



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de seguridad y calidad de vida laboral en los
trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas,
Apurímac, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Huasco Garfias, Yudy (orcid.org/0000-0001-7772-4339)

ASESORAS:

Mg. Villa Santillán, María Silvia (orcid.org/0000-0003-1971-2545)

Dra. Cueva Rodríguez, Medalí (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta dedicatoria es a mí misma, a mi hermana y a mi padre. Agradezco infinitamente su presencia en este camino y el impacto positivo que han tenido en mi desarrollo académico y personal.

Agradecimiento

A todas aquellas personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de esta investigación. A mis apreciados profesores, obtuve conocimientos y enseñanzas han sido fundamentales para mi desarrollo académico.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de la investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	47

Índice de tabla

	Pág.
Tabla 1 Variable de gestión de seguridad y sus dimensiones	22
Tabla 2 Variable de calidad de vida laboral (CVL) y sus dimensiones	23
Tabla 3 Correlación entre gestión de seguridad y calidad de vida laboral	24
Tabla 4 Correlación entre el ambiente físico y la CVL	25
Tabla 5 Correlación entre el entorno psicosocial con la CVL	26
Tabla 6 Correlación entre el desarrollo y crecimiento con la CVL	27
Tabla 7 Correlación entre la participación y compromiso con la CVL	28

Índice de figura

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación	16

Resumen

En este estudio se busca establecer la relación entre gestión de seguridad y la calidad de vida laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2023. Es un estudio cuantitativo enmarcado en un diseño no experimental, enfocado en establecer relaciones entre variables en un solo momento o período de tiempo. La población estudiada incluye 251 servidores públicos, de los cuales se seleccionaron cuidadosamente a 153 personas como objetivo de muestra. se realizó una encuesta con un cuestionario de 40 ítems. Los datos se analizaron con Microsoft Excel y SPSS, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.985. Los resultados descriptivos para la variable 1 demuestran que el 36.6% lo califica con un nivel bajo a la gestión de seguridad, y la percepción de la calidad de vida asciende a 40.5% en un nivel medio. Además, los principales hallazgos fueron significativos, mostrando una confirmación positiva entre gestión de seguridad y calidad de vida en un entorno profesional en los colaboradores de la entidad Municipal Provincial de Andahuaylas. Esta relación fue confirmada por un grado altamente significativo de 0,823** del coeficiente de correlación de Spearman (r).

Palabras clave: Lugar de trabajo, gestión de seguridad, satisfacción laboral, calidad de vida laboral.

Abstract

This study seeks to establish the relationship between safety management and the quality of working life in the staff of the Provincial Municipality of Andahuaylas 2023. It is a quantitative study framed in a non-experimental design, focused on establishing relationships between variables in a single moment. or period of time. The studied population includes 251 public servants, of which 153 people were carefully selected as sample targets. A survey was carried out with a 40-item questionnaire. The data was analyzed with Microsoft Excel and SPSS, obtaining a Cronbach's alpha coefficient of 0.985. The descriptive results for variable 1 show that 36.6% qualify security management with a low level, and the perception of quality of life amounts to 40.5% at a medium level. In addition, the main findings were significant, showing a positive confirmation between safety management and quality of life in a professional environment in the collaborators of the Provincial Municipal entity of Andahuaylas. This relationship was confirmed by a highly significant degree of 0.823** of the Spearman correlation coefficient (r).

Keywords: workplace, safety management, job satisfaction, quality of work life.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión seguridad consiste en mantener a los empleados seguros y protegidos en un entorno profesional, la calidad de vida en un ámbito profesional, que intenta crear un entorno de profesional saludable y equilibrado que promueva el bienestar del empleado. Según los datos suministrados por la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021) advirtió que 1,9 millones de individuos perdieron la vida debido a malestares y accidentes laborales en el 2016; son 250 millones de incidentes por año que provocan que los trabajadores falten al trabajo, es decir, que 685,000 accidentes por día, 475 accidentes por minuto y 8 accidentes por segundo, significa, que la calidad en los puestos de trabajo sigue siendo un gran problema, por lo que muchas personas están desempleadas debido a que no cuentan con acceso a los mecanismos de protección social, con frecuencia encuentran trabajos con muy poco salario y horarios de trabajo inconvenientes o inadecuados, OIT (2022).

Del mismo modo, la (Organización de las Naciones Unidas [ONU] 2023), indicó que la desaceleración financiera producida por la crisis del COVID-19 resultará en un mayor número de trabajadores que se verán obligados a aceptar empleos de baja remuneración y con poca seguridad laboral o protección social. En Estados Unidos, en el departamento de (Occupational Safety and Health Administration [OSHA], 2023), por medio de la Oficina de Estadística Laboral informó en 2021 que se espera que haya alrededor de 5,190 muertes en total, todavía seguirán ocurriendo aproximadamente 14 muertes diarias, es preocupante que la cantidad de lesiones corporales y trastornos médicos vinculadas con las actividades del trabajo siga siendo alta, de 2,7 por cada 100 personas en 2021.

La pandemia de COVID-19 fue una grave recesión laboral con elevada tasa de desempleo, golpeo principalmente a mujeres, jóvenes y trabajadores informales de bajos ingresos en América Latina y el Caribe. Como fundamento en las proyecciones futuras, aproximadamente 30 millones de empleos disminuyeron debido al desempleo y la reducción de horas trabajadas de acuerdo con los datos presentados en el documento anual “panorama social

de América Latina” que ha sido formulado por la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021). Dentro del país de Argentina, durante el año 2021, hubo 314 trabajadores fallecidos por accidentes laborales y enfermedades profesionales en UP, con una tasa de incidencia de 34,6 por millón de personas cubiertas (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2021)

El Perú se obtuvo la puntuación más alta de trabajadores que han sufrido agotamiento en el ambiente laboral durante el período de COVID-19 con un porcentaje de 89,09%, en comparación con los países de Argentina y Colombia (Echegaray, 2020). De acuerdo con el informe mensual de informática a inicios del año pasado, se elevó a 1.132 notificaciones en el (Sistema Informático de Notificación de Accidentes Laborales [SAT], 2021) lo cual supuso una disminución del 52,8% respecto al año anterior y del 57,9% en comparación con diciembre de 2021. De todas las notificaciones recibidas, los accidentes mencionados no tuvieron fatalidades, 0.62% involucraron accidentes fatales, 1.68% involucraron incidentes potencialmente peligrosos y 0.27 % involucraron enfermedades profesionales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

En la organización Municipal Provincial de Andahuaylas, los trabajadores tienen una influencia por parte de gestión de seguridad y calidad de vida en un entorno de trabajo, se ven perjudicadas por el incremento de responsabilidades, la presión por cumplir plazos y satisfacer las demandas de los usuarios. Estos factores generan un ambiente laboral estresante, tal como se evidencia en el libro de reclamaciones; esta situación repercute negativamente en la manera en que se atiende a los ciudadanos, debido a que los empleados se encuentran agotados física y mentalmente, lo que disminuye su motivación. Al mismo tiempo, la falta de materiales y la escasez de capacitación limitan las habilidades y conocimientos necesarios para ofrecer un servicio óptimo. Esta problemática es motivo de preocupación en el contexto profesional de la entidad pública debido a la carga trabajo.

Como problema general y específico se tienen los siguientes: ¿Cómo se relaciona gestión de seguridad y calidad de vida laboral?, y los problemas específicos que se detallan a continuación: (a) ¿Cómo se relaciona el ambiente físico y la CVL?; (b) ¿Cómo se relaciona el entorno psicosocial y la CVL?; (c) ¿Cómo se relaciona el desarrollo y crecimiento con la calidad de vida laboral?; (d) ¿Cómo se relaciona la participación y compromiso con la CVL?

La fundamentación teóricamente analiza las políticas y estrategias implementadas para promover y evaluar su impacto en el ejercicio laboral y la satisfacción del empleado. La investigación se justifica metodológicamente, debido a que ofrece objetivos y normas previas para utilizar diversos métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos durante su ejecución, además se busca garantizar la credibilidad y autenticidad de los datos recopilados. La justificación práctica se justifica al analizar problemas y contextos de seguridad y calidad de vida en una organización pública, con el objetivo de potenciar la eficiencia y productividad de la organización, se está buscando la mejora del bienestar de los empleados y las características laborales.

Con el objeto de elevar el nivel de excelencia de la investigación, se estableció como objetivo general el siguiente: establecer la correlación entre gestión de seguridad y calidad de vida laboral; además de los objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre el ambiente físico y la CVL; (b) identificar la relación que existe entre el entorno psicosocial y la CVL; (c) establecer la relación entre el desarrollo y crecimiento con la CVL; (d) establecer la relación entre la participación y compromiso con la CVL.

La hipótesis general de esta investigación reside en: existe una correlación positiva entre la gestión de seguridad y calidad de vida laboral; las hipótesis específicas son las siguientes: (a) existe relación positiva entre el ambiente físico y la CVL; (b) existe relación positiva entre el entorno psicosocial y la CVL; (c) existe relación positiva entre el desarrollo y crecimiento con la CVL; (d) existe relación positiva entre la participación y compromiso con la CVL.

II. MARCO TEÓRICO

En este estudio, se analizaron teorías, modelos y estudios relevantes sobre GS y CVL, fundamentos esenciales para el marco teórico y abordar la temática desde una perspectiva fundamentada en el conocimiento académico y científico existente. En relación con el aspecto internacional, Romero, et al., (2022), investigaron sobre la seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú, con un enfoque básico, cuantitativo, diseño no experimental y un alcance correlacional. La muestra fue aplicada a empleados y gerentes de 34 compañías públicas peruanas, para ello se hizo uso de la encuesta, a través de un cuestionario. Los principales hallazgos destacan que, a pesar del cumplimiento destacado del plan de seguridad y bienestar en niveles superiores, se pasan por alto ciertas áreas esenciales relacionadas con la seguridad y bienestar, poniendo en peligro la integridad y protección de los colaboradores. Concluye que es necesario proporcionar espacios para el empleo legítimo y a tiempo completo dentro de los marcos legales y normativos del trabajo.

Sanz (2022) este estudio busco determinar la relación entre el bienestar laboral y el compromiso social corporativo interno en compañías multinivel, el estudio se basó en una metodología descriptiva y se ayudó un diseño no experimental de corte transversal, se mostró un enfoque equivalente correlacional y se hizo de tipo básico, se involucró 40 personas en la muestra. Se recopilaron datos a través de encuestas utilizando un cuestionario compuesto por 45 preguntas. Se realizo la prueba del alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.96, lo que confirma su alta confiabilidad. Los hallazgos indicaron que las compañías cumplen parcialmente con las exigencias mínimas en seguridad y salud, pero carece de estrategias con el fin de alcanzar un balance entre el trabajo y la vida.

Torner (2021) tuvo como propósito determinar la relación las variables. Para ello, se analizaron un total de 113 personas vinculadas a la institución mediante una metodología cuantitativa y se puso en práctica un enfoque transaccional no experimental y correlacional. La encuesta de 102 preguntas mostró alta confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.952, lo que denota la alta confiabilidad. Los resultados revelaron una destacada reciprocidad

($r=0.913$) entre las variables ambas variables. Se evidenció que los cambios competitivos realizados por la empresa para abordar la alerta sanitaria mundial fortalecieron significativamente la percepción de CVL y el rendimiento profesional.

