la tabla 3, los valores de significancia y correlación (Sig. = 0.000 < 0.05; Rho = 0.745) permiten establecer relación entre las variables, siendo además una correlación directa, por lo que un cambio positivo en la gestión de la salud ocupacional, representará también un cambio en la calidad de vida laboral.

## Prueba de hipótesis específicas

Ho: No existe relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral

Ha: Existe relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral

**Tabla 4**

*Comprobación de hipótesis específica 1*

		Calidad de vida laboral	
	Condiciones	Correlation index	,661**
Rho	laborales	Sig. (bilateral)	,000
		N	73

Tal como se observa en la tabla 4, los hallazgos (Sig. = 0.000 < 0.05; Rho = 0.661) se ha establecido la existencia de un nexo entre las variables, evidenciando una correlación directa, por lo que, una mejora en las condiciones laborales, se traduciría en una contribución a la mejora de la CVL.

Ho: No Existe relación entre políticas de salud y seguridad ocupacional y calidad de vida laboral

Ha: Existe relación entre políticas de salud y seguridad ocupacional y calidad de vida laboral

**Tabla 5**

*Comprobación de hipótesis específica 2*

			Calidad de vida laboral
Rho	Políticas de salud y seguridad ocupacional	Correlation index Sig. (bilateral) N	,622** ,000 73

De acuerdo a los resultados de la tabla 5 (Sig. = 0.000 < 0.05; Rho = 0.622) ha permitido establecer la relación entre variables, cuya correlación Rho de Spearman, que es directa, implica que, fortaleciendo las políticas de salud y seguridad ocupacional, se fortalece también la CVL.

Ho: No Existe relación entre riesgos ocupacionales y calidad de vida laboral

Ha: Existe relación entre riesgos ocupacionales y calidad de vida laboral

**Tabla 6**

*Comprobación de hipótesis específica 3*

			Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Gestión de riesgos ocupacionales	Correlation index	,601**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73

Tal como se aprecia en la tabla 6, debido a los resultados (Sig. = 0.000 < 0.05; Rho = 0.601) se aceptó la hipótesis alterna, mediante el cual, se estableció la relación entre ambas variables, presentando además una correlación positiva, lo que se implica que una buena gestión de los riesgos ocupacionales, contribuye con una mejora de la CVL.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación fue desarrollada con la intención de comprobar que la gestión de salud ocupacional tiene relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores, entendiendo que la gestión es importante para mejorar las condiciones de trabajo y mejorar también la calidad de vida laboral.

En relación al objetivo general y en concordancia con la prueba de hipótesis se ha logrado comprobar que la gestión de la salud ocupacional se vincula con la calidad de vida laboral (Sig. < 0.05); además, presenta una correlación directa y considerable (Rho = 0.745). De acuerdo con los resultados descriptivos, el 63.0% de encuestados consideraron de nivel regular la gestión, esto es en su mayoría, sostienen que la organización debe mejorar o promover mejoras en la seguridad del trabajo, en las condiciones laborales, de esta manera el trabajador se sentirá más seguro de trabajar, se desempeñará mejor y por tanto habrá una contribución a la mejora de su calidad de vida laboral.

Dicho resultado es congruente con los resultados de la investigación de Rivas (2019) quien reportó un valor Sig. < 0.05 y Rho = 0.810, a partir de los cuales estableció que la salud ocupacional tiene relación con la calidad de vida laboral; remarcando la importancia de la gestión de la salud ocupacional para evitar que los trabajadores no sufran de accidentes laborales, y otros que afecten su calidad de vida laboral. Los resultados descriptivos también son concordantes, el 89.5% de encuestados refirieron de nivel medio la salud ocupacional y el 86.0% de trabajadores consideraron con un nivel no óptimo su calidad de vida laboral, este resultado explica por qué la percepción de la salud ocupacional, percibidas por el entorno físico y mental, son bastante regulares, sin embargo, no son lo suficientes para que los trabajadores sientan que su vida laboral es positivamente adecuada.

El resultado también es congruente con el reportado por Garcia (2018) quien en su investigación comprobó que la seguridad-salud ocupacional se relacionó con la calidad de vida laboral debido a Sig. < 0.05 y Rho = 0.240, de esta manera, el autor remarca la importancia de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo, puesto que es la forma en la que la organización se preocupa por sus empleados, por sus condiciones de trabajo, ambiente laboral y otros, incidiendo en la CVL de

los trabajadores. De acuerdo con sus resultados descriptivos, el 71.0% de trabajadores consideraron como medio el nivel de salud ocupacional y el 80.0% de trabajadores percibieron como medio su calidad de vida laboral. Según estos hallazgos y de su correlación positiva, se establece que los trabajadores perciben aún ciertas deficiencias en la salud ocupacional que aún no han sido cubiertas o resueltas, afectando la calidad de vida en el trabajo.

Dichos resultados también son congruentes con una investigación similar publicada por Serrano (2018) quien en su estudio llegó a corroborar que la gestión de la salud ocupacional tiene relación con el desempeño laboral (Sig. < 0.05 y Rho = 0.801) donde claramente se muestra que la intensidad de la correlación es alta, lo que implica que la gestión de la salud de los trabajadores es también un factor importante que contribuye con el trabajador al ofrecerle mejores condiciones de trabajo, seguridad y ambiente laboral, lo cual se traduce en un mejor desempeño. Es decir, de acuerdo a los resultados, se explica que la salud ocupacional tiene repercusión en el desempeño laboral, puesto que el trabajador percibe que la organización se preocupa por su salud en el trabajo.

