



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los
colaboradores en una empresa industrial

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Alanya Vela, Karolina Irene (orcid.org/0000-0002-6429-7232)

Bellido Baldeon, Deysi Mhyrella (orcid.org/0000-0001-9138-625x)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (orcid.org/0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado en primer lugar a Dios y a nuestro estimado asesor por su paciencia y apoyo constante para poder lograr la elaboración de la investigación.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestras familias y personas muy cercas a nosotras, por el apoyo brindado e incentivándonos a lograr una más de nuestras metas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS

EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial", cuyos autores son ALANYA VELA KAROLINA IRENE, BELLIDO BALDEON DEYSI MHYRELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29.00%, 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 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, 09 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR DNI: 10596867 ORCID: 0000-0002-2532-3194	Firmado electrónicamente por: GILLAS el 09-07- 2023 14:31:05

Código documento Trilce: TRI - 0581546





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ALANYA VELA KAROLINA IRENE, BELLIDO BALDEON DEYSI MHYRELLA

estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE,

declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DEYSI MHYRELLA BELLIDO BALDEON DNI: 75693739 ORCID: 0000-0001-9138-625x	Firmado electrónicamente por: BELLIDOB el 09-07- 2023 08:29:17
KAROLINA IRENE ALANYA VELA DNI: 76303478 ORCID: 0000-0002-6429-72	Firmado electrónicamente por: KALANYAV el 09-07- 2023 20:41:37

Código documento Trilce: TRI - 0581549



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	IV
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimiento	25
3.6. Métodos de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	41
V. DISCUSIÓN	49
VI CONCLUSIONES	51
VII RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	62
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 <i>Estadística descriptiva de la variable seguridad y salud en el trabajo</i>	29
Tabla 2 <i>Estadística descriptiva de la variable bienestar laboral</i>	30
Tabla 3 <i>Estadística descriptiva de la dimensión condiciones de empleo</i>	31
Tabla 4 <i>Estadística descriptiva de la dimensión condiciones de trabajo</i>	32
Tabla 5 <i>Estadística descriptiva de la dimensión recursos y actividades preventiva</i>	33
Tabla 6 <i>Estadística descriptiva de la dimensión condiciones de salud</i>	34
Tabla 7 <i>Estadística descriptiva de la dimensión características familiares</i>	35
Tabla 8 <i>Prueba de normalidad para la variable seguridad y salud en el trabajo</i>	37
Tabla 9 <i>Niveles de correlación bilateral</i>	38
Tabla 10 <i>Prueba de hipótesis General</i>	39
Tabla 11 <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	40
Tabla 12 <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	41
Tabla 13 <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	42
Tabla 14 <i>Prueba de hipótesis específica 4</i>	43
Tabla 15 <i>Prueba de hipótesis específica 5</i>	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1 <i>Modelo teórico de seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral</i>	16
Figura 2 <i>Modelo teórico propuesto</i>	17
Figura 3 <i>Histograma descriptivo de la variable seguridad y salud en el trabajo</i>	29
Figura 4 <i>Histograma descriptivo de la variable bienestar laboral</i>	30
Figura 5 <i>Histograma descriptivo de la dimensión condiciones de empleo</i>	32
Figura 6 <i>Histograma descriptivo de la dimensión condiciones de trabajo</i>	33
Figura 7 <i>Histograma descriptivo de la dimensión recursos y actividades preventivas</i>	34
Figura 8 <i>Histograma descriptivo de la dimensión condiciones de salud</i>	34
Figura 9 <i>Histograma descriptivo de la dimensión características familiares</i>	35
Figura 10 <i>Gráfico de normalidad para la variable seguridad y salud en el trabajo</i>	36

RESUMEN

Esta investigación tuvo como principal finalidad determinar la relación de la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial. Es importante reconocer las condiciones con las que cuentan las empresas, sobre todo en nuestra sociedad donde las situaciones de peligro, accidentes, informalidad y estrés laboral, ocasionando que la relación entre de la seguridad y salud de los colaboradores con el bienestar laboral no sea la más adecuada. La metodología fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal, correlacional. Los resultados de fiabilidad del instrumento de los niveles de seguridad y salud alcanzo un ,540 y para bienestar laboral fue de ,539; estos resultados fueron obtenidos mediante el test de Alpha deCronbach. La estadística inferencial alcanzo un ,862 confirmando relación entre ambas variables del estudio. Las conclusiones mencionan que la seguridad y salud están en base a una buena gestión organizacional, teniendo trabajadores con mayor respaldo de seguridad y bienestar genera mayor confianza y compromiso de los trabajadores.

Palabras Clave. Bienestar laboral, Seguridad y salud en el trabajo, condiciones de trabajo.

ABSTRACT.

The main purpose of this research was to determine the relationship between safety and health at work and the labor well-being of employees in an industrial company. It is important to recognize the conditions that companies have, especially in our society where situations of danger, accidents, informality and work stress, causing the relationship between the safety and health of employees with labor well-being is not the more suitable. The methodology was of the applied type, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The reliability results of the instrument for health and safety levels reached .540 and for labor well-being it was .539; These results were obtained using Cronbach's Alpha test. The inferential statistics reached .862, confirming the relationship between both study variables. The conclusions mention that health and safety are based on good organizational management, having workers with greater safety and well-being support generates greater confidence and commitment from workers.

Keywords. Labor well-being, Safety and health at work, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

Para comenzar el primer capítulo, fue esencial comenzar a buscar información. Las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo, los recursos y actividades preventivas, las condiciones de salud y las características familiares fueron las dimensiones seleccionadas de la variable de seguridad y salud en el trabajo para conocer a fondo el problema porque los trabajadores siempre venían experimentando problemas físicos y emocionales debido a la falta de protección en el lugar de trabajo. Esto se agregó a las medidas de la segunda variable de bienestar laboral, que son el bienestar psicosocial y los efectos colaterales. La información fue recopilada a partir de artículos científicos e indexados; posteriormente, el tema de investigación fue propuesto de manera positivista, También se destacan los tres ámbitos teóricos, metodológicos y sociales. Luego se plantean los objetivos generales y específicos. Finalmente, se plantean las hipótesis generales y específicas.

Considerar que la seguridad y la salud en el trabajo, para proteger a los trabajadores, es un proceso complejo, que involucra a todos los integrantes de la empresa u organización para realizar pertinentemente las intervenciones y contextualizando los diferentes problemas que pueden aquejar a los colaboradores de acuerdo a su realidad (Otero, 2018). Tener una cultura de seguridad es importante para la empresa los trabajadores, se debe considerarse en cuestiones de mejora y bienestar de los mismos al mismo tiempo, los problemas de salud generan pérdidas de hasta el 6%, incluyendo que siete de cada 10 trabajadores no cuentan con seguros de indemnización cuando ocurre un accidente o a causa de enfermedades generadas por su labor (Muñoz y Salas, 2021). La salud y seguridad laboral guarda relación con el bienestar puesto que en torno al grado de satisfacción que tienen los colaboradores también están las situaciones que les permiten sentirse seguros en cuanto a su integridad y su salud, a fin de no desencadenar factores como sobrecarga laboral, síndrome de Burnouts según (Castañeda et al., 2018).