Cerda et al. (2023) desarrollaron la investigación sobre la CVL y compromiso en los profesionales de enfermería, se llevó a cabo una investigación de tipo básico con 43 enfermeras de servicios de urgencias en hospitales públicos, utilizando un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. El objetivo de la investigación fue evaluar su eficacia de vida en su ámbito profesional y su compromiso con su trabajo. También aplicaron la prueba de correlación de Spearman para examinar la dependencia mutua entre variables. Los hallazgos revelaron un alto nivel de compromiso laboral (promedio: $4,70 \pm 0,99$), la dimensión más valorada fue la dedicación, seguida del vigor y la absorción, con relación a la CVL, se encontró un promedio alto de $2,18 \pm 0,34$, destacándose la felicidad obtenida a través del trabajo. se verificó una confirmación estadísticamente significativa ($\rho = 0.877$; $p < 0.001$) entre el compromiso laboral y la CVL.

Frías (2021) realizó un estudio cuyo objetivo primordial fue investigar la relación entre los recursos humanos y la calidad de trabajo en la industria del calzado. El presente estudio tuvo alcance correlacional, La población del estudio estuvo compuesta por 65 empresas, utilizando un enfoque cuantitativo, un diseño tipo básico y no experimental, y se tomó una muestra de 6 empresas. La técnica empleada consistió en aplicar un cuestionario como instrumento de recolección de datos mediante una encuesta. Los hallazgos revelan que la calidad de vida profesional ejerce un impacto positivo debido a las estrategias implementadas dentro de la entidad, se encontró que la satisfacción profesional está encuentra vinculada con factores como género, edad, nivel educativo y experiencia laboral, demostrando su impacto en el nivel de satisfacción en el trabajo, por lo que el autor concluye que la administración del capital humano es un factor a tomar en cuenta con el fin de ayudar a mejorar la calidad.

Bellido (2021) tuvo como variables determinantes a la seguridad, condiciones de laborales y calidad de vida en un entorno laboral de una

Dirección de Redes Integrada de Salud - DIRIS, fue de tipo básica, cuyo enfoque fue cuantitativo, de naturaleza descriptiva con un diseño no experimental y de alcance causal correlacional, se estableció una población total fue de 410 profesionales de una DIRIS en 2021, se conformó una muestra final incluyó a 199 profesionales, los resultados revelaron una influencia significativa de gestión de seguridad laboral, en el entorno laboral y en la calidad de vida en el lugar del trabajo. El seudo cuadrado de Nagelkerke mostró una alta correlación del 99%, indicando una fuerte dependencia entre las variables, en este diseño de investigación de corte transversal no experimental con enfoque correlacional, se observó una significancia estadística de 0.000, el nivel de satisfacción se ve afectado por la gestión de seguridad profesional y las situaciones de trabajo, con un coeficiente de correlación de 0.046.

Solier (2020) desarrolló su estudio en GS, salud ocupacional y desempeño laboral en NEGAP S.A.C. Ayacucho, utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, un alcance correlacional y un enfoque básico. Conto con una población de estudio que consistió en un total de 74 trabajadores pertenecientes a una empresa, quienes conformaron la muestra seleccionada para la investigación, los instrumentos utilizados para la aplicación tuvieron buena confiabilidad y los datos fueron validados por dos expertos. Los hallazgos encontrados revelaron una relación significativa entre el desempeño profesional, gestión de seguridad y la salud ocupacional, con un factor de correlación Rho spearman de 0.345 y un valor p de 0.000, en la dimensión de prevención de riesgos. El autor concluye con la sugerencia de implementar un sistema para administrar la seguridad y mejorar el nivel de salud ocupacional con el objetivo de incrementar de desempeño laboral de los empleados.

Aguilar (2020) desarrolló el estudio en seguridad laboral y satisfacción en la municipalidad de Utcubamba, fue tipo básica, con enfoque cuantitativo, además de ser descriptiva-correlacional, diseño transversal, no experimental. Los datos se recopilieron mediante un instrumento de cuestionario aplicado a una población de 29 empleados, dicho instrumento se desarrolló para evaluar los elementos de seguridad y satisfacción laborales. Se consultó a tres

autoridades en la materia para ayudar a validar los hallazgos. Se llegó a la conclusión de que un promedio de 88 % de personas aprueban el buen nivel de seguridad ocupacional, lo que se considera un resultado "muy excelente" además, la aplicación arrojó una confiabilidad de 0.920, que es más de 0,9 e indica una buena fiabilidad.

Ortiz y Delgado (2019) desarrollaron la investigación en salud y seguridad en un entorno profesional en los catedráticos de la facultad de ciencias de la salud, la investigación adopta un enfoque cuantitativo-básico, con diseño no experimental de corte transversal simple y tiene un carácter descriptivo correlacional, utilizando una muestra compuesta por 69 docentes universitarios. Se emplearon instrumentos validados por expertos con el propósito de cuantificar las variables de interés, los hallazgos revelaron una conexión significativa de 0,05 entre ambas variables el bienestar y la seguridad laboral, respaldando la hipótesis planteada. Se encontró que una mejor salud se relaciona con una mayor seguridad profesional, respecto a la salud de los docentes, el 14,5% informó tener una salud física regular, mientras que el 31,9% indicó tener una salud mental normal.

Acosta (2019) desarrolló el estudio en accidentes de trabajo y seguridad laboral respecto a la gestión de calidad de Teva Perú, esta investigación, se empleó un diseño no experimental, de tipo básica y nivel correlacional y tuvo una muestra total de 33 empleados y se trabajó con un cuestionario tipo likert como instrumento de encuesta, los hallazgos del estudio revelan una alta confiabilidad de la relación entre los incidentes y la seguridad profesional en el trabajo se estableció mediante el coeficiente de Cronbach de 0.82 y una coincidencia de 0.287 de Rho Spearman (nivel de significación $p=0.124$). Estos resultados sugieren un vínculo entre los accidentes de trabajo y la seguridad laboral. Sin embargo, al evaluar la relación entre el trabajo manual y la estabilidad laboral, se identificó una confiabilidad de correlación de Spearman de 0.197 ($p=0.297$), indicando una conexión débil y no significativa entre ambas variables.

Miraya, (2021) desarrolló el estudio en seguridad, CVL y estrés entre los miembros de la UGEL, realizó una investigación cuantitativa con un enfoque cuantitativo, adoptó un enfoque correlacional y transversal, contando

con una muestra de cincuenta funcionarios. Los hallazgos revelaron una fuerte conexión inversa (-0,704) y significativa ($p=0,000$) entre gestión de seguridad y la CL en su entorno de trabajo, lo que sugiere que una mejor gestión de la seguridad está relacionada con una mayor calidad de vida y menos estrés, el análisis de múltiples conexiones mostró una fuerte relación inversa significativa entre la gestión de seguridad, calidad de vida profesional y la presencia de síntomas de ansiedad en el equipo de trabajo, con un coeficiente de correlación de -0,721.

La revolución industrial no fue inmediata, sino que implicó el desarrollo de objetos que transformaron la artesanía en una industria embrionaria. La cultura no estaba preparada para este auge en el sector industrial. La máquina de vapor, aunque no surgió repentinamente, tuvo efectos sociales inesperados. Los entornos físicos y sociales no apoyan estos cambios, lo que llevó a la anarquía y la explotación, esto tuvo un impacto significativo en las costumbres, hábitos y manera de vivir de vida de las personas, debido a que las condiciones de trabajo eran deficientes, en ese entonces, dos tercios de los empleados eran infantes y mujeres, quienes también eran sobreexplotados carecían de seguridad básica en el trabajo. La escasa conciencia de seguridad efectiva entre los trabajadores y empleadores resultó en numerosos heridos, mutilaciones y muertes en tragedias recurrentes. (Arias, 2012).

Durante la Segunda Guerra Mundial, la clase obrera demandó reformas concretas en las condiciones de trabajo relacionadas con la salud ocupacional. La institucionalización de comités de medicina y seguridad social impulsó esta tendencia. Hubo un cambio de perspectiva, pasando de la consigna de reducción de jornada a nuevas exigencias sobre el desarrollo de condiciones laborales, la protección y la prevención de enfermedades profesionales (Lechuga & Vieyra, 2014). Además, a través de la investigación, perfeccionó la manera de aprovechar los movimientos obreros para que los movimientos de la producción aumente, minimizando la separación entre el usuario y los dispositivos, de esta manera aumenta la producción, herramientas utilizadas, con movimientos preferentemente rítmicos, simétricos, circulares, y reducir la brecha entre el operador y las máquinas, se

refuerza la premisa de que el entorno laboral debe adaptarse a la persona, siguiendo el principio fundamental de la ergonomía (Leen, 2017).

La teoría del comportamiento en la administración introdujo un nuevo enfoque basado en las conductas humanas y el comportamiento inherente de los individuos. Para entender el comportamiento humano, se estudió la motivación, lo que llevó al desarrollo de teorías destacadas como la teoría de McGregor propuso las teorías X e Y, que contrastan la administración tradicional con las perspectivas contemporáneas sobre el comportamiento humano y la de Herzberg con los dos factores y la jerarquía de necesidades de Maslow, los clasifica las necesidades en básicas y de desarrollo personal (Chiavenato, 2006).

La gestión de seguridad es un enfoque sistemático que busca descubrir qué se debe hacer y cómo hacerlo para alcanzar objetivos. También implica controlar el progreso hacia esos objetivos, evaluar los esfuerzos y hacer ajustes cuando sea necesario. Es crucial adaptarse a cambios futuros en la estrategia comercial y las regulaciones, (Dornelles, Macedo, & Souza, 2020). El objeto de estudio de esta disciplina está dirigido hacia la prevención y reducción de peligros, lesiones y malestares laborales mediante un procedimiento lógico y secuencial. Involucra el desarrollo de lineamientos, planificación de normas, directrices, implementación de auditorías, evaluación y medidas de mejoramiento, su propósito es prever, identificar, evaluar con el propósito es llevar a cabo una gestión capaz de comprometer la seguridad y el bienestar en un entorno laboral, siguiendo la línea del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

En los estudios analizaron los elementos del ambiente físico se centran en las actividades mismas, en lugar de las condiciones de trabajo reales, lugar de trabajo claramente definido, una comprensión de los aspectos que favorecen la ocurrencia de las lesiones y enfermedades en el trabajo, y acceso a adaptaciones apropiadas para las tareas realizadas por todos los empleados son todos los aspectos del entorno de trabajo físico (Villafuerte, et al., 2019). Por otro lado, el entorno psicosocial se refiere a las peculiaridades de las condiciones en el medio de trabajo, estas condiciones influyen en el bienestar de las personas, mediante mecanismos tanto psicológicos como fisiológicos

(Anaut & Lopes, 2020). El contexto de una actividad incluye oportunidades y desafíos que el sujeto debe superar para alcanzar su máximo potencial. Implica controlar recursos y tomar decisiones informadas para satisfacer necesidades emocionales e intelectuales. También implica enfrentar con éxito las tensiones resultantes de estos desafíos (Neffa, 2019)

Las oportunidades de crecimiento y desarrollo es el proceso que tiene como objetivo elevar el estándar y bienestar laboral de acuerdo con las alternativas de desarrollo propio y laboral de los trabajadores en la empresa. Esto implica no solo un aumento en las responsabilidades y tareas asignadas, sino también una mejora en las habilidades y conocimientos a través de la capacitación y formación continua, además de ello, se encuentran entre los principales componentes de las sociedades tienden a desarrollar su estrategia para el talento humano (Jara, et al., 2018). Lo importante respecto a la seguridad en el trabajo es que las personas participen activamente, se comprometan a evitar situaciones de peligro, promuevan un ambiente de trabajo saludable y de confianza, y se animen a asumir un papel activo en la identificación de riesgos y en la exploración de alternativas para reducirlos.