Por lo que concierne al primer objetivo específico y de acuerdo a los hallazgos de la comprobación de su hipótesis se ha llegado a determinar el vínculo entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral (Sig. < 0.05); presentando además una correlación positiva considerable (Rho = 0.661). Este hallazgo implica que una mejora de las condiciones laborales, se traduce en el favorecimiento de la calidad de vida en el trabajo. Por otra parte, de acuerdo a los reportes descriptivos, el 57.5% de trabajadores que indicaron de nivel regular las condiciones laborales, refleja que existen aún deficiencias por mejorar. Es decir, cuando las condiciones de trabajo (ambiente, clima laboral, condiciones económicas, y otras) son adecuadas para el trabajador, por lo que no solo percibe que puede trabajar o desempeñarse mejor, contribuyendo con un mayor grado de satisfacción con la calidad de vida en el trabajo.

Estos resultados son congruentes con el reportado en el trabajo de Cruzado (2022) quien ha exhibido una significancia menor al parámetro del 5% y un Rho = 0.405, de manera que, coincide también en señalar que las buenas condiciones de

trabajo favorecen en el mejoramiento de la calidad de vida laboral del trabajador. Por otro lado, de acuerdo con los reportes descriptivos, el 70.9% de encuestados consideraron de nivel medio respecto a las demandas psicológicas, es decir consideraron tener un trabajo muy duro, donde el trabajo es rápido; de igual manera, el 66.4% de encuestados consideraron de nivel medio el apoyo social, es decir, que los trabajadores consideran que hace falta que los compañeros de trabajo sean más unidos, más colaboradores y que los jefes se preocupan por los empleados.

En un estudio similar, Heredia (2020) demostró que la gestión administrativa se vincula positivamente con las condiciones del trabajo. Los resultados a los que llegó, se basaron en Sig. < 0.05 y Rho = 0.987. De acuerdo con los hallazgos descriptivos de esta investigación, el 62.0% de trabajadores percibieron de nivel regular la gestión administrativa, y el 62.0% también consideraron como regular las condiciones laborales; y en relación a estos hallazgos, los trabajadores no han logrado tener las mejores condiciones laborales debido principalmente a deficiencias de gestión.

Dichos resultados coinciden con lo señalado por Montoya et al. (2020) en cuyo estudio ha logrado comprobar que la calidad de vida del trabajar tiene relación con la satisfacción (Sig. < 0.05) señalando que la calidad de vida es un constructo importante porque se traduce en mejores condiciones de trabajo y de seguridad que permiten una mayor satisfacción laboral, lo que también contribuye a la organización, ya que, también se vincula con mejores desempeños. Por otro lado, estos autores señalan que uno de los factores relevantes de la calidad de vida son las condiciones laborales; y estas condiciones relacionadas con la ambientación, la iluminación, las relaciones interpersonales, la ergonomía, y otras características organizacionales advierten que tan adecuadas se perciben por parte de los trabajadores que expresan su bienestar en tanto sean adecuadas estas condiciones.

En opinión de la investigadora, es importante prestar atención a las condiciones en las que el trabajador desarrolla sus actividades laborales, puesto

que las mejores condiciones proporcionan el clima adecuado para que el trabajador se sienta cómodo y pueda desempeñarse mejor en sus funciones.

En cuanto al segundo objetivo específico, y en concordancia con los resultados producto del análisis inferencial de la prueba de hipótesis, se estableció que las políticas de salud y seguridad ocupacional presenta relación con la calidad de vida laboral (Sig. < 0.05); presentando además una correlación positiva considerable (Rho = 0.622). Estos resultados, sumados a los descriptivos, en el que el 58.9% de trabajadores que consideraron como regular las políticas de seguridad, explica del porque existe una correlación positiva. Esto es, si han considerado que las políticas no son suficientes o no se cumplen a cabalidad, pues lo más probable es que, no se esté efectuando con eficiencia la gestión de salud ocupacional y, por tanto, los trabajadores perciben que la empresa debe de hacer algo para mejorar las condiciones y puedan trabajar mejor y más seguros.

Finalmente, en relación al tercer objetivo específico y de acuerdo a los hallazgos reportados en la prueba de hipótesis, se llegó a determinar que la gestión de riesgos ocupacionales se relaciona con la CVL (Sig. < 0.05); presentando además una correlación positiva considerable (Rho = 0.601). Este resultado implica que un fortalecimiento en la gestión de riesgos ocupacionales, contribuye mejorando también la CVL. Por otro lado, de acuerdo a los resultados a nivel descriptivo, se reportó que un 57.5% de trabajadores consideraron como regular el nivel de gestión de los riesgos, evidenciando que dentro de la organización faltan aún mejoras que contribuyan a reducir los riesgos y dar mayor seguridad a los trabajadores.

Dichos resultados pueden explicarse a partir de lo afirmado por Sabastizagal et al. (2020) quien ha señalado que los trabajadores son quienes se exponen a condiciones que puede afectar su salud o bienestar personal, por esta razón, es que estas condiciones tienen que ser propicias para lograr que el trabajador se sienta y perciba mayor seguridad y pueda desempeñarse con mayor productividad. Dependiendo de las condiciones en las cuales trabaja, como por ejemplo relacionadas con la ergonomía, la iluminación, el ambiente laboral, las relaciones



interpersonales, los beneficios económicos, etcétera; es que los trabajadores van a percibir que le son favorables y se desempeñaran mejor, con mayor satisfacción.