A nivel internacional, se realizó una investigación en Ecuador donde se indicó que el empleo informal se acrecentó rápidamente asentándose en el 46.7% en 2019, con condiciones precarias acentuadas por la crisis pandémica que se

atravesó provocando entornos desfavorables en cuanto a la seguridad y salud (Gómez, 2021). Un estudio realizado en Colombia mostró que las tasas de accidentabilidad y enfermedad laboral tuvieron un crecimiento significativo anualmente, por lo que se necesitó incrementar una mejor inspección sobre las condiciones de salud de los colaboradores, e implementar estrategias para asegurar su reinserción laboral (Jiménez y Camberos, 2018). En Cuba, un estudio indicó que el derecho a la seguridad y la salud del trabajo obliga al empleador a garantizar su bienestar y protección, propiciando un ambiente de trabajo seguro para su vida e integridad física y psíquica (Feria, 2019). Otro estudio realizado en España indicó que la promoción de la salud genera cambios en el espacio laboral ayudando a promover y proteger la salud, lo que genera seguridad en las organizaciones y un clima de bienestar (Vicente et al.,2022).

En el ámbito Nacional, un estudio realizado por Franciosi y Vidarte (2020) en la ciudad de Lambayeque, permitió implementar una gestión preventiva que garantizaba la seguridad y salud de los trabajadores, reduciendo la accidentabilidad y mejorando la productividad y, en consecuencia, garantizando el bienestar del trabajador y de la empresa. Una investigación realizada en Lima evaluó el cumplimiento de la seguridad en las tareas que realizan los trabajadores de una empresa, tanto a nivel individual como colectivo, que ayudaron a desarrollar un entorno seguro a nivel de la organización que a su vez repercutieron positivamente en el bienestar de los colaboradores (Herrera, 2020). Por otro lado, un estudio realizado por Sabastizagal et al (2020) en la ciudad de Lima permitió saber sobre las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo de la población urbana activa económicamente del Perú resultando que esta se expone con más frecuencia a la contaminación sonora, emisión de rayos solares, posiciones incómodas y movimientos monótonos; además el trabajo es bajo presión, control bajo y sin exteriorización de emociones.

A nivel organizacional, en la empresa NG Construcciones Metálicas S.A.C. es una organización industrial peruana dedicada al rubro de carpintería metálica siendo su principal producto de venta, trabajos de construcción de estructuras metálicas. La empresa está constituida por el área de producción, que hace uso de máquinas como de soldar, corte esmeril y otros materiales que sin duda todas son de alto riesgo; esta entidad posee un alto nivel de exigencia ante la

puntualidad para la entrega de los trabajos terminados, desencadenando

situaciones de posibles accidentes y riesgos laborales asociados al área de producción y que resultan perjudiciales para la salud y seguridad del colaborador; por otro lado, la presión a la que los trabajadores están sometidos al momento de trabajar ya sea al soldar o manipular las máquinas, sumado al constante esfuerzo, puede originar consecuencias en la salud del colaborador.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, no abordar la problemática desencadenaría resultados negativos en la empresa NG Construcciones Metálicas S.A.C. puesto que al hacer uso de maquinarias de alto riesgo, está en constante riesgo la salud y seguridad física de los trabajadores; además, los procesos de soldado despiden humo básicamente constituidos por partículas como óxidos metálicos de hierro, cromo, cobre, plomo o zinc, sumados a los gases de anhídrido y de monóxido carbónico, y óxidos nitroso o de ozono elementos nocivos para la salud los colaboradores. Considerar las condiciones de empleo y de trabajo, garantizar los recursos y actividades de prevención, verificar la salud, asociadas también a las características familiares, repercuten en el bienestar laboral de los colaboradores abarcando lo psicosocial y los efectos colaterales, lo cual beneficia a la empresa NG Construcciones Metálicas S.A.C en su productividad.

De acuerdo con lo mencionado en el párrafo anterior, si la empresa continúa con las mismas prácticas, la rentabilidad de la empresa se verá afectada, lo que afectará las ganancias de la empresa. El aporte que se realizará en la industria nos sirve para poder resolver los problemas encontrados e identificar que causan una mala organización. Salud y seguridad en NG Construcciones Metálicas S.A.C. Para resolver, reforzar o replantear, se pueden crear estrategias para aumentar la confiabilidad de los empleados y la empresa.

De manera similar a como se describe anteriormente, se entiende como el punto de partida de toda investigación científica a partir del cual se establecerán los objetivos. También se entiende que incluye la descripción y formulación del problema además de los objetivos, justificación y limitaciones de la investigación (Arroyo, 2020). El planteamiento del problema es la primera fase de la investigación, durante la cual se concentra el concepto primario del estudio y la justificación para realizar el estudio (Linares et al., 2018).

Los elementos esenciales de un estudio (Corona et al., 2017). También plantearon la cuestión general de si la seguridad y salud en el trabajo están

relacionadas o no con el bienestar de los trabajadores en NG Construcciones Metálicas SAC. Cuestiones específicas: (a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones de empleo y el bienestar laboral en una empresa industrial? (b) ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en una empresa industrial? (c). ¿Cuál es la relación entre los recursos y las medidas preventivas y el bienestar laboral de los empleados en una empresa industrial? (d) ¿Cuál es la conexión entre las condiciones de salud y el bienestar laboral de los empleados en una empresa industrial? (e) ¿Cuál es la conexión entre las características familiares y el bienestar laboral de los empleados en una empresa industrial?

En la justificación se deben citar los fundamentos de la importancia del estudio (Arroyo, 2020). La justificación teórica sugiere que el tema bajo investigación carece de teorías o fundamentos científicos, y el investigador puede utilizarla para resaltar lo que se sabe sobre el fenómeno bajo investigación (Arias, 2021) en un esfuerzo por generar discusión o debate en el campo. Comprender el vínculo entre la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral de la empresa industrial es crucial porque, al tomar en cuenta las condiciones de los trabajadores en términos de empleo, prevención física y psicosocial, beneficia tanto a los colaboradores como a la empresa. Mismo (Bernal, 2019). La principal contribución de este estudio será la bibliografía de las fuentes específicas del tema.

El investigador puede desarrollar un nuevo enfoque o metodología con la ayuda de la justificación metodológica para desarrollar un instrumento o encontrar una solución a los problemas descubiertos ha implementado una solución novedosa al problema (Arias, 2021), lo que implica explicar por qué es fundamental enfatizar la necesidad de utilizar un enfoque nuevo para producir conocimiento confiable y válido (Álvarez, 2020) (Bernal, 2019). En consecuencia, la metodología utilizada en este estudio es del tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño transversal, no experimental, correlacional; teniendo como insumos bibliográficos artículos científicos indexados en los distintos repositorios reconocidos globalmente por la comunidad científica, y de los cuales surgen las dimensiones para las variables seguridad y salud en el trabajo, y bienestar laboral. La justificación social, se define cuando la investigación va dirigida a la resolución de problemas que afectan a una parte de la sociedad (Ñaupas et al., 2018). Además, toda investigación debe contener cierta trascendencia, relevancia,

alcance y proyección para la sociedad (Hernández et al, 2018), por lo que este tipo de justificación hace un aporte a la sociedad donde se va a aplicar y desarrollar (Arias 2021). Ante esto, esta investigación se justifica socialmente porque es importante reconocer las condiciones con las que cuentan las empresas, sobre todo en nuestra sociedad donde las situaciones de peligro, accidentes, informalidad y estrés laboral en la industria son constantes ocasionando que la relación entre de la seguridad y salud de los colaboradores, y el bienestar laboral no sea la más adecuada.