La participación y compromiso son fundamentales para establecer prácticas y procedimientos que garanticen, protejan y mejoren el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo. Esto fomenta una cultura de prevención dentro de la organización que promueve e involucra activamente a todos los interrogantes en diferentes niveles jerárquicos, con responsabilidades asignadas según las necesidades (Carvajal & Molano, 2012). De otro lado, la iluminación se refiere a la provisión de luz en un espacio, ya sea natural o artificial, con el propósito de permitir la visibilidad y crear un entorno adecuado para realizar actividades (Reyes Cruz, Gomez Maturano, & Ayala Torres, 2021); asimismo, la temperatura se refiere al nivel de calor o frío presente en el entorno, es importante para crear entorno laboral confortable y estable, puede afectar el rendimiento, la concentración y la salud de los empleados. El ruido se refiere a sonidos no deseados o molestos que pueden interferir con la comunicación, trabajo y bienestar en un entorno Acuña et al., (2022).

El estrés laboral se trata de una respuesta negativa en su cuerpo, mente y emociones debido a demandas excesivas o desequilibradas en su trabajo; el

acoso laboral se refiere a un comportamiento hostil, repetido y no deseado hacia una persona en el lugar de trabajo (Pulido, Lora, & Jiménez, 2020); la participación en programas de bienestar y apoyo psicológico, se refiere a involucrarse activamente en actividades y servicios diseñados para promover la salud mental, emocional y psicológico de los individuos; La rotación del personal, se refiere al fenómeno donde los empleados se retiran de una organización y son sustituidos por nuevos en un período de tiempo (Zaballa et al., 2021).

Oportunidades de aprendizaje y desarrollo, se refieren a las actividades, programas y recursos que una entidad ofrece a sus colaboradores para fomentar y promover su crecimiento personal y profesional (Betancur, 2014); además la autonomía es actuar de manera independiente y ejercer control sobre sus propias acciones y comportamientos; autonomía y empoderamiento se refiere al proceso de fortalecimiento y capacitación de individuos o grupos, otorgándoles el conocimiento, las habilidades para tomar decisiones y actuar de forma autónoma (Máynez, 2021); crecimiento y capacitación profesional se trata de obtener conocimientos y práctica para progresar en la carrera profesional; toma de decisiones implica evaluar información, considerar las consecuencias y los objetivos deseados, y tomar una elección basada en criterios personales o profesionales (Toctaquiza & Peñaloza, 2021).

Nivel de participaciones se refiere a la cantidad o grado de involucramiento o participación de una persona o grupo en un determinado contexto o actividad; Reporte de incidente se refiere al número de individuos o entidades involucradas en el procedimiento de reportar y gestionar un incidente; participaciones y capacitaciones de seguridad se refieren a la implicación de personas y los programas de formación destinados a promover la seguridad en un entorno determinado; protocolos de seguridad son instrucciones detalladas y procedimientos establecidos para mantener un entorno seguro (Tropiano & Noguera, 2020).

Se incorporó la noción de CVL mediante una secuencia de conversaciones apoyadas mediante el departamento de trabajo de los Estados Unidos con ayuda del patronato de ford en la transición de las

décadas de 1960 a 1970. Este nuevo movimiento otorga un enfoque más humano al ambiente laboral y se centra en promover el desarrollo humano y buscar constantemente el perfeccionamiento de la calidad de vida en un contexto profesional. Desde este instante, la importancia del lugar de trabajo se ha vuelto cada vez más relevante tanto en Estados Unidos como en Europa (Segureda y Agullo, 2002).

La teoría de la administración científica se enfocó en la singularidad y eficacia de los modelos organizativos tradicionales. Con el tiempo, la estructura evolucionó buscando una división completa de tareas, priorizando la eficiencia y costos reducidos por medio de la capacitación rápida de mano de obra no calificada. Sin embargo, esta estructura presenta varios problemas, como desequilibrio entre trabajo y vida personal, alto ausentismo, tareas monótonas, el alto índice de movimiento de empleados dentro de la organización con lleva una disminución en la calidad de trabajo. Ante esto, los ejecutivos implementaron un control y seguimiento riguroso, lo que endureció la rigidez en la entidad y deshumanización del trabajo, surgiendo el interés y la motivación de los empleados, después de un análisis profundo, los ejecutivos deciden distribuir puestos de trabajo y reestructurar las organizaciones para crear un ambiente laboral favorable (Granados, 2011).

De acuerdo con la teoría de los dos factores, el nivel de un individuo, el nivel de bienestar de un individuo en el trabajo está determinado tanto por lo intrínseco (el contenido del trabajo) como por lo extrínseco (la atmósfera del trabajo, el estilo de gestión y los compañeros de trabajo). La felicidad en el trabajo está determinada tanto por lo intrínseco (el contenido del trabajo) como por lo extrínseco (la atmósfera del trabajo, el estilo de gestión y los compañeros de trabajo) (Nieves, 2013).

La teoría sociotécnica se refiere a aquellas entidades están compuestas por personas prestadores de servicios y bienes, que, hacen uso de dispositivos tecnológicos, que existe una influencia recíproca entre ambos sistemas, la influencia bidireccional entre la tecnología y el comportamiento humano (Pasmore et al., 1982). La organización solo funcionará de la mejor manera si los sistemas técnico y social se crean para trabajar juntos y satisfacer las demandas que tanto el sistema social como el tecnológico

imponen al entorno en el que se encuentra la organización, esta noción obliga a entender que el triunfo de la institución estará sujeto a la eficacia con la que opere el sistema sociotécnico, no solo de lo bien que se desempeñe el sistema tecnológico con el entrelazamiento de humanos que son intercambiables (Emery y Thorsrud, 1969).

La calidad de vida en un contexto profesional se manifiesta en el hecho de las necesidades de los empleados y que resulten estar satisfechas, también hace énfasis el grado de cumplimiento de una gran variedad de necesidades que tienen y que contienen oportunidades financieras, participación en actividades y resultados laborales. Los trabajadores expresan su satisfacción a través de arreglos, participación en actividades y resultados laborales (Cruz, 2018), además de mencionar que la calidad de vida en un entorno de trabajo, empezando desde la apreciación de los miembros que conforman la organización, existe una conexión o relación entre ambos aspectos con la satisfacción o no dentro del entorno de trabajo, lo que acarrea a una supervisión del nivel de bienestar y desarrollo que estas circunstancias producen en las personas; cuando las percepciones son negativas, esto tiene un impacto negativo en el desempeño de la compañía (Sun, 1988).

Las condiciones objetivas se refieren a la evaluación de los aspectos de la vida profesional concernientes con el bienestar, la salud y la percepción de satisfacción, cabe mencionar que es una relación altamente compleja en la que confluyen diversos factores que, combinados, consolidan un problema que permea a todos los sectores de la sociedad y que tiene repercusiones directas que abarcan no solo el bienestar en el lugar del trabajo de los colaboradores en la organización, sino también el de aquellas personas a quienes asisten. También se conciernen a todos los entornos y factores externos que afectan el bienestar personal, la satisfacción laboral, como el entorno físico y psicológico del lugar de trabajo, las normas, estrategias de talento humano, la interacción, conexión entre personas a través de la comunicación, las relaciones personales, la compensación y los beneficios (Contreras et al., 2013)

a perspectiva y satisfacción que los colaboradores tienen sobre su entorno profesional, incluyendo aspectos como en el contexto laboral, la

conexión con sus superiores, colegas de trabajo, el salario y las gratificaciones, el desarrollo personal y profesional. Estas condiciones están relacionadas en un contexto de bienestar emocional, psicológico y físico de los empleados, que son fundamentales hasta obtener la mayor motivación, compromiso y productividad en la organización. Estas condiciones pueden variar de una persona a otra y están influenciadas por factores como la personalidad, las expectativas, los valores y las experiencias previas (Casas et al., 2022).

Condiciones de confort y funcionalidad se combinan para generar entornos y productos que sean agradables y prácticos al mismo tiempo. Su objetivo principal es brindar una experiencia satisfactoria a las personas, permitiéndoles realizar sus actividades de manera eficiente y cómoda. Esto se logra al proporcionar un entorno que cumpla con sus necesidades y preferencias, asegurando que se sientan cómodos y disfruten de su experiencia. En definitiva, se busca crear un equilibrio entre la comodidad y la practicidad, para que las personas puedan aprovechar al máximo su entorno y los productos que utilizan. La adecuación de equipos e instrumentos tiene como objetivo principal garantizar que los empleados tengan los recursos y medios indispensables para realizar sus actividades de forma eficiente y segura. Esto implica evaluar las características técnicas, funcionales y de seguridad de los equipos, así como considerar factores como el presupuesto disponible y las regulaciones aplicables

Mantenimiento de suministro es asegurar que los suministros requeridos estén disponibles en el tiempo oportuno, en la proporción requerida y en las condiciones adecuadas; El salario es una compensación por el trabajo realizado y tiene una influencia considerable en el nivel de satisfacción; El trabajo en equipo es una modalidad de colaboración en la que varias personas se unen con el propósito de alcanzar un objetivo compartido o mutuo; La identidad laboral se refiere a cómo una persona se percibe y se relaciona con su trabajo, incluyendo su rol, ocupación y las características relevantes para su entorno profesional; El nivel de supervisión y control implica una mayor autonomía y responsabilidad por parte de trabajadores en el desempeño de sus labores.

La satisfacción laboral se encuentra estrechamente ligada a diversos aspectos del trabajo y puede tener un efecto importante en la motivación, el desempeño y la retención de empleados dentro de las organizaciones (Díaz et al, 2023); reconocimiento de trabajo de beneficios es el acto de valorar y apreciar la labor de los empleados, reconociendo su esfuerzo, logros y contribuciones; beneficios y retorno económico hace referencia a las ganancias económicas y las ventajas obtenidas por una organización; nivel de motivación se refiere al impulso y la energía que una persona experimenta hacia la ejecución de una actividad o el alcanzar un objetivo; la percepción de seguridad es la evaluación subjetiva que una persona realiza acerca del nivel de seguridad en un entorno o situación específica (Tello et al, 2023); la autonomía en el trabajo organizacional se refiere al nivel de libertad y control que los empleados poseen para tomar decisiones y gestionar sus propias actividades laborales (Pérez, Peralta, & Fernández, 2014); la relación con los compañeros se refiere a la interacción y la dinámica interpersonal que se establece entre los individuos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

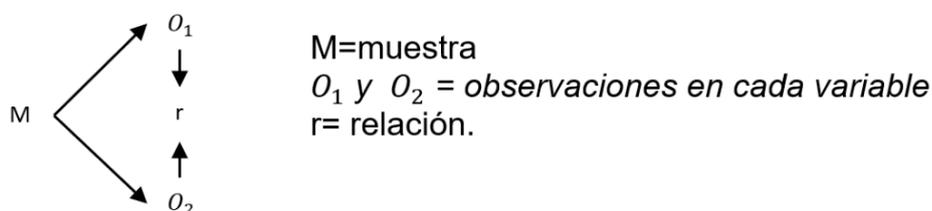
Es tipo básico, describe como una investigación que tiene como objetivo explorar nuevos conocimientos y áreas de estudio, con el propósito de recopilar información sobre hechos observables con la intención de enriquecer el conocimiento científico (CONCYTEC, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño no es experimental, ya no altera ninguna variable y adopta un enfoque transversal, ya que mide las características en un único momento. La investigación cuantitativa tiene como propósito describir, explicar, verificar y predecir fenómenos (causalidad), así como generar y evaluar teorías (Hernández, 2018)

Figura 1

Diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión de Seguridad - GS

Definición conceptual: Enfoque sistemático para descubrir qué necesita hacer y cómo hacerlo, controlando de qué tan cerca está de sus objetivos, evaluando bien sus esfuerzos y dónde puede estar parado para hacer algunos ajustes, es esencial que sea lo bastante flexible como para acomodarse a futuras variaciones en la estrategia comercial y los mandatos regulatorios (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Definición operacional: las dimensiones son cuatro: desarrollo y crecimiento, ambiente físico, ambiente físico, entorno psicosocial, y finalmente participación y compromiso.