De acuerdo con Copari (2022) es el reglamento de seguridad e higiene en la que se indica que las organizaciones tienen la labor de prevenir los riesgos laborales, los accidentes o enfermedades del trabajo, para ello, necesita de la correcta difusión dentro de la organización y de su cumplimiento por parte de los trabajadores y de la organización.

Los resultados también concuerdan con lo manifestado por Colque (2022) en cuyo estudio ha comprobado que la gestión es importante para prevenir los riesgos laborales; a lo que sus reportes descriptivos señalaron que un 80.0% de informantes percibieron como bueno la gestión de los riesgos laborales y un 70.0% de trabajadores coincidieron en reportar como bueno su percepción sobre el clima de seguridad en la organización.

En la misma línea argumentativa, los resultados también presentan congruencia con el trabajo de Espinoza et al. (2021) en cuyo estudio ha reportado que la seguridad y salud en el trabajo tiene relación positiva con el desempeño laboral (Sig. < 0.05 y Rho = 0.980) a partir del cual, los autores lograron explicar que las condiciones de seguridad permiten a los colaboradores desempeñarse mejor teniendo en cuenta que el ambiente laboral, físico y demás condiciones son adecuadas para un trabajo que ofrece seguridad y confortabilidad.

Al respecto, los resultados que se han obtenido responden a lo planteado en las hipótesis, y debido a que se ha comprobado que la gestión de la salud ocupacional presenta relación con la calidad de vida laboral, es la gestión un factor importante en la mejora de las condiciones laborales, la seguridad en el trabajo o la gestión de riesgos ocupacionales que tienen contribución directa con la calidad de vida laboral.

En relación al abordaje metodológico, la fortaleza de esta investigación radica en haber seguido con las pautas metodológicas respaldadas por autores diversos y cumpliendo tal cual lo aconsejan validando los instrumentos mediante juicio de expertos y demostrando su confiabilidad, lo que ha permitido disponer de

instrumentos que son adecuados para garantizar que los resultados responden a los objetivos planteados y de acuerdo a la lógica asumida, se logró comprobar que la gestión de salud ocupacional tiene relación positiva con la CVL, constructos que han sido abordados teóricamente y han permitido explicar los resultados de acuerdo con los trabajos previos.

En cuanto a las limitaciones de la investigación, se puede señalar que acceder a una población mayor a la estudiada representa una serie de trámites que demanda tiempo y permisos que no son fáciles de conseguir, sin embargo, la población asumida, ha permitido lograr con los objetivos señalados en la investigación, pero se entiende que, con una mayor población, los resultados serían más robustos.

De acuerdo a lo investigado, se recomienda a futuros investigadores, realizar un estudio ya sea al mismo nivel correlacional o explicativo, ampliando la población de estudio o extendiendo hacia otros contextos. También se recomienda emplear los instrumentos a fin de mejorar o adaptarlo a los diversas poblaciones y contextos.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera.**

Se llegó a comprobar que la gestión de la salud ocupacional se correlaciona positivamente con la calidad de vida laboral (Sig. < 0.05; Rho = 0.745). Debido a ella, cuando la gestión de la salud se percibe como buena, la calidad de vida laboral también es buena.

### **Segunda.**

Se llegó a establecer que las condiciones laborales tienen correlación positiva con la calidad de vida laboral (Sig. < 0.05; Rho = 0.661). En razón de ello, el fortalecimiento de las condiciones laborales contribuye con el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

### **Tercera.**

Se llegó a determinar que las políticas de salud y seguridad ocupacional presenta correlación directa con la calidad de vida laboral (Sig. < 0.05; Rho = 0.622). A partir de ello, la implementación y ejecución de las políticas de salud, contribuyen con reforzar y mejorar la calidad de vida del trabajador.

### **Cuarta.**

Se llegó a comprobar que la gestión de riesgos ocupacionales presenta correspondencia positiva con la calidad de vida laboral (Sig. < 0.05; Rho = 0.601). A partir de lo señalado, cuando la gestión de riesgos del trabajo es adecuada, la calidad de vida laboral se incrementa positivamente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera.**

A las autoridades de la institución de salud, se les recomienda fortalecer la gestión de salud ocupacional mediante la actualización e implementación de medidas que favorezcan un ambiente ameno para el trabajo, con cero riesgos para el trabajador.

### **Segunda.**

Se recomienda a las autoridades responsables, fortalecer las condiciones laborales de la empresa, mejorando aspectos organizacionales, personales a fin de mejorar la satisfacción del trabajador y contribuir con su calidad de vida laboral.

### **Tercera.**

Se recomienda a las autoridades responsables, fortalecer las políticas de salud y seguridad ocupacional a fin de mejorar los protocolos existentes sobre seguridad en salud ocupacional para reducir riesgos laborales.

### **Cuarta.**

A las autoridades de la institución, se les recomienda, fortalecer la gestión de riesgos ocupacionales mediante la implementación de charlas técnicas para prevenir accidentes laborales en la organización.