Los objetivos de investigación se definen como metas a alcanzar en un determinado periodo de tiempo (Ñaupas et al., 2018), cuya función principal es explorar e investigar las cuestiones planteadas, no resolverlas (Arias, 2020); En función de las metas alcanzadas (Arias, 2021), pero formuladas para no desviarse del proceso de investigación (Hernández, 2016); Por lo tanto, el objetivo general del estudio es determinar la relación entre la seguridad, la salud y el bienestar ocupacional de los trabajadores en las empresas industriales.

Los objetivos específicos del estudio fueron a) mostrar la relación entre las condiciones de empleo y el bienestar laboral en las empresas industriales; b) Demuestra la relación entre las condiciones de trabajo en las empresas industriales y el bienestar de la fuerza laboral c) Demuestra la conexión entre los recursos y acciones preventivas en las empresas industriales y el bienestar de la fuerza laboral La relación entre el estado de salud y el bienestar de la fuerza laboral en las empresas industriales; e) Demostrar la relación entre las características del hogar y el bienestar laboral en las empresas industriales.

Las hipótesis son guías del estudio pues indican lo que se trata de probar siendo explicaciones tentativas del problema presentado (Hernández, 2016, p. 104). se pueden formular como probabilidad o afirmación y en atención al problema general y de acuerdo al alcance de la investigación (Arias, 2022). Precisamente del alcance que tiene la investigación es que se formularán o no hipótesis (Guillen et al., 2020). Para este estudio la hipótesis general es la seguridad y salud en el trabajo tiene relación con el bienestar laboral de la empresa NG Construcciones Metálicas S.A.C.

Las hipótesis específicas son: a) las condiciones de empleo tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial; b) las condiciones de trabajo tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial; c) los recursos y actividades preventivas tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial; d) las condiciones de salud tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial; e) las características familiares tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial.

II. MARCO TEÓRICO

Las explicaciones dadas en este capítulo se refieren a la base teórica de las variables de investigación. Comenzamos creando un contexto de investigación basado en estudios internacionales y nacionales que nos permitan identificar el comportamiento de las variables en estudio en el área geográfica donde se realiza el estudio. Nuevamente, del contexto entendemos la teoría utilizada por los investigadores responsables, así como el tipo de investigación a realizar, los resultados y conclusiones de la investigación. El capítulo también incluye las bases teóricas para definir cada variable y sus dimensiones.

Como lo menciona Díaz (2018), el estudio “Seguridad laboral y bienestar en el trabajo” realizado por la Universidad Rafael Landívar de la Universidad de Guatemala, titulado Psicología Industrial, tuvo como objetivo comprender la relación entre seguridad laboral y satisfacción laboral. Relaciones de grado Empleados fuerza laboral. El estudio se realizó con Sánchez et al. (2007) señalan quienes definen la seguridad laboral como un conjunto de técnicas y procedimientos diseñados para reducir o eliminar el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo. Por el contrario, Chiavenato (2010) interpreta la definición de desempeño laboral como las acciones o comportamientos observados de los empleados que contribuyen al logro de los objetivos de la empresa. El coeficiente de correlación de Pearson fue ,705 y el valor de p fue ,001. Además de delinear los métodos a implementar para prevenir accidentes y garantizar el bienestar de los trabajadores en el trabajo, se recomienda promover aún más el desarrollo de la seguridad en el lugar de trabajo a través de políticas y procedimientos.

Tal como mencionó Vergara (2022) en su estudio titulado “*Seguridad y salud ocupacional y bienestar laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de San Bartolo, 2022*”, para la Universidad Peruana Las Américas en Lima, Perú. Busca determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral del personal administrativo; Para esta investigación utilizó las teorías de Llerena (2019), quien relaciona la seguridad y la salud en el trabajo con el ambiente de trabajo, es decir, que los ambientes de trabajo garantizan la seguridad de los trabajadores para que puedan desempeñar

sus funciones sin temor a lesionarse en el lugar de trabajo. el trabajo. Mendoza (2017) por su parte, caracteriza el bienestar laboral como el conjunto de factores que pueden influir en la actitud de un empleado y, en consecuencia, en su desempeño laboral. La correlación de Rho Spearman arrojó un valor de .154 y un nivel de significancia de .001.

Tal como mencionó Gonzales (2020) en su estudio titulado "*Turismo de salud, bienestar y empleo, para obtener el grado en turismo, de la universidad Politécnica de Cartagena, España*". El propósito principal del estudio fue examinar la estacionalidad del turismo, empleabilidad y bienestar en España. Para la investigación se utilizaron las teorías de Quan (2017) dice que define las condiciones de empleo como aquellas que incluyen la exposición a la salud mental y física, el aumento de la estabilidad financiera y la reducción de las brechas sociales. En cambio, Huang y Xu (2014) dicen que la defición el bienestar laboral como la evitación de enfermedades y sus complejidades, así como una mejora en la calidad de vida en el trabajo. La correlación de Rho Spearman arrojó un valor de .454 y un valor sig (bilateral) de .004. El informe concluye recomendando que se favorezca el empleo en turismo sostenible porque brindaría un bienestar gratificante y oportunidades de desarrollo para todos y permitiría a los empleados conciliar el empleo con los derechos y responsabilidades familiares, sociales y de ocio.

Tal como mencionaron Cristóbal y Bernachea (2018) en su estudio titulado "*El empleo informal y el bienestar laboral y su influencia en el producto bruto interno en el Perú 2010-2017*", para obtener la designación de economista de la Universidad Daniel Alcides Carrión de Pasco, cerro. El propósito del estudio fue describir y explicar cómo la baja productividad, la ineficiencia productiva, la menor recaudación de impuestos y la baja calidad del empleo influyen en la informalidad y el bienestar laboral. Para este estudio se utilizaron las teorías de Marn (2020); define las condiciones de trabajo como cualquier actividad en la que una persona es empleada para realizar una serie de tareas específicas a cambio de una compensación monetaria. Por el contrario, Flores et al. (2020) definen el bienestar como el conjunto de factores necesarios para que un individuo experimente una alta calidad de vida. Estos factores contribuyen al estilo de vida tranquilo y la satisfacción laboral del sujeto. La correlación de Rho Spearman arrojó un valor de .234 y un valor sig (bilateral) de

.003. Finalmente, sugiere brindar incentivos fiscales y laborales, como la propuesta del seguro de cesantía y la reducción del IGV.