Indicadores: Para el estudio de la primera variable tuvo 15 indicadores las cuales son los siguientes: Iluminación; Temperatura; Ruido; Estrés laboral; Acoso laboral; Participación en programas de bienestar y apoyo psicológico; Rotación del personal; Oportunidades de aprendizaje y desarrollo; Autonomía y empoderamiento; Crecimiento y Capacitación profesional; Toma de decisiones; Nivel de participación; Reporte de incidentes; Participación en capacitaciones de seguridad y los protocolos de seguridad.

Escala de medición: ordinal, ejecutó el estudio aprovechando la escala de Likert que consta de 5 elementos.

V2: Calidad de vida laboral - CVL

Definición conceptual: la describe como la libertad en el ámbito profesional, es un procedimiento en constante movimiento y desarrollo que intenta mejorar el desempeño institucional y el bienestar laboral por medio de intervenciones enfocadas a la evolución de la institución pública que promueven el rendimiento y la satisfacción laboral (Granados, 2011 tal como lo cito Sun,1988).

Definición operacional: las dimensiones son dos: Condiciones Subjetiva y Objetiva.

Indicadores: Para este estudio hay 14, las cuales son: adecuación de equipos; condiciones de confort y funcionalidad; mantenimiento de suministros; salario; trabajo en equipo; identidad laboral; nivel de supervisión y control; satisfacción laboral; reconocimiento de trabajo; beneficios y retorno económico; nivel de motivación; percepción de seguridad; autonomía en la organización del trabajo y relación con los compañeros.

Escala de medición:

El estudio se realiza utilizando una escala de Likert que consta de 5 elementos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. La población

Es el conjunto de participantes, sujetos o elementos que pretenden obtener información o conocimiento sobre ellos conforme (Hadi et al., 2023); Está formado por un grupo de individuos o cosas que comparten rasgos, de acuerdo con el cuadro de asignación del personal vigente, la presente investigación abarca una muestra total de 251 trabajadores, los cuales son objeto de análisis por parte del investigador, lo que posibilita la inferencia de generalizaciones a partir de la observación de dicha muestra.

Criterios de inclusión: Fue considerado solo al personal administrativos de la organización pública, es importante destacar que se incorporaron aquellos que expresaron su deseo de participar y que se ajustaron a la carga horaria establecida.

Criterios de exclusión: Las exceptúan aquellos participantes de la muestra a cuyos trabajadores que se desempeñan en áreas rurales o en el campo, ya que sus condiciones laborales difieren significativamente de las del personal que trabaja en ambientes urbanos.

3.3.2. Muestra

Es una parte significativa de la totalidad de personas que integran la población, la población refiere a un subconjunto de los elementos que componen el conjunto cuyos miembros se identifican por sus valores característicos de acuerdo con (Hernández & Mendoza, 2018). En el estudio realizado, se tuvo a disposición una muestra compuesta por 153 empleados.

3.3.3. Muestreo

El propósito de usar pruebas no probabilísticas en el estudio se fundamenta en una selección selectiva de una población total y la muestra representativa (Arias, et al., 2022). Las unidades de muestreo/análisis fueron seleccionadas mecánicamente o de manera aleatoria para brindar y garantizar igualdad de oportunidades para la totalidad de individuos en la

población y así permitir que tengan la ventaja de ser admitidos en la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Un empleado de la organización municipal provincial de Andahuaylas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Es el enfoque que engloba ciertos procesos y tareas que son utilizados por los investigadores para obtener la información necesaria y responder a sus preguntas de investigación de acuerdo con (Hernández & Duana, 2020). Para este estudio se utilizó la encuesta.

Instrumento

Conforme con (Hernández & Mendoza, 2018) Es un procedimiento para recopilar datos relevantes en un estudio. Para esta investigación se hizo uso del cuestionario, cuyo objetivo es recopilar datos de manera sistemática y detallada (Arias, 2016).

Información técnica del cuestionario variable 1

Nombre	:	gestión de seguridad
Autor	:	Yudy Huasco Garfias
Dimensiones	:	desarrollo y crecimiento, ambiente físico, ambiente físico, entorno psicosocial, y finalmente participación y compromiso.
Número Ítems	:	20 ítems
Administración	:	Personal
Duración de prueba	:	10 min
Ámbito de aplicación	:	el cuestionario será administrado en la entidad municipal provincial de Andahuaylas a los colaboradores administrativos.

Información técnica de cuestionario variable 2

Nombre	:	calidad de vida laboral
Autor	:	Yudy Huasco Garfias
Dimensiones	:	Condiciones Subjetiva y Objetiva
Número Ítems	:	20 ítems
Administración	:	Personal
Duración de prueba	:	10 min
Ámbito de aplicación	:	el cuestionario será administrado en la entidad municipalidad provincial de Andahuaylas a los colaboradores administrativos.

Validez y confiabilidad

Se establece que la confiabilidad de los instrumentos de medición es fundamental para garantizar la excelencia y confianza de los resultados de la investigación de acuerdo con (Hernández & Mendoza, 2018). Una vez establecidas estas bases teóricas, se abordarán las diversas técnicas disponibles para evaluar la confiabilidad, lo que permitirá seleccionar las más adecuadas para cada caso particular, como parte de esta investigación específica, se realizó una evaluación de la confiabilidad del instrumento, el estudio contó con la colaboración de tres expertos destacados en el área de estudio. Ellos se encargaron de evaluar la pertinencia, claridad y relevancia del instrumento, asegurando que mida de manera precisa la variable que se busca medir.

3.5. Procedimientos

Durante la etapa de desarrollo del estudio, se efectuó la recopilación de información con el objetivo de desarrollar el fundamento teórico para (Sánchez & Murillo, 2021). Se procedió a identificar tanto la población como la muestra, y se seleccionaron de inmediato la técnica y el instrumento adecuado para recopilar la información. Además, se mantuvo una reunión con el director de talento humano para obtener el permiso necesario para llevar a cabo la encuesta al personal. Durante este encuentro, se obtuvo el consentimiento y el respaldo del director de Recursos Humanos para llevar a cabo el estudio. La encuesta se realizó a través de un cuestionario físico, además, se brindó

orientación a los participantes sobre el propósito de estudio y la relevancia de sus respuestas.

3.6. Método de análisis de datos

El propósito es hacer uso de la información recopilado aprovechando las técnicas de estadística descriptiva para resumir en valores numéricos, incluido el estudio de variables y las respectivas dimensiones. Según (Hidalgo Troya, 2019) Las conclusiones derivadas de las variables y su percepción se resumen mediante la utilización de tablas de frecuencia y las representaciones gráficas mediante barras, los cuales resultan de gran importancia con el fin de facilitar la asimilación de los resultados obtenidos. Además, se siguió el análisis de regresión logística ordinal para evaluar la hipótesis y realizar inferencias a la población, se obtuvieron los siguientes resultados fundamentadas en los hallazgos adquiridos de la muestra seleccionada.

3.7. Aspectos éticos

Se adecua a las exigencias específicas de la escuela de posgrado de esta institución en cuanto a su estructura y contenido, destaca el valor fundamental de respetar y reconocer la autoría de las fuentes utilizadas no solo demuestra integridad académica, sino también un profundo respeto hacia los creadores de dichos contenidos, mediante la atribución y cita adecuada de sus trabajos. El estudio fue realizado siguiendo las directrices establecidas por la norma internacional APA 7ª edición. Además, se implementaron medidas para asegurar la protección y confidencialidad de la información recopilada, garantizando así la preservación de la identidad de los sujetos de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Tabla 1

Nivel de percepción de la variable de gestión de seguridad y sus dimensiones

Nivel	V1. Gestión de Seguridad		D1. Ambiente Físico		D2. Entorno Psicosocial		D3. Desarrollo y Crecimiento		D.4 Participación y Compromiso	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	56	36.6	59	38.6	59	38.6	65	42.5	49	32.0
Medio	51	33.3	60	39.2	44	28.8	43	28.1	65	42.5
Alto	46	30.1	34	22.2	50	32.7	45	29.4	39	25.5
Total	153	100.0	153	100.0	153	100.0	153	100.0	153	100.0

Nota. Análisis descriptivo de gestión de seguridad y sus dimensiones

En la tabla 1 resulta claro que el 36.6% entre los encuestados consideran que gestión de seguridad como bajo, mientras que el 33.3% lo califica como medio, sin embargo, existe un 30.1% lo percibe con un nivel alto, esto evidencia que no se está realizando una buena gestión con respecto a la seguridad laboral. Por otro lado, el ambiente físico también fue evaluado y según los encuestados el 39.2% lo percibe con un nivel medio, un 38.6% lo define como bajo y existe un 22.2% lo califican como alto.

En cuanto al entorno psicosocial, existe un 38.6% que perciben con nivel bajo a esta dimensión, por otro lado, el 28.8% manifiesta que es medio, sin embargo, existe un 32.7% que aseguran que el entorno psicosocial es de nivel alto. Para la dimensión de desarrollo y crecimiento, los resultados demuestran que el 42.5% de encuestado perciben con nivel bajo esta dimensión, mientras que un 28.1% lo cataloga como medio y finalmente hay un 29.4% que aseguran que el desarrollo y crecimiento se encuentra en un nivel alto. Como última dimensión, se tiene a la participación y compromiso, los encuestados manifiestan que un 32% lo considera de nivel bajo, otros 42.5% aseguran que se encuentra en un nivel medio y un 25.5% evidencian con sus respuestas que la participación y el compromiso es alto.

Tabla 2*Nivel de percepción de la variable (CVL) y sus dimensiones*

Nivel	V2. Calidad de vida laboral		D1. Condiciones objetivas		D2. Condiciones subjetivas	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	48	31.4	52	34.0	56	36.6
Medio	62	40.5	55	35.9	51	33.3
Alto	43	28.1	46	30.1	46	30.1
Total	153	100.0	153	100.0	153	100.0

Nota. Análisis descriptivo de la variable 1

De acuerdo con lo abordado en la tabla 2, los datos recopilados revelan que la calidad de vida en un contexto profesional (V2), el nivel medio es el más común con el 40,5%, seguido por el nivel bajo con el 31,4% y el nivel alto con el 28,1%. En la dimensión "condiciones objetivas" (D1), el nivel bajo es el más frecuente con el 34,0%, continuando con el nivel medio con el 35,9% y finalmente el nivel alto con un 30,1%. En la dimensión "condiciones subjetivas" (D2), se encuentra una distribución equilibrada entre los niveles bajo (36,6%), medio (33,3%) y alto (30,1%), los resultados resaltan la importancia de mejorar las condiciones objetivas y subjetivas para una mejor calidad de vida en el entorno de laboral en dirección a impulsar la satisfacción en los empleados.