## REFERENCIAS

- Araúz, A. (2022). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Estudio de la transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista Saluta*, 5, Art. 5. <https://doi.org/10.37594/saluta.v1i5.621>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada, O. R., Acuña, L. A., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bologna, E. (2018). *Métodos estadísticos de investigación*. Editorial Brujas.
- Caicedo Fandiño, H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Metaanálisis. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 41-62. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
- Calderón Saldaña, J. P. (2020). *Epidemiología y estadística aplicada a la salud*. Lulu.com.
- Cerda Gutiérrez, H. (2021). *Los elementos de investigación*. Magisterio.
- Cerda Lorca, J., y Valdivia Cabrera, G. (2020). *Conceptos básicos de metodologías de investigación clínica y epidemiológica*. Ediciones UC. <https://es.scribd.com/book/456442879/Conceptos-basicos-de-metodologias-de-investigacion-clinica-y-epidemiologica>
- Colque Vargas, C. M. (2022). Influencia de la gestión de prevención de riesgos laborales sobre la percepción del clima de seguridad. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 25(49), Art. 49. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i49.23015>
- Copari Calumani, N. L. (2022). Riesgo ocupacional y estado psicosocial del equipo de salud de un centro de salud de Tacna. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 2(1), Art. 1. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1374>
- Cruzado Requejo, M. (2022). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en usuarios internos de un hospital de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83438>

- Cueva Zambrano, P. G. (2019). *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un hospital público de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7347>
- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, y Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1), e08685. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Duracinsky, M., Marcellin, F., Cousin, L., Di Beo, V., Mahé, V., Rousset-Torrente, O., Carrieri, P., y Chassany, O. (2022). Social and professional recognition are key determinants of quality of life at work among night-shift healthcare workers in Paris public hospitals (AP-HP ALADDIN COVID-19 survey). *PLoS ONE*, 17(4), e0265724. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265724>
- Easton, S., y Van Laar, D. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life*. University of Portsmouth. <https://doi.org/10.17029/EASTON2018>
- Espinoza Vidaurre, S. M., Fernández Maurial, A. E., y Palomino Gómez, A. B. (2021). La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima. *INGENIERÍA INVESTIGA*, 3(2), Art. 2. <https://doi.org/10.47796/ing.v3i2.534>
- Farhadi, A., Bagherzadeh, R., Moradi, A., Nemati, R., y Sadeghmoghadam, L. (2021). The relationship between professional self-concept and work-related quality of life of nurses working in the wards of patients with COVID-19. *BMC Nursing*, 20(1), 75. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00595-2>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 26(1), 352. <https://www.redalyc.org/journal/686/68662655005/html/>
- García Valderrama, H. M. (2018). *Seguridad Y Salud Ocupacional Y Calidad De Vida Laboral De Los Colaboradores Del Terminal Pesquero De Buenos Aires, Trujillo, Año 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33670>
- García-Mogollón, A. M., y Malagón-Sáenz, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: Enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 41(63), 55-76. <https://doi.org/10.15359/abra.41/63.3>

- Guerrero Medina, E. (2022). *Manual de salud ocupacional*. Editorial El Manual Moderno.
- Heredia Oblitas, R. K. (2020). *Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54503>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Howie-Esquivel, J., Byon, H. D., Lewis, C., Travis, A., y Cavanagh, C. (2022). Quality of work-life among advanced practice nurses who manage care for patients with heart failure: The effect of resilience during the Covid-19 pandemic. *Heart y Lung*, 55, 34-41. <https://doi.org/10.1016/j.hrtlng.2022.04.005>
- Huaire-Inacio, E. J., Marquina-Luján, R. J., Horna-Calderón, V. E., Llanos-Miranda, K. N., Herrera-Álvarez, Á. M., Rodríguez-Sosa, J., y Villamar-Romero, R. M. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico*. Analéctica.
- Inayat, W., y Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, e1751495. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jiménez Padilla, B. (2022). *Prevención de riesgos laborales y medioambientales en instalaciones caloríficas*. IC Editorial.
- Kumar, A., Bhat, P. S., y Ryali, S. (2018). Study of quality of life among health workers and psychosocial factors influencing it. *Industrial Psychiatry Journal*, 27(1), 96-102. [https://doi.org/10.4103/ipj.ipj\\_41\\_18](https://doi.org/10.4103/ipj.ipj_41_18)
- Leitão, J., Pereira, D., y Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), E3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., y Cortez-Yacila, H. M. (2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre

- el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62, 87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Martínez González, M. Á., Sánchez Villegas, A., Toledo Atuchta, E., y Faulin Fajardo, J. (2020). *Bioestadística Amigable*. Elsevier Health Sciences.
- Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), Art. 2. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Miñan-Olivos, G. S., Monja-Palomo, J. O., Gonzales-Pacheco, O., Simpalo-Lopez, W. D., y Castillo-Martínez, W. E. (2020). Gestión de riesgos implementando la ley peruana 29783 en una empresa pesquera. *Ingeniería Industrial*, 41(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstractypid=S1815-59362020000300002yIng=esynrm=isoYtIng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstractypid=S1815-59362020000300002yIng=esynrm=isoYtIng=es)
- Montañez-Hernández, J. C., Díaz-Portillo, S. P., Guerra, G., y Reyes-Morales, H. (2022). Condiciones de empleo y precariedad laboral de los médicos de México: Análisis basado en una encuesta nacional. *Cadernos de Saúde Pública*, 38. <https://doi.org/10.1590/0102-311XES042321>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., y Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., y Nardone, A. (2022). Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
- MTPE. (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017—2021*. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)
- Murillo García, F., y Montaña Ulloa, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista*