Tal como mencionaron Cedeño y Muñoz (2020) en su estudio titulado “*Seguridad, salud y bienestar en el talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de comercio del cantón Bolívar Ltda. en el trabajo y desempeño laboral*”, con el fin de obtener el título de Ingeniero Comercial de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria Manuel Félix López de Manab, Ecuador. El propósito de esta investigación fue desarrollar un programa de intervención para la seguridad, salud y bienestar ocupacional; La investigación se realizó utilizando las teorías de Sánchez y García (2017), quienes definen las condiciones de trabajo como la actividad laboral que está sujeta a cambios muy diversos y que en conjunto constituyen dichas condiciones que están relacionadas con el medio ambiente, la seguridad y la higiene. Castaeda et al. (2017), por su parte, definen el bienestar laboral como la condición en la que los individuos tienen la capacidad y oportunidad de desempeñar una función u ocupación que les da razones para valorarla. El valor de la correlación de Spearman fue de .625 y el P-valor era de 0.001.

Según afirma Llerena (2019) en su estudio “La relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de los empleados y el bienestar en el trabajo en el Instituto Público de Educación Superior Técnica Bellavista 2017”, decidió realizar la maestría en Tarabo Administración Pública de Torcesar Vallejo. Universidad. El propósito del estudio fue determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el esfuerzo laboral entre los empleados del Instituto Público de Educación Superior Técnica de Bella Vista. Sin embargo, según Chiavenato (2011), el entorno laboral requiere atención médica de emergencia y no emergencia para los empleados. El valor de correlación de Pearson es 0,733 y el nivel de significancia bivariada es 0,001.

Como señalaron reiteradamente Mercan y Tejena (2022) en su estudio titulado “El Chonero Modelo de Seguridad, Salud y Bienestar de los Trabajadores Comerciales en Chone”, para obtener el título de Ingeniero Comercial, el ecuatoriano Manab Manu El Félix. Facultad de Agricultura y Tecnología, Universidad López. El objetivo del estudio fue desarrollar un modelo de seguridad y salud de los trabajadores del comercio Chonero para mejorar la calidad del trabajo. La conciencia organizacional se utilizó para los propósitos del estudio.

OIT (2011) afirma que los recursos y procedimientos se pueden adaptar a las actividades de la empresa y a sus lineamientos de medidas preventivas. Del mismo modo, Lastra (2019) también define el bienestar de la fuerza laboral como un factor del que depende la productividad de los trabajadores y se refleja en la rentabilidad de la empresa. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,801, sig. es 0,001.

Así lo señala Uriarte (2021) en su estudio titulado “Propuesta de creación de un sistema de clima laboral y seguridad para mejorar el clima laboral en las empresas Constructores y Proyectistas Lambayecanos S.A.C.”. – 2020”, Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Licenciatura en Ingeniería Industrial. El objetivo del estudio fue desarrollar una propuesta de un sistema de seguridad y salud en el trabajo que pueda ayudar a mejorar la satisfacción de los empleados. Este estudio utilizó la definición de la Organización Mundial de la Salud (2011), que establece que los recursos de los empleados y las acciones preventivas se basan en promover y retener a los empleados en un ambiente de trabajo adecuado a su estatus. Salud física y física, salud mental y salud social. Además, según la ley No. El artículo 86 (2021) de la Ley 29783 de Protección a la Seguridad y Salud en el Trabajo define los servicios laborales como el control permanente de los procesos que se desarrollan gradualmente en beneficio de los empleados de la empresa. Correlación de Pearson de 0,980 con un valor de P de 0,001

Tal como anunció López (2019) en su estudio titulado “*Evaluación del cumplimiento del acuerdo gubernativo 229-2014 y reformas del reglamento de salud y seguridad ocupacional y su incidencia en la prevención de la salud y bienestar laboral de los colaboradores de fábrica El Zeppelin*”, con el fin de para obtener una Maestría en Administración de Recursos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El propósito del estudio fue evaluar la eficacia del cumplimiento del acuerdo gubernativo 229-2014 y reformas en la Fábrica El Zeppelin. Para realizar la investigación se utilizó la teoría de la Organización Panamericana de la Salud (2017), que define la salud como el hábito o estado corporal que permite a un individuo seguir viviendo y superar los obstáculos cotidianos. En cambio, Chiavenato (2009) define el bienestar laboral como las condiciones personales y

materiales necesarios para preservar la salud del trabajador. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,803 y el valor de P fue de 0,001.

Tal como anunció Palomino (2021) en su estudio titulado la *“Seguridad, salud ocupacional y su relación con el bienestar laboral de los obreros de la compañía minera Condestable S.A. Lima, 2019”*, optó por cursar el título de ingeniero industrial en la Universidad Privada de Tacna. El propósito del estudio fue determinar la relación entre la seguridad del trabajador, la salud ocupacional y la satisfacción laboral. Taylor et al. (2006), quienes definen la salud como el propósito de reducir las enfermedades que ocurren en los diversos ambientes organizacionales y que son causadas por elementos externos, ya sean físicos, químicos o biológicos, que se utilizaron para realizar la investigación. Alternativamente, de acuerdo con el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo el artículo 85 (2021) define el bienestar laboral como aquel que determina el control sobre los procesos que se desarrollan progresivamente sobre la persona o trabajador. La correlación de Pearson fue de 0,980 con un P-valor de.001.

Tal como anunció Navarro (2019) en su estudio titulado *“Factores psicosociales de riesgo y protección de la salud y bienestar entre los profesionales del transporte sanitario”*, decidió realizar un doctorado en psicología, salud y calidad de vida en la Universidad de Girona en España. El objetivo del estudio fue ampliar la comprensión de los profesionales sobre los factores de protección de riesgo psicosocial para la salud y el bienestar. Para llevar a cabo la investigación, Wiese et al. (2010), quienes definen las características familiares como un amortiguador frente al estrés generado en el trabajo, o cuando el compañero de trabajo se convierte en fuente de apoyo social ante los problemas familiares, sirvió de guía. Tebeleao (2011), por su parte, caracteriza el bienestar laboral como un componente de la calidad de vida debido a la importancia del trabajo en la vida. La correlación de Pearson fue de 0,403% y un P-valor =.0001.

Tal como anunció Castro (2022) en su estudio titulado *“Interacción salud-trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de alimentos en Lima Metropolitana”*, para optar el título de Licenciado en Psicología en la Universidad San Ignacio de Loyola. El objetivo del estudio fue establecer una relación significativa entre la interacción salud-trabajo-familia y el bienestar psicológico en empleados de una empresa de alimentos. Para la investigación se