4.2. Análisis Inferencial correlacional

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación directa entre la gestión de seguridad y la CVL en los colaboradores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, 2023

Tabla 3

Correlación entre gestión de seguridad y CVL

Correlación entre variables			
Rho de Spearman	Gestión de Seguridad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	153
	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	,823**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	153

Nota. Correlación entre las variables

Interpretación:

En la tabla 3 revela que el coeficiente muestra una fuerte confirmación de la correlación positiva alta, Rho de Spearman de $r = 0,823^{**}$, entre la gestión de seguridad y la calidad de vida en el trabajo, con un grado de significancia de 0,000, lo cual es mínimo que el grado de significancia deseado ($p < 0,05$). En ese entender, se niega la hipótesis nula, y se apoya en cambio en la hipótesis alternativa, lo que confirma que la gestión de seguridad y la calidad de vida en un ámbito laboral están seriamente relacionadas en el personal de la entidad municipal provincial de Andahuaylas, es importante y esencial resaltar la aplicación de protocolos de protección en el entorno laboral para optimizar la satisfacción y el equilibrio laboral.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa entre el ambiente físico y la CVL en los trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, 2023

Tabla 4

Correlación entre el ambiente físico y la CVL

			CVL
Rho de Spearman	Ambiente Físico	Coefficiente de correlación	,698**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	153

Nota. Correlación de ambiente físico y la CVL

Interpretación: Los datos mostrados en la tabla 4 demuestra la correlación positiva moderada, y confirma el coeficiente de correlación rho de spearman de $r = 0,698^{**}$, con un grado de significancia de $p = 0,000$, lo cual es mínimo que el grado de significancia deseado ($p < 0,05$). Esto demuestra que la hipótesis nula es rechazada a favor de la hipótesis alternativa. Se observó una relación moderada y positiva moderada entre el ambiente físico y la calidad de vida profesional. Estos hallazgos corroboran la presencia de una relación significativa entre el ambiente físico y la calidad de vida en el entorno de trabajo en los trabajadores de la entidad municipal provincial.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa entre el entorno psicosocial y la CVL los trabajadores de una municipalidad de Andahuaylas, 2023

Tabla 5

Correlación entre el entorno psicosocial con la CVL

		CVL
Rho de Spearman	Entorno Psicosocial	,751**
		,000
	N	153

Nota. Correlación de entorno psicosocial con la calidad de vida laboral

Interpretación: Los datos presentados en la tabla 5 revela una correlación positiva alta, y lo confirma con precisión Rho de Spearman de $r = 0,751^{**}$, con un grado de significancia de $p = 0,000$, el cual es mínimo que el grado de significancia deseado ($p < 0,05$). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula en beneficio de la hipótesis alternativa. Se ha identificado una relación positiva alta y significativa entre el entorno psicosocial y la calidad de vida en un ámbito profesional. Los hallazgos confirman de manera contundente la existencia de una relación entre el entorno psicosocial y la calidad de vida en un ambiente de laboral en el personal de la entidad municipal provincial.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre el desarrollo y crecimiento y la CVL en los trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, 2023

Tabla 6

Correlación entre el desarrollo y crecimiento con la CVL

			CVL
Rho de Spearman	Desarrollo y Crecimiento	Coefficiente de correlación	,633**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	153

Nota. Correlación de desarrollo y crecimiento con la CVL

Interpretación: El análisis de los datos expuesto en la tabla 6 muestra una correlación positiva moderado el cual es confirmada por el coeficiente de Rho de Spearman de $r = 0,633^*$, con un grado de significancia de $p = 0,00$, que es inferior al grado de significancia esperado ($p < 0,05$). En consecuencia, se niega la hipótesis nula y se apoya en la hipótesis alternativa. Se ha observado una relación moderadamente positiva entre el desarrollo y crecimiento con la CVL en el personal en la entidad municipal provincial. Estos resultados confirman de manera significativa la presencia de una relación positiva moderada entre el desarrollo y crecimiento con la calidad de vida en un ámbito profesional en los colaboradores de la entidad municipal provincial de Andahuaylas.

Prueba de hipótesis específica 4

Ha: Existe relación directa entre la participación y compromiso y la CVL en los trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, 2023

Tabla 7

Correlación entre la participación y compromiso con la CVL

			CVL
Rho de Spearman	Participación y Compromiso	Coefficiente de correlación	,670**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	153

Nota. Correlación entre el participación y compromiso con la CVL

Interpretación: El análisis de la tabla 7 indica una correlación positiva moderada tal como lo demuestra Rho de Spearman de $r = 0,670^*$, como se indica en la tabla 7, este coeficiente indica una relación moderadamente positiva entre la participación y el compromiso con la calidad de vida en un ámbito profesional. Se realizaron pruebas del nivel de significancia, obteniendo un nivel de $p = 0,000$, el cual es mínimo al nivel esperado ($p < 0,05$). En ese entender, se concluye que se descarta la hipótesis nula y respalda la hipótesis alternativa, mostrando una relación significativa moderada entre la participación y el compromiso con la calidad de vida en un ambiente de trabajo en los trabajadores de la entidad municipal provincial de Andahuaylas.

V. DISCUSIÓN

Considerando los hallazgos alcanzados del análisis de la investigación, se puede confirmar la hipótesis general planteada, existe evidencia que sustenta una relación positiva entre la gestión de la seguridad y la CVL en el personal de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Se encontró que esta relación estaba correlacionada con un coeficiente de Spearman de $r = 0,823^{**}$. Este coeficiente se obtuvo con un nivel de significación de 0,000, que es inferior a lo deseado ($p < 0.05$). Estos hallazgos revelaron que se estableció una correlación entre la gestión de la seguridad y la calidad de vida en un ámbito laboral de los empleados de la entidad municipal provincial.

Esta relación fue determinada mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se tiene el valor de $r = 0,823^{**}$, el cual es menor al deseado ($p < 0,05$) y presenta un nivel de significancia de 0,000. Esto significa que se ha observado una fuerte correlación entre gestión de la seguridad y la calidad de vida en un ámbito profesional, que demuestran una conexión significativa entre gestión de la seguridad en el trabajo guarda una estrecha y significativa conexión con la CVL en los miembros del personal en la entidad municipal provincial de Andahuaylas. Frente a lo mencionado se niega la hipótesis nula y respalda la hipótesis alternativa, que sugiere una relación positiva alta entre la gestión de seguridad y la CVL en el personal de la entidad municipal provincial.

Estos datos son corroborados por (Miraya, 2021) quien en su investigación llega a concluir que se ha identificado una sólida relación inversa entre las variables de gestión de seguridad y calidad de vida en el ámbito profesional en los colaboradores de la unidad de servicios educativos. así como también la seguridad y bienestar en el ámbito laboral se centra prevenir de daños y enfermedades relacionadas con las condiciones de trabajo, y es fundamental para adaptarse a los cambios futuros en la estrategia comercial y los mandatos regulatorios.

Esta disciplina se basa en un enfoque lógico y paso a paso, con el objetivo de mejorar continuamente. Comprende la creación de normas, directrices y lineamientos, así como la organización, ejecución, evaluación, auditoría y medidas de mejora. Su propósito es prever y encargarse de los peligros que sean capaces de afectar el bienestar y la salud laboral. Esta descripción refleja la perspectiva del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, (2023). De ese modo, al analizar los resultados y teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se confirma nuevamente la relación positiva entre la gestión de seguridad y la calidad de vida en un ámbito de trabajo en los colaboradores de la entidad municipal provincial.

Respecto al primer objetivo específico planteado, que busca determinar la correlación entre el ambiente físico y la calidad de vida en un entorno de trabajo en el personal de la entidad municipal provincial de Andahuaylas, Apurímac, durante el año 2023, Se logró obtener un Coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de $r = 0,698^{**}$, y su nivel de significancia fue de $p = 0,000$, evidenciando que es inferior al nivel deseado ($p < 0,05$), también se observó una relación moderada y positiva entre el ambiente físico y la calidad de vida en un ambiente laboral. Estos resultados respaldan la presencia de una relación significativa entre el ambiente físico y la calidad de vida en un entorno profesional del personal en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Esto implica que la hipótesis nula es rechazada a favor de la hipótesis alternativa que es aceptada, lo que indica que existe una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable dos (ambiente físico y la CVL) en el personal de la entidad municipal provincial. Estos hallazgos son corroborados por (Solier, 2020), quien en su investigación los resultados alcanzados demostraron que hay una correlación que existe una relación de baja coincidencia entre la gestión de seguridad y salud en trabajadores de NEGAP S.AC, por lo que (Villafuerte, et al., 2019) el entorno físico, se enfocan principalmente en las acciones llevadas a cabo en lugar de las condiciones reales del trabajo.

Esto implica tener un espacio de trabajo definido, comprender los factores que contribuyen a las lesiones y enfermedades laborales, y asegurar el acceso a adaptaciones adecuadas para todas las tareas realizadas por los empleados. Todos estos aspectos forman parte del entorno físico del lugar de trabajo. En consecuencia, al considerar lo mencionado anteriormente y al examinar detenidamente estos resultados, se refuerza la presencia de una correlación positiva entre el entorno físico y la calidad de vida en un ambiente profesional en el personal de la entidad municipal provincial.

El segundo objetivo específico propuesto tiene como finalidad determinar la correlación entre el entorno psicosocial y la CVL en el personal de la municipalidad provincial de Andahuaylas, Apurímac, durante el año 2023. Se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = 0,751^{**}$, y un grado de significancia de $p = 0,000$, que resultó ser mínimo al grado deseado ($p < 0,05$). Estos hallazgos señalan una relación positiva significativamente alta entre el entorno psicosocial y la CVL en el personal de la entidad municipal provincial.

Estos resultados confirman de manera significativa la existencia de una relación entre el entorno psicosocial y la CVL de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Esto implica que la hipótesis nula es rechazada y respalda la hipótesis alternativa que es aceptada. Donde refiere que la relación es positiva entre el ambiente psicosocial y la calidad de vida en un ambiente de profesional en los trabajadores de la entidad municipal provincial de Andahuaylas, estos resultados son constatado por (Frías, 2021) quien es su investigación concluye que las empresas que muestran interés en el bienestar de sus trabajadores tienen empleados más productivos, un mejor ambiente de trabajo, empleados más comprometidos y menos problemas de asistencia y rotación.

Así también Para (Neffa, 2019) refiere al entorno psicosocial como la actividad o una serie de oportunidades y desafíos que el individuo debe enfrentar para alcanzar su máximo rendimiento. Dentro de este contexto, es fundamental que el sujeto tenga la capacidad de ejercer control sobre los recursos disponibles, tanto los medios como los objetos de trabajo. Asimismo, es

necesario que pueda tomar decisiones fundamentadas en información precisa y detallada sobre la manera más adecuada de llevar a cabo la tarea, con el objetivo de satisfacer sus necesidades emocionales e intelectuales. Además, es crucial que el individuo sea capaz de manejar con éxito las tensiones que surgen a raíz de estos desafíos, en tal sentido, al considerar lo mencionado previamente y al examinar detenidamente estos hallazgos, se ratifica la existencia de una correlación positiva entre el entorno psicosocial y la CVL en los colaboradores de la entidad municipal provincial.

Referente al tercer objetivo específico planteado, donde su objetivo es establecer la relación entre el desarrollo y crecimiento profesional con la CVL en el personal de la entidad municipal provincial de Andahuaylas de Andahuaylas, Apurímac, 2023, Se obtuvo un valor de correlación de Rho de Spearman de $r = 0,633^*$, con un nivel de significancia de $p = 0,00$, que demostró ser inferior al nivel esperado ($p < 0,05$), se observó una relación moderadamente positiva entre el desarrollo y crecimiento con la CVL. Estos resultados confirman de manera significativa la existencia de una relación significativa entre el Desarrollo y Crecimiento y la CVL del personal en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Por consiguiente, la hipótesis nula es rechazada, y en su lugar se acepta la hipótesis alternativa. Lo indica que existe una relación positiva entre el desarrollo y crecimiento con la calidad de vida en un ámbito laboral en el personal de la entidad municipal provincial de Andahuaylas. Estos resultados son corroborados por (Aguilar, 2020) que se encontró una consecuencia moderada y significativa entre la seguridad laboral y satisfacción de colaboradores en recojo de residuos sólidos de la entidad municipal provincial de Utcubamba, lo que confirma su relación. Así también como (Jara, et al., 2018), El proceso de crecimiento y desarrollo ofrece oportunidades con el propósito de reparar las circunstancias de empleo y promover el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores dentro de la empresa.

Esto implica no sólo una mayor carga de responsabilidades y tareas, sino también el fortalecimiento de habilidades y conocimientos a través de la capacitación y formación constante. Al considerar lo mencionado previamente y

examinar estos hallazgos, se refuerza la relación positiva entre el desarrollo y crecimiento con la calidad de vida en el ámbito de trabajo en la entidad municipal provincial de Andahuaylas.