- electrónica de investigación educativa*, 20(3), 56-68.  
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Navarro Reyes, D. (2021). *La responsabilidad civil médica frente al incumplimiento del consentimiento informado*. Editorial Universidad del Rosario.
- Niño Montero, J. S., y Mendoza Hidalgo, M. L. (2021). *La investigación científica en el contexto académico*. Infinite Study.
- Obando, J. E., Sotolongo, M., y Villa, E. M. (2019). El desempeño de la seguridad y salud en el trabajo. Modelo de intervención basado en las estadísticas de accidentalidad. *Revista ESPACIOS*, 40(43).  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n43/19404309.html>
- OIT. (2020). *Anticiparse a las crisis, prepararse y responder. Invertir hoy en sistemas resistentes de seguridad y salud en el trabajo*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_780968.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_780968.pdf)
- OIT. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo*.  
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Ortega Alarcón, J. A. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Academia y Derecho*, 14, Art. 14. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.14.1490>
- Ortiz De Agui, M. L., Villar-Carbajal, E. I., y Llanos De Tarazona, M. I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1),  
<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Ortiz Méndez, G. A. (2021). Criterios para la evaluación de los costos en la seguridad y salud en el trabajo: Una revisión bibliográfica\*. *SIGNOS- Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2).  
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560468688009/html/>
- Otero-Gorotiza, T. V., Torres-Bravo, R. A., Mite-Calero, W. A., y Anchundia-Santana, L. A. (2018). Caracterización de la gestión de la seguridad y salud laboral en el Ecuador desde la perspectiva de la investigación científico-académica. *Polo del Conocimiento*, 3(12), 47.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/813>

- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Pinela Morán, N. A., y Donawa Torres, Z. A. D. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: Una perspectiva desde las universidades. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2). <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>
- Platas García, J. A., y Cervantes Valencia, M. I. (2020). *Gestión integral de la calidad: Un enfoque por competencias*. Grupo Editorial Patria.
- Polgar, S., y Thomas, S. A. (2021). *Introducción a la investigación en ciencias de la salud*. Elsevier Health Sciences.
- Quezada Lucio, N. (2021). *Metodología de la investigación*. Marcombo.
- Quiroz Campas, C. Y., y Beltrán González, J. D. (2021). Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 36(14), Art. 36. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.421>
- Raeissi, P., Rajabi, M. R., Ahmadzadeh, E., Rajabkhah, K., y Kakemam, E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 94(1), 25. <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
- Ramírez, M., y Peña, A. M. M. (2020). *Seguridad laboral y salud ocupacional*. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). [https://elibro.net/es/lc/ucss/titulos/175898?fs\\_q=seguridad\\_\\_ocupacionalyprev=fs](https://elibro.net/es/lc/ucss/titulos/175898?fs_q=seguridad__ocupacionalyprev=fs)
- Ranjan, A. (2019). Quality of Work Life and Job Satisfaction among Employees of It Sector- A Study of Gurgaon Region Article Info. *Kaav International Journal of Arts, Humanities y Social Sciences*, 6(2). [https://www.researchgate.net/publication/344175830\\_Quality\\_of\\_Work\\_Life\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_among\\_Employees\\_of\\_It\\_Sector-\\_A\\_Study\\_of\\_Gurgaon\\_Region\\_Article\\_Info/link/5f58e65092851c078958398d/download](https://www.researchgate.net/publication/344175830_Quality_of_Work_Life_and_Job_Satisfaction_among_Employees_of_It_Sector-_A_Study_of_Gurgaon_Region_Article_Info/link/5f58e65092851c078958398d/download)

- Rivas Vargas, C. G. (2019). *Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35575>
- Rochelle Milanês Sousa, L., Campêlo Lago, E., Landim Almeida, C. A. P., de Carvalho e Martins, M. do C., Batista Moura, L. K., y Fernandes de Mesquita, R. (2021). Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. *Enfermería Global*, 20(62), 453-491. <https://doi.org/10.6018/eglobal.436441>
- Rosendo Ríos, V. (2018). *Investigación de mercados. Aplicación al marketing estratégico empresarial*. ESIC.
- Rostami, H. R., Akbarfahimi, M., Ghaffari, A., Kamali, M., y Rassafiani, M. (2021). Relationship between Work-Related Quality of Life and Job Satisfaction in Iranian Occupational Therapists. *Occupational Therapy International*, 2021, e6692752. <https://doi.org/10.1155/2021/6692752>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., y Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salazar Marcatoma, L. (2020). *Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56369>
- Salazar Marcatoma, L. (2021). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558)
- Sambrano, J. (2020). *Métodos de investigación*. Alpha Editorial.
- Şenol, L., y Ferhatoğlu, M. (2019). Occupational health and safety in businesses. *International Research Journal of Social Sciences*, 5, 6691-6700.
- Serrano Márquez, P. (2018). *Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud, Abancay*

- 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29527>
- Sheskin, D. J. (2020). *Handbook of Parametric and Nonparametric Statistical Procedures, Fifth Edition*. CRC Press.
- Silva-Peñaherrera, M., Merino-Salazar, P., Benavides, F. G., López-Ruiz, M., y Gómez-García, A. R. (2020). La salud ocupacional en Ecuador: Una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45.  
<https://doi.org/10.1590/2317-6369000010019>
- Toscano-deCairo, C. A. I, Vesga-Rodríguez, J. J., y Avendaño-Prieto, B. L. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 138-146.  
<https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.7>
- Vesga Rodríguez, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-135.  
<https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Villada Cantor, D. A., y Beltrán Cortés, O. J. (2021). *Elementos de estadística descriptiva y probabilidad*. Universidad Piloto de Colombia.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título: Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo  <b>TIPO:</b> Básica  <b>DISEÑO:</b> No experimental, transversal  <b>ALCANCE:</b> Correlacional  <b>POBLACIÓN:</b> 98 trabajadores de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza  <b>MUESTRA:</b> 79 trabajadores de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza  <b>MUESTREO:</b> Probabilístico, aleatorio
¿Qué relación existe entre gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022?	Determinar la relación entre gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022.	Existe relación entre gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	
a) ¿Qué relación existe entre condiciones laborales y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022?	a) Establecer la relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022.	a) Existe relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022	
b) ¿Qué relación existe entre políticas de salud y seguridad ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022?	b) Establecer la relación entre políticas de salud y seguridad ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022	b) Existe relación entre políticas de salud y seguridad ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022	
c) ¿Qué relación existe entre riesgos ocupacionales y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022?	c) Establecer la relación entre riesgos ocupacionales y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022.	c) Existe relación entre riesgos ocupacionales y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022.	