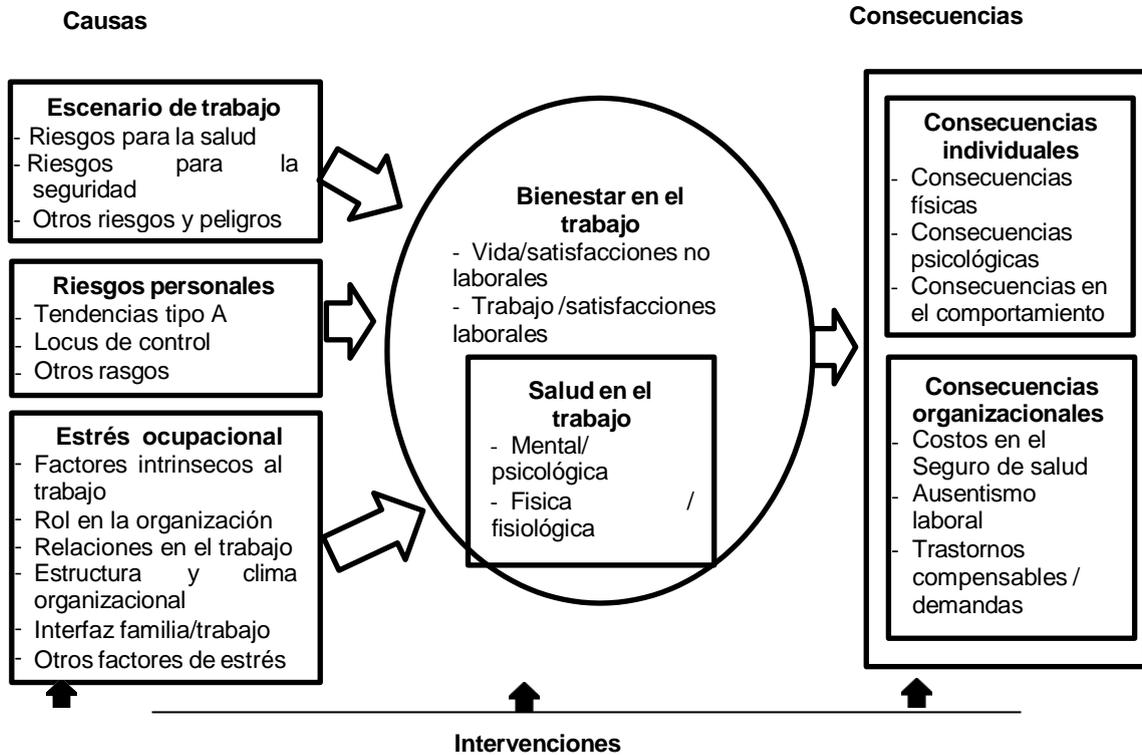
Utilizaron las teorías de Cachutt y Ortiz (2015), quienes definen las características familiares como factores significativos relacionados con la productividad y motivación de los trabajadores en el equilibrio familiar. Durán (2010), por su parte, caracteriza el bienestar laboral como las características o comportamientos físicos, psíquicos y sociales de los colaboradores que son necesarios para alcanzar los objetivos de la empresa. La correlación de Pearson tuvo un valor de .605 y un nivel de significancia de .001.

Las bases teóricas son el conjunto actualizado de conceptos, definiciones, nociones y principios que dilucidan las principales teorías del tema a investigar (Pérez, 2016), es decir, todas aquellas que atañen al objeto de estudio y permiten al investigador para recopilar datos. Son un punto de vista destinado a explicar un fenómeno o problema (Arias, 2021); son referentes que brindan una visión sistemática y concluyente de la naturaleza de un fenómeno (Glanz y Lewis, 2021).

La seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de condiciones organizacionales y acciones personales que existen en una organización para prevenir riesgos derivados del trabajo o daños relacionados con el trabajo (Feria, 2019). Se considera una profesión en la que los empleados y colaboradores en general son los actores principales (Benítez, 2019). Tiene como finalidad crear las condiciones para que el trabajador realice su trabajo de manera eficiente y sin riesgos, a fin de prevenir eventos que le perjudiquen o afecten su salud e integridad, o a nivel organizacional, ambiental, promoviendo la calidad de vida del trabajador. Para lograrlo, se enfoca en sus objetivos y la aplicación de sus instrumentos (Otero et al., 2018) de acuerdo con las leyes de seguridad y salud en el trabajo de cada país (Obando et al., 2019).

Figura 1

Modelo teórico de seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral



Fuente: Danna y Griffi (1999). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe.

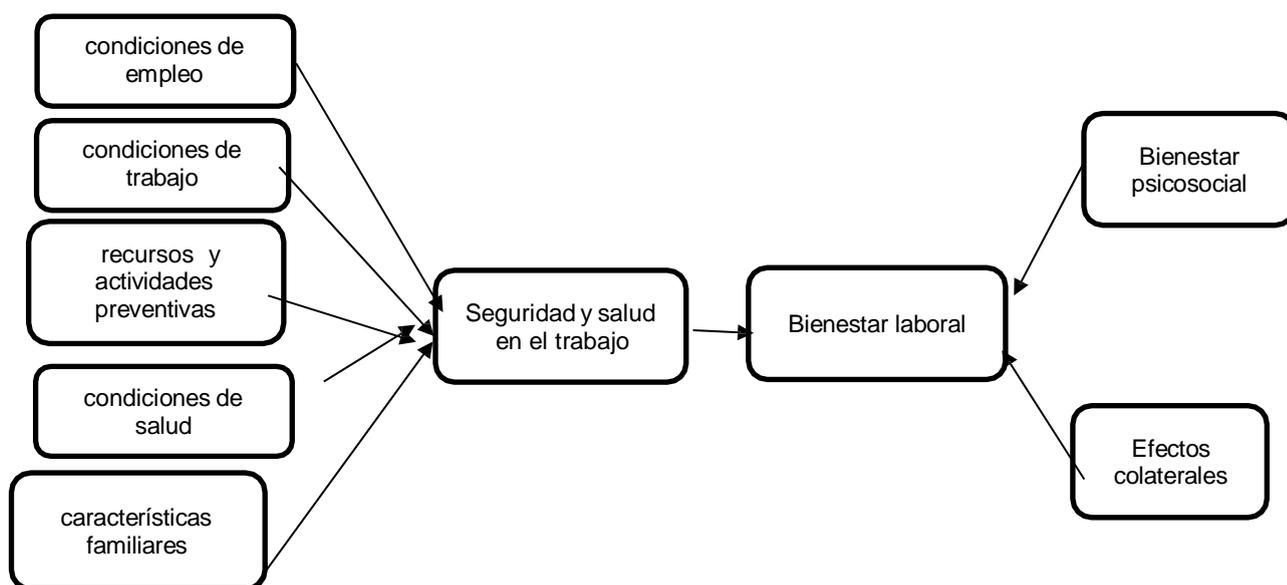
Nota. En la figura se aprecia la relación del bienestar laboral afectado por tres factores en su naturaleza: escenario de trabajo, rasgos personales y estrés ocupacional, siendo de parte del primero donde parten los riesgos para la salud y para la seguridad. Aquí se muestra que la creación de entornos peligrosos tiene un impacto negativo para la salud y bienestar de los trabajadores.

El modelo esta basa escenario de trabajo abarcando los riesgos para la salud, los riesgos para la seguridad y otros riesgos y peligros; los rasgos personales que abarcan tendencia tipo A, locus de control y otros rasgos; y el estrés ocupacional como factores propios del trabajo, el rol en la organización, las relaciones de trabajo, la estructura y clima organizacional, la interfaz entre familia y trabajo y otros factores de estrés, como causas del bienestar en el trabajo. Igualmente muestra el bienestar en el trabajo teniendo en cuenta la salud en el trabajo, y a su vez desencadenando consecuencias individuales como físicas psicológicas y en el comportamiento, y consecuencias organizacionales como costos, ausentismo, trastornos y demandas (Arrieta et al, 2019).