En relación con el objetivo específico cuarto planteado, identificar la correlación que existe entre la participación y compromiso con la CVL en los trabajadores de la entidad municipal provincial de Andahuaylas, que los resultados arrojaron un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo cual es menor al nivel esperado ($p < 0.05$) y una correlación de Rho de Spearman de $r = 0.670^*$. Estos hallazgos indican una relación moderadamente positiva entre la participación y el compromiso con la calidad de vida en un ámbito profesional.

Estos resultados confirman de modo significativa la existencia de la interrelación entre la participación y compromiso con la CVL en los participantes de la entidad municipal provincial. En ese entender, la hipótesis nula es invalidada, y en su lugar se acepta la hipótesis alternativa, que sugiere una relación positiva entre la participación y el compromiso, y la calidad de vida en el ámbito de trabajo en los trabajadores de la entidad municipal de Andahuaylas, estos resultados son corroborados por (bellido,2021) concluyeron que ejercieron una influencia en la CVL en los empleados de una DIRIS, con niveles estadísticamente significativos de 0.000 y 0.046, y un grado de libertad.

Así también como (Carvajal & Molano, 2012) argumenta que la participación y el compromiso son aspectos indispensables para obtener con éxito la implementación de un sistema de gestión de seguridad y bienestar en el ámbito laboral. Su incorporación facilita la construcción de una cultura preventiva arraigada en la organización y promueve el involucramiento de todos los integrantes en los diferentes niveles jerárquicos, asignándoles responsabilidades acordes a las necesidades identificadas. En ese sentido, al considerar lo mencionado anteriormente y al analizar detenidamente estos resultados, se confirma la relación positiva entre la participación y compromiso con la calidad de vida en un entorno de trabajo en el personal de la entidad municipal provincial de Andahuaylas.

VI. CONCLUSIONES

1. Como primera conclusión principal de esta investigación en relación con el objetivo general es la siguiente: se ha establecido relación entre la GS y la CVL en los trabajadores de la entidad municipal provincial de Andahuaylas, durante el año 2023. El nivel de significancia "Sig" es de 0.000, lo cual es menor al grado de significancia establecido ($p < 0.05$). Los resultados indican que la hipótesis nula es rechazada, y en su lugar se acepta la hipótesis alternativa, se constata la presencia de una correlación relevante entre la gestión de seguridad y la CVL en el personal de la entidad municipal provincial de Andahuaylas. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido ($r = 0.823^{**}$) indica una significativa y positiva relación entre ambas variables (gestión de seguridad y CVL).

2. Como segunda conclusión derivada de la primera hipótesis específica, se puede observar que la investigación ha logrado establecer una conexión significativa entre el entorno físico y la CVL en los trabajadores que laboran en la entidad municipal provincial de Andahuaylas, como parte del primer objetivo específico de este estudio. El nivel de significancia "Sig" obtenido es de 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido ($p < 0.05$). Estos resultados indican que la hipótesis nula es rechazada, y en su lugar se acepta la hipótesis alternativa. Por consiguiente, conforme con los hallazgos logrados, se corrobora que existe una relación significativa entre el ambiente físico y la calidad de vida en un entorno de trabajo en los colaboradores de la entidad municipal provincial de Andahuaylas. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido ($r = 0.698^{**}$) muestra una coincidencia moderada positiva entre el ambiente físico y la calidad de vida en un entorno profesional.

3. Como tercera conclusión derivada de la segunda hipótesis específica, se puede observar que la investigación realizada identificó una relación entre el entorno psicosocial y la calidad de vida en un ámbito de trabajo. El nivel de significancia "Sig" obtenido fue de 0.000, lo cual es mínimo que el nivel de significancia deseado ($p < 0.05$). lo que señala que la hipótesis nula es rechazada, y en su lugar se acepta la hipótesis alternativa. En ese entender, se afirma que existe una correlación significativa entre el entorno psicosocial

y la CVL en el contexto estudiado. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido ($r = 0.751^{**}$) revela una fuerte y positiva asociación entre el entorno psicosocial y la CVL.

4. Como cuarta conclusión derivada de la tercera hipótesis específica, se puede observar que el estudio de investigación se ha logrado establecer relación significativa respecto al desarrollo y crecimiento con la CVL. El coeficiente de correlación Rho ($r = 0.633^{**}$) indica un crecimiento moderadamente positivo entre el desarrollo y crecimiento con la CVL, el nivel de significancia "Sig" obtenido fue de 0.000, lo que significa que es mínimo que el grado de significancia deseado ($p < 0.05$), estos resultados indican que la hipótesis nula es rechazada, y en su lugar se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se establece una correlación significativa entre el desarrollo y crecimiento profesional y la CVL.

5. Como quinta conclusión derivada de la cuarta hipótesis específica, se puede observar que el estudio de investigación se ha identificado la relación entre la participación y compromiso con la calidad de vida en un ámbito de trabajo en los trabajadores de la entidad municipal provincial de Andahuaylas. El nivel de significancia "Sig" obtenido fue de 0.000, lo cual es mínimo que el nivel de significancia establecido ($p < 0.05$). Estos resultados indican que la hipótesis nula es rechazada, y en su lugar se acepta la hipótesis alternativa. Por consiguiente, se sostiene que hay una relación significativa entre participación y compromiso con la calidad de vida en un ámbito de trabajo en el contexto estudiado. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido ($r = 0.670^{**}$) muestra una influencia moderadamente positiva entre la participación y el compromiso con la calidad de vida en un ámbito profesional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la entidad Municipal Provincial de Andahuaylas que brinde seguridad a través de su oficina de Recursos Humanos, fortalezca y mejore sus procedimientos de gestión empleando políticas y procedimientos más eficientes, capacitando al personal, sensibilizando a los empleados e identificando y gestionando los riesgos laborales.
2. También, se sugiere fomentar un entorno laboral seguro y saludable. Estas medidas tendrán un efecto positivo que potenciarán el bienestar laboral e impulsarán el bienestar de la calidad de vida en un ambiente de trabajo, con la finalidad de beneficiar el bienestar satisfactorio en los empleados. La necesidad de comprometer recursos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo debe enfatizarse, porque hacerlo afecta directamente a la productividad laboral y el bienestar de los empleados.
3. Se propone a la entidad municipal Provincial de Andahuaylas mediante la gerencia municipal y está a través de Recursos Humanos y se sugiere evaluar y mejorar las condiciones físicas del trabajo, implementar programas de ergonomía y capacitación en seguridad laboral, establecer vías de comunicación efectivos y fomentar la implicación de los empleados. Realizar revisiones periódicas y seguimiento de los parámetros en el ambiente físico y calidad de vida laboral estas medidas buscan promover un ambiente laboral positivo que colabore en incrementar la satisfacción y la comodidad del personal.
4. Se sugiere que la Municipalidad Provincial de Andahuaylas promueva la práctica de una comunicación abierta y fortalecer el trabajo en equipo a través de su oficina de Recursos Humanos e Imagen. Adicionalmente, se recomienda promover el apoyo social entre los empleados y brindar programas que brinden capacitación en inteligencia emocional y manejo del estrés. Además, se sugiere implementar políticas que apunten a lograr un equilibrio adecuado entre las esferas personal y profesional de la vida. Es fundamental evaluar periódicamente un ambiente psicológico y la calidad de vida en un ambiente laboral, valorando la efectividad de las actuaciones o intervenciones implementadas.
5. Se sugiere que la entidad municipal provincial de Andahuaylas, que, por intermedio de las oficinas de Gerencia Municipal y administración, implemente

medidas para fomentar el progreso y avance tanto a nivel personal como profesional. Esto puede lograrse por medio de la conformación de propuestas de capacitación o entrenamiento en proyectos estimulantes y creación de oportunidades de crecimiento. Al mismo tiempo, se recomienda promover una cultura de colaboración en el entorno laboral colaborativo que fomente la colaboración y el intercambio de información entre los integrantes del equipo.

REFERENCIAS

- Acosta, M. G. (2019). Seguridad laboral y accidentes de trabajo en los servidores del área de control de calidad del laboratorio farmacéutico TEVA Perú año 2018.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2856/TEVA%20Acosta%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Acuña, A. P. ., Díaz, L. C. ., Almario, A. J. ., Peñuela, A. E. ., & Castellanos, Y. Z. (2022). Niveles de ruido generados en procedimientos realizados en una facultad de odontología. *Revista Cuidarte*, 13(1).
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.2251>
- Aguilar Torrejón, L. R. (2020). Seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba–Amazonas.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48079>
- Arballo, B. D., Kuchen, E., & Chuk, D. (2019). Energy efficiency optimization applying adaptive thermal comfort in a public office building in San Juan-Argentina. *Revista hábitat sustentable. Revista hábitat sustentable*, 9(1), 58-67. <http://dx.doi.org/10.22320/07190700.2019.09.01.05>
- Arias, J. L. (2020). Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos.
- Arias, J. L., Holgado, J., Tafur , T., & Vasquez-Pauca, M. J. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta.* Fideas G. Arias Odón.
- Bellido Roque, L. A. (2021). Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67483/Bellido_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castaño, J. A. B. (2014). Prácticas empresariales, oportunidad de autodescubrimiento y desarrollo laboral: una aproximación desde el sector público. *Ensayos: Revista de Estudiantes de Administración de Empresas*, (7).
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/ensayos/article/view/50441>
- Echegaray Luperdi, X. (2021). Burnout y calidad de vida laboral en empresas públicas y privadas. <https://www.bumeran.com.mx/noticias/el-sindrome-de-burnout-y-bienestar-laboral/>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carvajal, D., & Molano, J. H. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Revista Movimiento Científico*, 6(1), 158-174. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4781915>
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2022). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 527-554. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Susana-Lorenzo-2/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e8f6e08ae8bc5d15c02ca/Dimensiones-y-medicion-de-la-calidad-de-vida-laboral-en-profesional
- Cerda-Sanchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Ramos, J. S., & Blanco, M. G. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1), 02302212.
<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1726>
- Chiavenato, (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). México: Mcgraw Hill Interamericana.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *Panorama Social de América Latina*. Santiago: CEPAL. Obtenido de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47718/1/S2100655_es.pdf

Contreras, Espinosa, Hernández, & Acosta, (2013). Work quality of life and leadership in administrative staff and health care personnel of an oncological center in Bogotá. *revista Psicología desde el Caribe*, 30(3), 569-590.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2013000300007

Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81.

<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>

Diario el Peruano. (02 de Jul de 2021). Ley del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. *Ley del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*, págs. 4-17.

Dumont, J. R. D., Cuadros, M. J. L., Cárdenas, J. V. T., & Haro, L. R. C. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158-170.

<https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>

Frías, E. A. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).

<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968458005/html/>

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 209-221.