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de salud ocupacional	“Trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (Cifuentes et al., 2021, p. 265).	Se evaluará mediante cuestionario conformado por tres dimensiones: condiciones laborales, políticas de salud y seguridad ocupacional y, riesgos ocupacionales, en escala de Likert	condiciones laborales	Ambiente de trabajo	<b>Ordinal</b> Buena [67 - 90]  Regular [43 - 66]  Deficiente [18 - 42]
				Seguridad en el trabajo	
				Ergonomía	
			Políticas de salud y seguridad ocupacional	Aplicación de normas	
				Administración de la seguridad	
			Gestión de riesgos ocupacionales	Exposición insegura	
Posturas inadecuadas					
Espacios adecuados					
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral es el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como también, la percepción de lo que significa el trabajo y el significado en el propio trabajo (Duracinsky et al., 2022).	La calidad de vida laboral, será evaluada mediante la escala WRQoL conformado por 24 preguntas en función de las dimensiones: interrelación trabajo-hogar, bienestar general, trabajo-satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo.	Interrelación trabajo-hogar	Horarios	<b>Ordinal</b> Alto [82 - 110]  Medio [52 - 81]  Bajo [22 - 51]
				Flexibilidad	
			Bienestar general	Satisfacción general	
				Promoción de bienestar	
				Bienestar psicológico	
			Trabajo-satisfacción profesional	Motivación	
				Sentido de logro	
			Condiciones laborales	Oportunidades de mejora	
				Seguridad laboral	
			Control en el trabajo	Ambiente laboral	
Valoración					
Autonomía					

### Anexo 3. Instrumentos

#### Cuestionario de gestión de salud ocupacional

Estimado trabajador, la presente forma parte de un estudio académico que tiene la finalidad de recabar información sobre la gestión de salud ocupacional y la calidad de vida laboral, mediante una encuesta totalmente anónima y cuyos resultados son tratados solo con fines académicos respetando su carácter confidencial.

No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción, siendo necesario responder la totalidad de las preguntas.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) -3 A veces (AV) 4. Casi siempre (CS) - 5. Siempre (S)

N.º	Items	categorías				
		N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LABORALES</b>						
En su trabajo....						
01	Se reconocen las horas extras, y trabajos realizados en jornadas nocturnas y feriados.					
02	Las herramientas proporcionadas, son adecuadas para las actividades laborales.					
03	Las condiciones ambientales ofrecen un buen clima de trabajo					
04	Las condiciones ergonómicas del trabajo son adecuadas.					
05	Se prioriza la estabilidad del empleado.					
06	Se busca permanentemente promover a los mejores empleados.					
<b>DIMENSIÓN 2: POLÍTICAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
07	La empresa cuenta con normativa para gestionar el riesgo ocupacional					
08	Se toman medidas para evitar el trabajo que sugiera riesgo alguno.					
09	Las herramientas y máquinas empleadas en el trabajo, no representan peligro alguno para la salud del trabajador.					
10	Se promueve y capacita al personal sobre medidas de precaución.					
11	Se dan a conocer los reglamentos e instrucciones sobre los programas de seguridad.					
12	Se les exige evaluaciones medicas para comprobar la salud del trabajador.					



<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
13	Se aplican procedimientos para reducir el riesgo de contagio viral.					
14	La actividad que realiza lleva mucho tiempo sentado o mucho tiempo parado adoptando posturas inadecuadas para el desempeño de sus funciones					
15	La iluminación es adecuada para evitar el daño a la vista.					
16	La ventilación en la empresa es adecuada.					
17	Los espacios y la distribución, le permiten trabajar de forma adecuada.					
18	Existe demasiada sobrecarga laboral y mucha tensión.					

Gracias por su colaboración

### Cuestionario de calidad de vida laboral

<b>N.º</b>	<b>Items</b>	<b>categorías</b>				
		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>DIMENSIÓN 1: INTERRELACIÓN TRABAJO-HOGAR</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
01	Los horarios le permiten compartir un tiempo de calidad con su familia.					
02	Apoyan la flexibilidad laboral					
03	Demuestra equilibrio entre las actividades laborales en relación a las actividades y obligaciones del hogar.					
04	Cumple con los requerimientos laborales sin distraer su atención en las necesidades de su familia.					
05	Cuando está trabajando, piensa en asuntos de la familia.					
<b>DIMENSIÓN 2: BIENESTAR GENERAL</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
06	Siente que está a gusto con el trabajo que realiza.					
07	Siente que su labor es bien valorado					
08	Se encuentra satisfecho con el trato que recibe					
09	Se toma en cuenta el factor humano					
10	Siente orgullo con el empleo que tiene.					
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO-SATISFACCIÓN PROFESIONAL</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
11	Está satisfecho con las oportunidades laborales que la empresa promociona.					
12	Se siente a gusto con las capacitaciones que la empresa promueve.					
13	Buscan potenciar sus habilidades laborales.					
14	Siente el reconocimiento por el trabajo bien logrado.					
15	Siente que puede demostrar sus habilidades para mejorar mi trabajo					
<b>DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
16	La actitud de los compañeros de trabajo es solidaria.					
17	Se consideran las mínimas condiciones de seguridad.					
18	El clima laboral permite trabajar amablemente					