En la Psicología del trabajo, se ha prestado especial atención e investigación a la mejora de entornos laborales funcionales y productivos, así como a los aspectos relacionados con el compromiso, la salud y el bienestar en el trabajo. Sin embargo, en los últimos tiempos ha surgido un interés creciente por comprender y abordar las conductas ineficaces, disfuncionales e incluso destructivas que pueden manifestarse en el ámbito empresarial. Estas conductas pueden generar ambientes de trabajo, organizaciones y empresas disfuncionales (Moreno y Baez, 2019, p. 79) Al final, el compromiso laboral crea un vínculo entre los empleados y la organización. Aunque con frecuencia se combina con la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso, su alcance es más amplio porque incluye componentes tanto racionales como emotivos. Esto se traduce en una actitud proactiva por parte de ambas partes, lo que posibilita el mantenimiento a largo plazo de esta relación con una calidad constante (Jiménez, 2021).

Figura 2

Modelo teórico propuesto



Fuente: Merino y Benavides (2015). Elaboración propia.

Nota. La figura muestra la asociación entre las dos variables de estudio. La variable seguridad y salud en el trabajo está asociada a las siguientes dimensiones: condición de empleo, condiciones de trabajo, recursos y actividades preventivas, condiciones de salud y características familiares. Asimismo, la variable bienestar laboral incluye dos dimensiones: bienestar psicosocial y efectos colaterales.

Por lo tanto, se cree que existe una relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas industriales. Se destacan los factores de seguridad y salud más esenciales que contribuyen al bienestar. Además, se investigan las dimensiones de ambas variables. Estas dimensiones incluyen condiciones de empleo, condiciones de trabajo, recursos y actividades preventivas, salud y características familiares para la variable seguridad y salud en el trabajo. La variable bienestar laboral, por su parte, se compone de dimensiones como el bienestar psicosocial y los efectos adversos. Se investigan las relaciones entre estas variables y cómo se ven afectadas por el comportamiento de los factores de seguridad y salud en el trabajo

antes mencionados en el bienestar laboral de los trabajadores de empresas industriales. El modelo se representa en la Figura 2.

Primera dimensión: *Condiciones de empleo*, están referidas a la naturaleza que existe entre el empleador, empresa u organización, y el trabajador (Benavides et al., 2018) y a esto, para dar una respuesta asertiva de los sistemas de salud y atención de los trabajadores, siendo que estos merecen especial atención dentro de las políticas de salud del estado, de la organización y del personal a cargo del lugar del trabajador, a fin de proporcionar entornos saludables (Gomero y Francia, 2018). Las condiciones de empleo están referidas a las horas de trabajo semanal, días de trabajo, el tipo de vínculo colaborador - empresa, contrato, forma de contrato tipo de jornada, remuneración (Sabastizagal et al, 2020). Estas condiciones, también reciben la denominación de horario, configuración de la jornada, relación laboral, cobertura para la jubilación u otra prestación o subsidio de seguridad social, e incluye su derecho a conocer si puede ejercer algunos derechos laborales básicos (Benavides et al., 2018). Dentro de las empresas, las condiciones de empleo pueden abarcar contratación bajo formas diferenciadas, regulaciones de empleo, despidos, etc. (Martínez y Reyes, 2017).

Segunda dimensión: *Condiciones de trabajo*. Estos elementos son todos los factores tangibles que tienen un impacto directo o indirecto en la salud de los trabajadores. Forman un conjunto que interactúa con la realidad concreta del entorno laboral, ejerciendo una influencia ya sea positiva o negativa en los empleados (Ortega et al, 2017). (Ortega et al, 2017). Estas condiciones de trabajo son evaluadas teniendo en cuenta el centro o lugar de trabajo donde se desarrolla la actividad (Martínez y Reyes, 2017). Las condiciones de trabajo permiten valorar al ser humano logrando en ellos una mejor productividad que permita a la empresa ser competitiva (Clemente y Salas, 2021) y si, por el contrario, el trabajador cuenta con precarias condiciones, se verá afectada su salud y que repercutirá en un elevado costo social (Sabastizagal et al, 2020) En estas condiciones están presentes factores como la seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales (Benavides et al., 2018).

Tercera dimensión: *Recursos y actividades preventivas*, son las medidas destinadas a proteger la seguridad y cuidar la salud de los trabajadores ante situaciones de amenazas, mitigando los posibles riesgos (Ortega et al, 2021).

Dentro de estas medidas se incluyen actividades de prevención relevantes que van de la investigación de los accidentes y enfermedades profesionales, hasta los accidentes mayores y los planes de emergencia (Toro et al., 2020). También se hace referencia a la seguridad e higiene en el trabajo como protección de la salud del colaborador (Feria, 2019). Con la aplicación de estos recursos y actividades preventivas se construye un sistema de baja siniestralidad manteniendo lugares de trabajo seguros, saludables y dignos (Gómez et al., 2020). A partir de esto, se crea una cultura preventiva basada en un compromiso de dirección, trato justo, compromiso colectivo, conciencia de riesgo, confianza en la prevención e integración (Pérez, 2022).

Cuarta dimensión: *condiciones de salud*, se entiende como la percepción de salud, lesiones y enfermedades laborales (Sabastizagal et al, 2020). Además de abarcar la salud en general, se incluye específicamente la salud mental o psicológica. Esto se debe a que no solo las lesiones derivadas de accidentes laborales y enfermedades profesionales afectan a los trabajadores, sino que también deben tenerse en cuenta aquellos problemas de salud no relacionados con el trabajo. Estos problemas también pueden generar discapacidades y ausencias laborales, por lo que deben considerarse de igual manera (Benavides et al., 2018). Es así que hay procesos peligrosos para la salud mental que se desprenden de la organización del trabajo, tales como la automatización, repetición monótona de tareas, aislamiento laboral y supervisión autoritaria (Martínez y Reyes, 2017) por lo que, se deben identificar los cambios organizacionales y la salud mental, así como otras manifestaciones tempranas de patologías asociadas al trabajo (Otero et al., 2018). Por tanto, y de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, salud es el “*estado de completo bienestar físico, psicológico y social*” (Blanch, 2018).

Quinta dimensión: *características familiares*, comprende la participación de los trabajadores o la carga de trabajo que no es remunerado pero que se realiza en la vida familiar y doméstica (Benavides et al., 2018) por lo que repercute en la salud de los colaboradores de la empresa u organización (Sabastizagal et al, 2020) teniendo como punto en común que nacieron a partir del bienestar, o por el contrario, a partir del malestar o patología, aplicados en la experiencia laboral y en las relaciones familiares o de la vida cotidiana (Blanch, 2018). Dentro de los factores considerados en las características familiares, se toma en cuenta el exceso de

horas de trabajo y las jornadas laborales prolongadas, ya que tienen un impacto negativo en la calidad de vida familiar. Además, se considera un factor de riesgo determinante en el desarrollo de posibles enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que puede resultar en ausentismo laboral y generar pérdidas de productividad para las empresas (Suasnavas et al., 2019).