<https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>

Hadi, M. (2023). *Metodología de la Investigación: Guía Para El Proyecto de Tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las ciencias económico administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hidalgo, A. (2019). Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. *Revista sigma*, 15(1), 28-44. <http://coes.udenar.edu.co/revistasigma/articulosXV/1.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (Noviembre de 2022). *Contenido del programa del proceso selectivo para el acceso, por el sistema general de acceso libre, en la escala de titulados superiores del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema+1.+Concepto+de+Condiciones+de+Trabajo.pdf>
- Jara, A. M., Vega, A., Segismundo, N., Alberca, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Leen, J. M. J. (2017). Historia de la salud ocupacional en la dinámica del docente universitario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 2(3), 48. <https://www.redalyc.org/pdf/5768/576866904014.pdf>
- Lechuga, & Vieyra. (2014). Las reformas de salud en América Latina. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento. Redalyc.org*, 2(4), 151-162. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457645126003>
- Martínez, E. (2021). Especialistas na disciplina do currículo no México: precursores no estudo e conformação do campo. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1015>

- Dornelles, T. M., Macedo, A. B. T., & Souza, S. B. C. D. (2021). Professional quality of life and coping in a reference hospital for victims of sexual violence. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0153>
- Máynez-Guaderrama, A. I. (2021). Supervisor support: Its influence on autonomy, cohesion, and perception of organizational support in a government agency. *Estudios Gerenciales*, 37(160), 448-459. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4195>
- Mosquera, J. Y. (2021). Diagnóstico y puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-(MIPG) de la empresa Aguas de San Jerónimo ESP. <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#:~:text=El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de,incluye%20la%20pol%C3%ADtica%20la%20organizaci%C3%B3n%2C>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Boletín Estadístico Mensual Notificaciones De Accidentes De Trabajo, Incidentes Peligrosos Y Enfermedades Ocupacionales*. Lima, Perú: Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2925291/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20ENERO%202022.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Boletín mensual de notificación de accidentes de trabajo*. Jesús María., Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4327880/SAT_DICIEMBRE_2022.pdf?v=1679929130
- Miraya, R. M. (2021). Gestión de seguridad, calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral en trabajadores de UGEL Casma, 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59470/Miraya_GRM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57.
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Neffa, J. C. (2019). Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, (11), 65-104.
<https://ojs.econ.uba.ar//index.php/CESOT/article/view/1541/2173>
- Occupational Safety and Health Administration. (2023). *Todo sobre OSHA*. Massachusetts: Departamento del Trabajo de los EE. UU-Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.
<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha3173.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Noticias ONU Mirada global Historias humanas*. Obtenido de La desaceleración económica augura un empeoramiento de las condiciones laborales:
<https://news.un.org/es/story/2023/01/1517922>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2021). *Informe Anual de Accidentabilidad Laboral 2021*. Departamento de Estudios y Estadísticas. Buenos Aires: Departamento de Estudios Estadísticos, Subgerencia de Planificación y Gerencia Técnica. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/1-Argentina Informe Anual de Accidentabilidad Laboral 2016.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Hechos concretos sobre la seguridad social. *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua* (Primera edición ed.). Italia: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safe_work/documents/publication/wcms_154127.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. Ginebra, Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Panorama Laboral 2022 América Latina y el Caribe. En O. I. Trabajo, *Panorama Laboral 2022 América Latina y el Caribe* (Primera edición ed.). Lima: Organización Internacional del Trabajo. doi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2023*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos . (2015). *Medición de las actividades científicas tecnológicas y de innovación*. Editorial MIC. doi: <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2021). Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers. *Psicogente*, 24(45), 59-76. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>

Marreros, M. O., & Céspedes, V. D. (2019). Salud docente y seguridad laboral en la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. <https://doi.org/10.33198/rp.v20i2.00031>

Pérez-zaPata, D., Peralta-Montecinos, J., & Fernández-Dávila, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de

- Pulido, E. G., Lora, L. J., & Jiménez, L. K. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149-162. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>
- Reyes, Gomez, & Ayala (2021). Translated title of the contribution: Components of light: Essential factors in spaces to modulate brain activity. *Contexto. Revista De La Facultad De Arquitectura De La Universidad Autónoma De Nuevo León*, 15(23), 45-54. doi: <https://doi.org/10.29105/contexto15.23-279>
- Romero, S., Pinto, G. B. P., Medina, J. L. F., & Tito, L. P. D. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(99), 1126-1139. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.17>
- Sánchez, A. A., & Murillo, A. (2021). Methodological approaches in historical research: quantitative, qualitative and comparative. *Debates por la historia*, 9(2), 147-181. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Sanz, L. W. (2022). Calidad de vida laboral y responsabilidad social corporativa interna en las empresas multinivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2139-2159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1640
- Solier, R. (2020). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP SAC Ayacucho, 2020. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3674/3618>

- Tello, Pérez, Torres, Nuncio, Pérez, & Covarrubias (2023). Perception of the nursing staff about the culture and patient safety. *Enfermería Global*, 22(70), 111-138. <https://doi.org/10.6018/eglobal.531691>
- Toctaquiza, C. R., & Peñaloza, V. L. (2021). Internal administrative legal control for decision making in the public sector. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(spe1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2992>
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 91(1), 2-11. <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Tropiano, Y., & Noguera, A. (2020). El protocolo de bioseguridad, bajo el modelo de varios países de América Latina, y papel de los servicios y/o comité de seguridad y salud laboral ante el Covid-19. *Cielo Laboral*, 12(6). <https://www.cielolaboral.com/2020/06/03/el-protocolo-de-bioseguridad-bajo-el-modelo-de-varios-paises-de-america-latina-y-papel-de-los-servicios-y-o-comite-de-seguridad-y-salud-laboral-ante-el-covid-19/>
- Mera, M. R. V., Cobeña, S. Z., Vera, M. M., & Centeno, M. R. V. (2019). Calidad de ambiente físico en el entorno de trabajo: Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 3(6), 153-168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097523>
- Pereyra, L. E. (Ed.). (2022). *Metodología de la investigación*. Klik. <https://books.google.es/books?id=6e-KEAAAQBAJ>
- Zaballa Gomaríz, P. E., Assafiri Ojeda, Y. E., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). Procedure for analyzing employee turnover. *Academo (Asunción)*, 8(1), 29-41.

ANEXOS

Anexo 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Matriz de operacionalización de la variable 01: Gestión de seguridad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión de Seguridad Laboral	(Organización Internacional del Trabajo, 2011) lo define como un enfoque sistemático para descubrir qué se necesita hacer y cómo hacerlo, controlando de qué tan cerca está de sus objetivos, evaluando bien sus esfuerzos y dónde puede estar parado para hacer algunos ajustes, debe ser lo suficientemente flexible para acomodarse a los cambios futuros en la estrategia comercial y los mandatos regulatorios.	es un estudio empírico que busca medir, describir y correlacionar las dimensiones de seguridad laboral de los trabajadores en una organización. Se medirán y analizarán las percepciones de seguridad laboral de los trabajadores, la recopilación de datos numéricos será por medio de encuestas, cuestionarios	Ambiente Físico	Iluminación	1;2	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Indiferente o neutro (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente de desacuerdo (1)
				Temperatura	3	
				Ruido	4;5	
			Entorno Psicosocial	Estrés laboral	6;7	
				Acoso laboral	8	
				Participación en programas de bienestar	9	
				Rotación del personal	10	
			Desarrollo y Crecimiento	Oportunidades de aprendizaje y desarrollo.	11,	
				Autonomía y empoderamiento	12	
				Crecimiento y Capacitación profesional	13;14	
				Toma de decisiones	15	
			Participación y Compromiso	Nivel de participación.	16	
				Reporte de incidentes	17	
Participación en capacitaciones de seguridad	18					
protocolos de seguridad	19;20					

Matriz de operacionalización de la variable 01: Calidad de vida laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Calidad de vida laboral	(Granados, 2011, tal como lo cito Sun,1988) Lo define como la libertad en el trabajo es un proceso dinámico y continuo que tiene como objetivo proceso para mejorar el desempeño de la organización y que tiene como objetivo mejorar el desempeño organizacional y el bienestar de los empleados a través de intervenciones específicas en la transformación organizacional que impulsan la productividad y la satisfacción laboral.	analizar la relación entre las diferentes dimensiones que mejora la calidad de vida de los trabajadores en su entorno laboral. Además, establecerá instrumentos de medición adecuados, como cuestionarios atreves de la escala de Likert, para obtener información específica y objetiva sobre cada una de ellas. Luego, los datos obtenidos pueden ser analizados estadísticamente para establecer la relación entre ellos y así obtener conclusiones relevantes sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores en la entidad municipal	Condiciones Objetivas	Conficiones de confort y funcionalidad	21	<ul style="list-style-type: none"> - Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Indiferente o neutro (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente de desacuerdo (1)
				Adecuación de equipos e instrumentos	22	
				Mantenimiento de suministros	23	
				Salario	24;25	
				Trabajo en equipo	26;27	
				Identidad laboral	28	
			Condiciones Subjetivas	Nivel de supervisión y control	29;30	
				satisfacción laboral	31	
				Reconocimiento de trabajo	32;33	
				Beneficios y retorno económico	34;35	
				Nivel de motivación	36	
				Percepción de seguridad	37	
				Autonomía en la organización del trabajo	38;39	
Relación con los compañeros	40					

Anexo 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario

La presente de la investigación es conducida por Huasco Garfias Yudy, estudiante del programa de la maestría en gestión pública en la universidad cesar vallejo, su participación es voluntaria, toda opinión o información que Ud. Mos estregue será tratada de manera confidencial, es decir, su nombre o identidad no serán expuestos a la continuidad tampoco serán utilizadas en el procesamiento de datos, lea atentamente las indicaciones y conteste las siguientes preguntas con un (X), considerando la siguiente escala:

Escala de medición	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

Variable 1: GESTIÓN SEGURIDAD		Escala				
Dimensión: Ambiente Físico		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la iluminación en su entorno laboral proporciona las condiciones necesarias para desempeñar su trabajo de manera segura y eficiente?					
2	¿Considera que se implementan medidas suficientes para asegurar una iluminación adecuada en todos los espacios de trabajo?					
3	¿Considera que la temperatura en su entorno laboral proporciona las condiciones adecuadas para desempeñar su trabajo de manera segura y cómoda?					
4	¿Siente Ud. que los niveles de ruido son adecuados para realizar su trabajo de manera segura y cómoda?					
5	¿Considera que se implementan medidas para controlar y disminuir el ruido en su entorno laboral?					
Dimensión: Entorno Psicosocial		1	2	3	4	5
6	¿Cree Ud. que se toman medidas para identificar y abordar los factores de estrés laboral que podrían afectar su salud y bienestar?					
7	¿Cree Ud. que se brinda el apoyo necesario para manejar el estrés laboral de manera efectiva?					
8	¿Las medidas implementadas en su entorno laboral son adecuadas para prevenir el acoso laboral?					
9	¿Participa Ud. en programas de bienestar y apoyo psicológico en su lugar de trabajo?					
10	¿Cree Ud. que se proporcionan un entorno de trabajo seguro y saludable, que contribuya a reducir la rotación del personal?					
Dimensión: Desarrollo y Crecimiento		1	2	3	4	5
11	¿Considera Ud. que se le brindan oportunidades de aprendizaje y desarrollo para mejorar las habilidades y conocimientos?					
12	¿Considera Ud. que se le otorga suficiente autonomía para tomar decisiones relacionadas con el puesto laboral?					
13	¿Está de acuerdo con la realización de capacitaciones, entrenamientos y talleres en su organización?					
14	¿Considera Ud. que la capacitación proporcionada en su organización le ha permitido adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para prevenir riesgos laborales?					
15	¿Considera Ud. que se promueve la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones?					
Dimensión: Participación y Compromiso		1	2	3	4	5
16	¿Considera Ud. que se le brinda la oportunidad de participar en la planificación y desarrollo de políticas relacionadas con su área de trabajo?					

17	¿Siente que se toman medidas efectivas para investigar y analizar los incidentes reportados en su lugar de trabajo?					
18	¿Considera que se toman en serio los reportes de incidentes y se utilizan para implementar medidas preventivas en su lugar de trabajo?					
19	¿Siente que se le proporciona la capacitación y la información necesaria para aplicar correctamente los protocolos de seguridad?					
20	¿Considera que los protocolos de seguridad son adecuados y eficientes para prevenir riesgos laborales en su lugar de trabajo?					