19	Las relaciones interpersonales permiten realizar las funciones adecuadamente					
20	Se siente satisfecho con las remuneraciones que percibe por la labor que realiza.					
<b>DIMENSIÓN 5: CONTROL EN EL TRABAJO</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
21	Siente que sus ideas son tomadas en cuenta.					
22	Fortalecen la autonomía de los trabajadores.					

Gracias por su colaboración

## Anexo 4. Validación de expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL

N°	DIMENSIONES/ items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 CONDICIONES LABORALES</b>								
1	En mi trabajo, se reconocen las horas extras, jornadas nocturnas y feriados.	X		X		X		
2	Las herramientas proporcionadas en el trabajo, son adecuadas para las actividades laborales.	X		X		X		
3	Las condiciones ambientales ofrecen un buen clima de trabajo	X		X		X		
4	Las condiciones ergonómicas del trabajo son adecuadas.	X		X		X		
5	La empresa prioriza la estabilidad del empleado.	X		X		X		
6	La empresa busca permanentemente promover a los mejores empleados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 POLÍTICAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL</b>								
7	La empresa cuenta con normativa para gestionar el riesgo ocupacional	X		X		X		
8	En la empresa se toman medidas para evitar el trabajo que sugiera riesgo alguno.	X		X		X		
9	Las herramientas, máquinas empleadas en el trabajo, no representan peligro alguno para la salud del trabajador.	X		X		X		
10	En la empresa se promueve y capacita al personal sobre medidas de precaución.	X		X		X		
11	En la empresa, se dan a conocer los reglamentos e instrucciones sobre los programas de seguridad.	X		X		X		
12	La empresa exige evaluaciones medicas para comprar la salud del trabajador.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: RESGOS OCUPACIONALES</b>								
13	En la empresa se aplican procedimientos para reducir el riesgo de contagio viral.	X		X		X		
14	Con frecuencia adopta posturas inadecuadas para el desempeño de sus funciones	X		X		X		
15	La iluminación en el trabajo es adecuada para evitar el daño a la vista.	X		X		X		
16	Considera que la ventilación en la empresa es adecuada.	X		X		X		
17	Los espacios y la distribución en el trabajo le permiten trabajar de forma adecuada.	X		X		X		
18	En el trabajo, existe demasiada sobrecarga laboral y mucha tensión.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento de investigación cuenta con suficiencia para medir las dimensiones planteadas.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Walter Menchola Vásquez       DNI: 10491127

**Especialidad del validador:** Médico Cirujano, Especialidad Medicina Interna, Magister en Gestión y Políticas Públicas, Magister en Administración y Negocios.

04 de noviembre de 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias4
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1. INTERRELACIÓN TRABAJO-HOGAR</b>								
1	Los horarios de mi trabajo me permiten compartir un tiempo de calidad con mi familia.	X		X		X		
2	En mi trabajo apoyan la flexibilidad laboral	X		X		X		
3	Demuestro equilibrio entre las actividades laborales en relación a las actividades y obligaciones del hogar.	X		X		X		
4	Cumplo con los requerimientos del trabajo sin distraer mi atención en las necesidades de la familia.	X		X		X		
5	Cuando estoy trabajando, pienso en asuntos de la familia.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. BIENESTAR GENERAL</b>								
6	Siento que estoy a gusto con el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Siento que mi trabajo es bien valorado	X		X		X		
8	Me encuentro satisfecho con el trato que recibo en el trabajo.	X		X		X		
9	Siento que, en mi trabajo, prevalece el trato humano	X		X		X		
10	Siento orgullo con el empleo que tengo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO-SATISFACCIÓN PROFESIONAL</b>								
11	Estoy satisfecho con las oportunidades laborales que la empresa promueve.	X		X		X		
12	Me siento a gusto con las capacitaciones que la empresa promueve.	X		X		X		
13	En el trabajo buscan potenciar mis habilidades laborales.	X		X		X		
14	Siento el reconocimiento por el trabajo bien logrado.	X		X		X		
15	Siento que puedo demostrar mis habilidades para mejorar mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES</b>								
16	En el trabajo, la actitud de los compañeros de trabajo es solidaria.	X		X		X		
17	En el trabajo se consideran las mínimas condiciones de seguridad.	X		X		X		
18	El clima laboral en la empresa permite trabajar amenamente	X		X		X		
19	Las relaciones interpersonales permiten realizar las funciones adecuadamente	X		X		X		
20	Me siento satisfecho con las remuneraciones que percibo por mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: CONTROL EN EL TRABAJO</b>								
21	En el trabajo, siento que mis ideas son tomadas en cuenta.	X		X		X		
22	En la empresa permiten el trabajo favoreciendo la autonomía	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de investigación cuenta con suficiencia para medir las dimensiones planteadas.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Walter Menchola Vásquez       DNI: 10491127

Especialidad del validador: Médico Cirujano, Especialidad Medicina Interna, Magister en Gestión y Políticas Públicas, Magister en Administración y Negocios.