La segunda variable, que es bienestar laboral, se considera como un proceso que se orienta al mejoramiento de las condiciones de los empleados de una empresa, es decir, en su desarrollo integral: interno como externo (Arrieta et al., 2018). También se le reconoce como un factor importante de la empresa ya que puede generar ventaja competitiva al desarrollar integralmente a los colaboradores (Vásquez, 2018). Su importancia está en las orientaciones que permiten que la calidad de vida del trabajador pueda mejorar (Agui, 2019), así como el estado de satisfacción que este logra al ejercer sus funciones, puesto que producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, también influye sobre el bienestar de su familia y entorno social (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2018). El bienestar laboral es base para conformar un equipo motivado que a la vez sea productivo y esté enfocado en el desarrollo de la organización o empresa; teniendo en cuenta que bienestar laboral no solo se refiere a la salud física sino también al bienestar emocional (Martínez y Rivera, 2019).

El concepto de bienestar laboral está estrechamente relacionado con la calidad de vida laboral pues implica el desarrollo humano integral de los colaboradores de la empresa u organización (Castañeda et al., 2018). Ante esto, corresponde a la organización contar con ambientes laborales donde los colaboradores puedan tener oportunidades de desarrollo de sus habilidades, así como toma de decisiones e incentivo de sus superiores inmediatos y colegas (Hermosa, 2018), que al final influyen también sobre la salud de los colaboradores interconectando la idea de la salud laboral con la pública (Benavides et al., 2018). Por tanto, el bienestar laboral también oscila en el campo de la psicología organizacional y del trabajo (Villajos et al., 2019), y se divide en las siguientes dimensiones:

La primera dimensión: *bienestar psicosocial* se constituye por aspectos emocionales, expectativas y las competencias del trabajador (Yáñez y Moreta,

2020), y se entiende como un enfoque centrado en el desarrollo personal, es decir cómo afrontan retos importantes, cómo cumplen metas y cómo sopesan las circunstancias, para su desarrollo personal (Villacís, 2020). El bienestar psicosocial es importante ya que la prevención de los riesgos que se relacionan con la conducta no está en función exclusiva de lo que quiere la persona (Benavides et al., 2018) por lo que, de existir algún riesgo psicosocial que afecte a los colaboradores de una empresa, entonces se verá reflejado también en la calidad de vida de estos impactando negativamente en su proceso productivo. Por tanto, si para garantizar la productividad, sostenibilidad, competitividad y el desarrollo de las actividades de la empresa es necesario que los colaboradores no solo tengan una buena salud física sino también mental (Castañeda et al., 2018). Finalmente, el bienestar psicosocial es la situación armoniosa que experimentan las personas al relacionarse con el medio que los rodea (Jiménez et al., 2018).

La segunda dimensión: *efectos colaterales* son toda enfermedad que es producida por algún factor externo, y que puede presentarse a corto, porque pueden aparecer síntomas y luego desaparecer durante un lapso específico, o a largo plazo porque son enfermedades persistentes y de gran importancia con daños permanentes al organismo (Villacís, 2020). Es así que se incluye como efectos colaterales a los trastornos mentales, digestivos, depresión ansiedad, síndrome de Burnout (Charría et al., 2022), por una parte, pero principalmente la respuesta somática, el desgaste y la alienación por el trabajo (Yáñez y Moreta, 2020). En cuanto a los efectos adversos de la somatización, se observan trastornos digestivos, migrañas, insomnio, dolor de espalda, tensión muscular y enfermedades cardiovasculares. El exceso de trabajo, el agotamiento mental, la fatiga física y el agotamiento emocional están todos asociados con los efectos colaterales del agotamiento. Por último, los efectos negativos de la alienación incluyen irritabilidad, trato despersonalizado, bajo rendimiento profesional, ineficiencia en la atención al cliente, frustración y aislamiento social (Guamán et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

NG Construcciones Metálicas S.A.C. NG Construcciones Metálicas S.A.C. aplica la forma de investigación que pretende resolver objetivamente los problemas de la empresa. Según Ñaupas et al. (2018), la investigación aplicada ayudará en la resolución objetiva de los problemas planteados por la investigación del estudio. Esto también se conoce como la formulación de problemas aplicados e hipótesis de trabajo para abordar los desafíos de la productividad social (Esteban, 2018). Por tanto, cuando el objetivo de la investigación es adquirir nuevos conocimientos y aportar soluciones a problemas prácticos, se orienta hacia la aplicación (Ivarez, 2020). Así, la investigación aplicada puede orientarse a la identificación de los consumidores potenciales de un producto para determinar la ubicación óptima de una tienda (Rojas, 2019).

Diseño de investigación.

El diseño no es experimental porque se basa en la posibilidad de aportar nueva información. Así, los estudios no experimentales se realizan sin manipular ninguna de las variables objeto de estudio; en cambio, se observan en estado natural (Hernández et al., 2016). Además, este estudio tiene un alcance explicativo ya que puede establecer relaciones causales entre variables. Este enfoque es más completo y estructurado que los enfoques anteriores. Se identifican variables independientes (causas) y variables dependientes (efectos) y se pueden formular hipótesis que establezcan relaciones causales (Arias y Covinos, 2021).

3.2. Variables y operacionalización

En este estudio cuantitativo se utilizaron dos variables cualitativas. Según el carácter de la variable cualitativa o categórica, su medición y la operacionalización de la variable teórica, se establecen categorías. Hay variables ordinales y nominales (Arias, 2021). La metodología cuantitativa se caracteriza por su secuencialidad y énfasis en la evidencia. Comienza con una idea refinada, que

luego es seguida por el establecimiento de objetivos y consultas de investigación. Se realiza una revisión de la literatura y se desarrolla un marco teórico o perspectiva. A partir de las consultas se desarrollan hipótesis y se identifican variables. Se desarrolla un plan (diseño) para verificar las hipótesis. Las variables se evalúan en un contexto particular y las medidas resultantes se analizan estadísticamente. Finalmente, se extraen conclusiones respecto a las hipótesis planteadas. En consecuencia, el enfoque cuantitativo pretende delimitar la información, es decir, medirla con precisión (Hernández et al., 2016).

Definición conceptual de seguridad y salud en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (2003) define la seguridad y la salud en el trabajo como la promoción y mantenimiento del más alto nivel de bienestar físico, mental y social para todos los trabajadores. Esto incluye la prevención de cualquier deterioro de la salud de los trabajadores debido a sus condiciones de trabajo, la protección contra los riesgos causados por factores nocivos para la salud, el empleo y la retención de los trabajadores en un trabajo que corresponda a sus capacidades físicas y mentales. El trabajo se adapta a las personas y a las actividades específicas de cada individuo (Medina, 2019).

Definición operacional de seguridad y salud en el trabajo.

Del mismo modo, para llevar a cabo la medición de la variable, se empleó la técnica de encuesta utilizando un cuestionario basado en la escala tipo Likert. Este cuestionario constaba de 5 dimensiones: condiciones de empleo, condiciones de trabajo, recursos y actividades preventivas, condiciones de salud y características familiares.

Indicadores.