Variable 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL		Escala				
Dimensión: Condiciones Objetivas		1	2	3	4	5
21	¿Consideras que el mobiliario y equipamiento de tu lugar de trabajo son adecuados para realizar tus tareas de manera eficiente?					
22	¿Crees que los equipos e instrumentos de trabajo te permiten realizar tus tareas de manera eficiente y efectiva?					
23	¿Crees que el mantenimiento de los suministros es suficiente para cumplir con tus necesidades y tareas laborales?					
24	¿Crees que el sistema de remuneración en la organización es equitativo para el puesto que ocupa?					
25	¿Qué tan justo consideras tu salario en relación a tus responsabilidades y desempeño laboral?					
26	¿Crees que el trabajo en equipo contribuye a un ambiente de trabajo agradable y colaborativo?					
27	¿Qué tan satisfecho/a estás con el nivel de colaboración y apoyo que recibes de tus compañeros de trabajo?					
28	¿Cree Ud. que su trabajo refleja tus valores personales y te permite expresar tu identidad?					
29	¿Crees que el nivel de supervisión y control te permite desempeñarte de manera efectiva en tus tareas laborales?					
30	¿Crees que el nivel de supervisión y control afecta tu capacidad para innovar y aportar ideas en tu trabajo?					
Dimensión: Condiciones Subjetivas		1	2	3	4	5
31	¿Crees que tu trabajo actual contribuye a tu bienestar y satisfacción en la vida en general?					
32	¿Se siente Ud. valorado/a por el trabajo que realizas en tu organización?					
33	¿Se siente satisfecho/a con el nivel de reconocimiento y recompensa que recibes por tu trabajo?					
34	¿Se siente satisfecho/a con el retorno económico que obtienes por tus esfuerzos y dedicación en tu trabajo?					
35	¿Los beneficios que recibes en tu trabajo contribuyen a tu bienestar y calidad de vida en general?					
36	¿Se siente motivado/a te sientes para contribuir al logro de los objetivos de la organización?					
37	¿Cree Ud. que en la institución que labora se preocupa por tu seguridad y bienestar en el trabajo?					
38	¿Ud. cree que en la institución en el que labora se fomenta y apoya para tomar iniciativas y asumir responsabilidades en tu lugar de trabajo?					
39	¿Se siente Ud. que se brinda suficiente libertad y autonomía para realizar tus tareas y tomar decisiones en tu lugar de trabajo?					
40	¿Se siente Ud. que se promueve un ambiente de respeto y cordialidad entre los compañeros de trabajo en tu organización?					

Anexo 03. MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Yo, Yudy Huasco Garfias, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada "Gestión de seguridad y calidad de vida laboral en el personal en una entidad pública de Andahuaylas, Apurímac, 2023". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la gestión de seguridad y la calidad de vida laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2023 investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la municipalidad provincial de Andahuaylas

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la municipalidad provincial de Andahuaylas, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Yudy Huasco Garfias email: yudyhg.72@gmailcom y docente Asesor Dra. Villa Santillán, María Silvia email: mvillas@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Atiquipa Pariona Marley

Nro. DNI:48161521

Andahuaylas, 05 junio del 2023

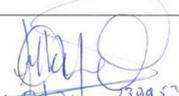
Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 04. MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Elva chipana Ortega		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (X)	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Universidad Nacional José María Arguedas		
Institución donde labora:	Universidad Nacional José María Arguedas		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:			
Firma del experto:	 Elva Chipana Ortega 23995380		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento de la Calidad de vida laboral
Autor (a):	Yudy Huasco Garfias
Objetivo:	Evaluar las condiciones actuales del lugar de trabajo y aumentar la satisfacción de los empleados. Comprender las condiciones de trabajo ofrece las oportunidades necesarias para mejorar el análisis de causas y efectos.
Administración:	personal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En lo trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Andahuaylas
Dimensiones:	Condiciones Objetivas y Condiciones Subjetivas
Confiabilidad:	
Escala:	La escala de likert
Niveles o rango:	Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente o neutro (3); En desacuerdo (2); Totalmente de desacuerdo (1)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	10 a 12 minutos



PERÚ Ministerio de Educación Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHIPANA ORTEGA, ELVA DNI 23995380	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2014 Fecha egreso: 30/11/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Elva chipana Ortega		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	UNAJMA		
Institución donde labora:	UNAJMA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:			
Firma del experto:	 Elva chipana Ortega 23995380		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión de la Seguridad Laboral
Autor (a):	Yudy Huasco Garfias
Objetivo:	Evaluar las condiciones actuales del lugar de trabajo y aumentar la satisfacción de los empleados. Comprender las condiciones de trabajo ofrece las oportunidades necesarias para mejorar el análisis de causas y efectos.
Administración:	Personal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En lo trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Andahuaylas
Dimensiones:	Condiciones Objetivas y Condiciones Subjetivas
Confiabilidad:	
Escala:	La escala de Likert
Niveles o rango:	Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente o neutro (3); En desacuerdo (2); Totalmente de desacuerdo (1)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	10 a 12 minutos



PERÚ Ministerio de Educación Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHIPANA ORTEGA, ELVA DNI 23995380	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2014 Fecha egreso: 30/11/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Simón José Cama Flores		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	UNAJMA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:	24461156		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión de la Seguridad Laboral
Autor (a):	Yudy Huasco Garfias
Objetivo:	Evaluar las condiciones actuales del lugar de trabajo y aumentar la satisfacción de los empleados. Comprender las condiciones de trabajo ofrece las oportunidades necesarias para mejorar el análisis de causas y efectos.
Administración:	Personal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En lo trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Andahuaylas
Dimensiones:	Condiciones Objetivas y Condiciones Subjetivas
Confiabilidad:	
Escala:	La escala de likert
Niveles o rango:	Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente o neutro (3); En desacuerdo (2); Totalmente de desacuerdo (1)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	10 a 12 minutos



PERÚ Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CAMA FLORES, SIMÓN JOSÉ DNI 24461156	MAGISTER EN ADMINISTRACION MENCION GESTION PUBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL. Fecha de diploma: 22/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Simón José Cama Flores		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	UNAJMA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:	24461156		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento de la Calidad de vida laboral
Autor (a):	Yudy Huasco Garfias
Objetivo:	Evaluar las condiciones actuales del lugar de trabajo y aumentar la satisfacción de los empleados. Comprender las condiciones de trabajo ofrece las oportunidades necesarias para mejorar el análisis de causas y efectos.
Administración:	personal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En lo trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Andahuaylas
Dimensiones:	Condiciones Objetivas y Condiciones Subjetivas
Confiabilidad:	
Escala:	La escala de likert
Niveles o rango:	Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente o neutro (3); En desacuerdo (2); Totalmente de desacuerdo (1)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	10 a 12 minutos



PERÚ Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CAMA FLORES, SIMÓN JOSÉ DNI 24461156	MAGISTER EN ADMINISTRACION MENCION GESTION PUBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL. Fecha de diploma: 22/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	SONIA GARFIAS CONTRERAS		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	GESTION PUBLICA		
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL JOSE MARIA ARGUEDAS		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:	43592680		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión de la Seguridad Laboral
Autor (a):	Yudy Hwasco Garfias
Objetivo:	Evaluar las condiciones actuales del lugar de trabajo y aumentar la satisfacción de los empleados. Comprender las condiciones de trabajo ofrece las oportunidades necesarias para mejorar el análisis de causas y efectos.
Administración:	Personal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En lo trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Andahuaylas
Dimensiones:	Condiciones Objetivas y Condiciones Subjetivas
Confiabilidad:	
Escala:	La escala de Likert
Niveles o rango:	Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente o neutro (3); En desacuerdo (2); Totalmente de desacuerdo (1)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	10 a 12 minutos



Ministerio de Educación Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GARFIAS CONTRERAS, SONIA DNI 43592680	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/09/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	SONIA GARFIAS CONTRERAS		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	GESTION PUBLICA		
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL JOSE MARIA ARGUEDAS		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:	43592680		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento de la Calidad de vida laboral
Autor (a):	Yudy Hwasco Garfias
Objetivo:	Evaluar las condiciones actuales del lugar de trabajo y aumentar la satisfacción de los empleados. Comprender las condiciones de trabajo ofrece las oportunidades necesarias para mejorar el análisis de causas y efectos.
Administración:	personal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En lo trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Andahuaylas
Dimensiones:	Condiciones Objetivas y Condiciones Subjetivas
Confiabilidad:	
Escala:	La escala de likert
Niveles o rango:	Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente o neutro (3); En desacuerdo (2); Totalmente de desacuerdo (1)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	10 a 12 minutos



Ministerio de Educación Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GARFIAS CONTRERAS, SONIA DNI 43592680	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/09/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

¿Cómo se relaciona el desarrollo y crecimiento con la calidad de vida laboral en los trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2023?	establecer la relación entre el desarrollo y crecimiento con la calidad de vida laboral en los trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2023	la relación es positiva entre el desarrollo y crecimiento con la calidad de vida laboral en los trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2023	Condiciones Objetivas	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de confort y funcionalidad - Adecuación de equipos e instrumentos - Mantenimiento de suministros - Salario - Trabajo en equipo - Identidad laboral - Nivel de supervisión y control 	21-30 31-40	<ul style="list-style-type: none"> - Totalmente de acuerdo - De acuerdo - Indiferente o neutro - En desacuerdo - Totalmente de desacuerdo 	Alto (76-630) Medio (61-75) Bajo (36-60)
¿Cómo se relaciona la participación y compromiso con la calidad de vida laboral en los trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2023?	establecer la relación entre la participación y compromiso con la calidad de vida laboral en los trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2023	la relación es positiva entre la participación y compromiso con la calidad de vida laboral en los trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2023	Condiciones Subjetivas	<ul style="list-style-type: none"> - satisfacción laboral - Reconocimiento de trabajo - Beneficios y retorno económico - Nivel de motivación - Percepción de seguridad - Autonomía en la organización del trabajo - Relación con los compañeros 			
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
<p>Tipo: La presente investigación tiene por objetivo es aumentar el conocimiento científico mientras conocimiento sin comprometer sin comprometer ningún componente práctico de modo que, el estudio es básico.</p> <p>Nivel: Es descriptivo debido a que a partir del cual se pueden extraer inferencias estadísticas sobre su público objetivo a través del análisis de datos</p> <p>Enfoque: El estudio tiene un enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona y transversal</p> <p>Método: deductivo</p>		<p>Población: en la municipalidad provincial de Andahuaylas, según los datos del cuadro de asignación del personal es un total de 251 servidores públicos</p> <p>Muestra: La muestra estimada es de 153 servidores públicos, calculada en función a la población determinada a la fecha</p>		<p>Técnicas: La técnica utilizada para esta investigación es la encuesta.</p> <p>Instrumentos: Los instrumentos utilizados para el presente estudio son el Cuestionario</p>		<p>Descriptiva: correlacional</p> <p>Inferencial: los datos serán tratados mediante programas informáticos como la aplicación informática estadística SPSS24.</p>	

Anexo 7. Confiabilidad de alfa de Cronbach

Estadística de fiabilidad gestión de seguridad y calidad de vida laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	40

Nota. fiabilidad Gestión de seguridad y calidad de vida laboral.

Anexo 8. Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov

Prueba de normalidad de las variables gestión de seguridad y calidad de vida laboral

Prueba de normalidad			
	Kolmogórov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Seguridad	,114	153	,000
Calidad de Vida Laboral	,094	153	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Prueba de Normalidad de las variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión de seguridad y calidad de vida laboral en los trabajadores de una entidad municipal provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2023", cuyo autor es HUASCO GARFIAS YUDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA DNI: 08712710 ORCID: 0000-0003-1971-2545	Firmado electrónicamente por: MVILLAS el 11-08- 2023 17:30:18

Código documento Trilce: TRI - 0644259