04 de noviembre de 2022

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



-----  
Firma del Experto Informante.

## Fichas SUNEDU

### Validador 1: Mg. Menchola Vasquez, Walter Ricardo

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
MENCHOLA VASQUEZ, WALTER RICARDO DNI 10491127	MAESTRO EN EJECUTIVA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 09/05/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
MENCHOLA VASQUEZ, WALTER RICARDO DNI 10491127	MAESTRO EN GOBIERNO Y GESTION PUBLICA  <b>TIPO:</b> • <i>REVÁLIDA</i>  Fecha de Resolución de Revalida: 04/09/15 Fecha de Expedición del Diploma: 11/09/15	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES <i>PERU</i>

### Validador 2: Dr. Navarrete Mejia, Pedro Javier

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
NAVARRETE MEJIA, PEDRO JAVIER DNI 06796414	MAESTRO EN SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 30/11/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
NAVARRETE MEJIA, PEDRO JAVIER DNI 06796414	DOCTOR EN SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 16/03/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
NAVARRETE MEJIA, PEDRO JAVIER DNI 06796414	MAGISTER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 01/07/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>

### Validador 3: Dra. Moncada Vilela, Zandra Judith

REGISTRO NACIONAL DE  
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo    Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MONCADA VILELA, ZANDRA JUDITH DNI 02766903	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 03/05/1994 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
MONCADA VILELA, ZANDRA JUDITH DNI 02766903	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 11/10/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
MONCADA VILELA, ZANDRA JUDITH DNI 02766903	MEDICO CIRUJANA MEDICINA INTERNA Fecha de diploma: 23/05/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>



## Anexo 5. Confiabilidad Alfa de Cronbach

### Confiabilidad del instrumento Gestión de salud ocupacional

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	18

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,70	1,521	23
P2	3,65	1,027	23
P3	3,35	1,465	23
P4	3,13	1,392	23
P5	3,30	1,396	23
P6	2,70	1,146	23
P7	3,57	1,037	23
P8	3,70	1,020	23
P9	3,13	1,325	23
P10	3,43	,945	23
P11	3,39	,988	23
P12	3,17	1,154	23
P13	3,91	1,041	23
P14	3,83	,834	23
P15	3,43	1,121	23
P16	2,83	1,370	23
P17	2,83	1,337	23
P18	3,35	1,071	23

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	56,70	165,130	,498	,912
P2	55,74	167,020	,708	,906

P3	56,04	155,316	,806	,902
P4	56,26	155,202	,858	,900
P5	56,09	161,719	,654	,907
P6	56,70	170,585	,501	,911
P7	55,83	164,059	,819	,903
P8	55,70	166,585	,732	,906
P9	56,26	173,202	,342	,916
P10	55,96	171,316	,593	,909
P11	56,00	169,545	,636	,908
P12	56,22	168,814	,558	,910
P13	55,48	164,534	,797	,904
P14	55,57	191,439	-,227	,924
P15	55,96	163,134	,785	,904
P16	56,57	156,348	,836	,901
P17	56,57	155,984	,872	,900
P18	56,04	195,862	-,338	,930

## Confiabilidad del instrumento Calidad de vida laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	22

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Q1	3,96	1,186	23
Q2	3,87	,968	23
Q3	4,00	,953	23
Q4	4,00	,953	23
Q5	2,83	,984	23
Q6	4,26	,689	23
Q7	3,70	,974	23
Q8	3,78	,902	23
Q9	3,61	1,118	23

Q10	4,17	,887	23
Q11	3,35	1,071	23
Q12	3,22	1,278	23
Q13	3,26	1,287	23
Q14	3,13	1,217	23
Q15	3,83	,984	23
Q16	3,65	1,071	23
Q17	3,78	,902	23
Q18	3,65	1,112	23
Q19	3,83	,937	23
Q20	3,04	1,461	23
Q21	3,61	,891	23
Q22	3,57	,992	23

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Q1	76,13	218,664	,677	,940
Q2	76,22	224,269	,642	,941
Q3	76,09	222,265	,726	,940
Q4	76,09	221,083	,769	,939
Q5	77,26	247,474	-,150	,951
Q6	75,83	236,787	,309	,944
Q7	76,39	221,067	,753	,939
Q8	76,30	220,949	,822	,939
Q9	76,48	217,534	,759	,939
Q10	75,91	224,447	,699	,940
Q11	76,74	219,838	,719	,940
Q12	76,87	214,664	,735	,939
Q13	76,83	215,696	,700	,940
Q14	76,96	219,134	,643	,941
Q15	76,26	229,565	,445	,943
Q16	76,43	223,166	,610	,941
Q17	76,30	220,676	,833	,938
Q18	76,43	218,439	,734	,939
Q19	76,26	222,838	,719	,940
Q20	77,04	214,862	,626	,942

Q21	76,48	225,534	,653	,941
Q22	76,52	221,534	,721	,940

## Anexo 6. Prueba de normalidad

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov (KS)*

	Kolgomorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de salud ocupacional	,106	73	,041
Calidad de vida laboral	,090	73	,200



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUCAS TAMAYO SIDNEY ERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022", cuyo autor es CHAVARRY MENA LESLIE ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUCAS TAMAYO SIDNEY ERICO <b>DNI:</b> 09685097 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3093-1493	Firmado electrónicamente por: SLUCASTM el 18-01- 2023 19:32:54

Código documento Trilce: TRI - 0516143