Para la dimensión *condiciones de empleo* se tuvo los indicadores derechos laborales básicos; para la dimensión *condiciones de trabajo* se tuvo los indicadores condiciones de seguridad, condiciones higiénicas, condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales; para la dimensión *recursos y actividades preventivas*, se consideraron indicadores tales como la provisión de información o capacitación

sobre riesgos laborales, la realización de evaluaciones, mediciones o controles de posibles riesgos, el acceso a servicios o áreas de salud ocupacional, la existencia de comités de salud y seguridad o higiene en el trabajo, la realización de exámenes médicos ocupacionales y la participación de los trabajadores; para la dimensión *condiciones de salud* se tuvo los indicadores percepción de salud, salud mental, lesiones por accidente de trabajo y enfermedades laborales; y para la dimensión *características familiares* se tuvo los indicadores participación económica y carga de trabajo no remunerado.

Escala de medición.

Era ordinal porque los números que componen esta escala están ordenados por rangos, o por la posición que ocupan (Gamarra et al., 2015; Guillén et al., 2020). Además, permite establecer categorías jerárquicas, ordenadas de mayor a menor o viceversa (Ñaupas et al., 2018). Se utilizó la Escala de Likert, con respuestas de Nunca, Casi Nunca, A Veces, Regularmente, Con Frecuencia, Casi Siempre y Siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Dentro de una investigación se selecciona la población en base a criterios fundamentales para cada punto de estudio, y se extrae una muestra en base a criterios potenciales para realizar este trabajo. Con el fin de adquirir resultados más confiables, nuestra población definida estuvo conformada por Trabajadores Designados, Trabajadores CAS y Trabajadores con contrato de un año, arrojando una población de 100 trabajadores de la empresa industrial NG Construcciones Metálicas S.A.C.

Criterios de inclusión.

Los criterios de inclusión permiten la descripción de las características demográficas, geográficas y otras de la población o sujetos de estudio. Permitir que los investigadores decidan si una persona o sujeto debe participar o no en la

investigación (Connelly, 2020). El estudio tuvo en cuenta empleados nombrados de ambos sexos y trabajadores CAS mayores de 21 años.

Criterios de exclusión.

Los investigadores utilizan criterios de exclusión para determinar si una persona no puede participar en un estudio. Se deben revelar las características personales; si se cumplen, se considerarán inmediatamente no elegibles para participar en el estudio (Hornberger & Rangu, 2020). Los criterios de exclusión típicos son el uso de cualquier medicamento que pueda interactuar con el tratamiento del estudio. No empleados de NG Construcciones Metálicas S.A.C. y el Director General no cumple con este criterio.

Muestra.

La investigación se realizará sobre un subconjunto o segmento del universo o población. En el futuro se verán métodos, como fórmulas, lógica y otros, para determinar la cantidad de los componentes de la muestra. (Zarcovich, 2019) La muestra es representativa de la población. Esta investigación se basa en una muestra censal de la cual se seleccionó el 100% de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos.

Ñaupas et al. (2018) definen las técnicas de investigación como métodos específicos utilizados en el proceso de investigación científica, ya sean cuantitativos o cualitativos y de naturaleza variable según el enfoque. Hernández y Ávila (2020) definen las técnicas de recolección de datos como los procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener la información necesaria y beneficiosa para responder a su pregunta de investigación. En sí mismas, las técnicas se refieren a procedimientos particulares para la obtención de datos relacionados con el método de investigación empleado (Sánchez et al., 2021). La encuesta se utilizó para recopilar información para la investigación.

Es posible documentar circunstancias observables en la encuesta, por lo que se considera un método descriptivo para identificar ideas, requerimientos, preferencias, patrones de utilización, etc. (Paz y Torres, 2021). La encuesta está

dirigida a las personas y proporciona datos sobre sus actitudes, comportamientos y percepciones (Arias, 2021). Son las normas y procedimientos que posibilitan al investigador establecer una relación con el objeto o sujeto de estudio (Feria, 2019).

Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos son el medio por el cual el investigador recolecta y registra datos (Feria, 2019). Ñaupas et al. (2018) los consideran los materiales que sirven a las técnicas de recolección de datos. En otras palabras, son los diversos métodos de obtención de información (Arias, 2021). El cuestionario se utilizó para recopilar información para la investigación.

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que consiste en una lista de preguntas enumeradas que se administran a una población humana y cuyas respuestas conducen a una conclusión (Arias, 2021). Es una herramienta fundamental para la recopilación de datos. Se trata de una serie de consultas sobre los hechos o aspectos de una investigación que son respondidas por los encuestados (Paz y Torres, 2021). El cuestionario consiste en una serie de consultas relacionadas con las hipótesis de trabajo, cuyo objetivo es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo (Ñaupas et al., 2018).

Validez

La validez también puede verse como la correspondencia entre una medida y sus correspondientes definiciones, relaciones y predicciones teóricas. Por lo tanto, la validez es el factor más importante en la formulación y evaluación de cualquier instrumento (Mellinger & Hanson, 2020). Esta investigación fue validada por expertos afiliados a la administración de la Universidad de Lima Este. (Anexo 4)

Confiabilidad.

La confiabilidad es un procedimiento empírico que verifica el grado de similitud entre el contexto del evaluador y el contexto del evaluado. Es relativo y totalmente dependiente del grado de superposición o compatibilidad entre sus rasgos más distintivos. Para poder transmitir juicios a otros evaluadores (López 2021), es fundamental que el evaluador proporcione una descripción detallada del tiempo, lugar y cultura de la evaluación (López 2021). En consecuencia, la

confiabilidad alternativa de nuestro proyecto depende de la descripción detallada de estos factores por parte del evaluador. Todos los encuestados proporcionan sus direcciones de correo electrónico personales como apoyo al responder a la encuesta.

3.5. Procedimientos

Durante la investigación se elaboró la matriz de operacionalización de las variables, presentando con mayor profundidad las variables por dimensiones e indicadores donde surgieron inquietudes. Para ello, se desarrollaron 55 preguntas en escala de Likert para cada cuestionario. Para obtener los resultados se aplicaron encuestas al número o más de nuestra muestra, se determinó la fecha establecida con los trabajadores para completar las encuestas y se les dio 30 minutos para completar los cuestionarios. Con los resultados obtenidos se pasó a la suma de las variables, dimensiones e indicadores, donde se pudo medir el nivel de confiabilidad, así como el grado de relación. Luego de obtener los resultados, se presentaron en tablas y figuras para su interpretación, y luego se desarrolló la estadística descriptiva e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos, fue posible utilizar gráficos para facilitar la comprensión. Después de administrar la encuesta y recopilar los datos, se transfirió a una base de datos de Excel y se analizó utilizando la versión 25 del paquete estadístico SPSS para Ciencias Sociales. La hipótesis se comparó mediante el coeficiente Rho de Spearman, que evalúa la correlación entre variables con niveles ordinales de medición.

3.7. Aspectos éticos

Para la presentación de esta información se citó a autores de artículos científicos indexados en los diferentes repositorios reconocidos internacionalmente por la comunidad científica, autores de tesis nacionales e internacionales para los antecedentes, así como reconocidos autores de libros de investigación y metodología científica, respetando las normas APA-7. Para la aplicación de la encuesta, se proporcionó al encuestado el consentimiento informado indicando el propósito del estudio y el procedimiento a seguir y sin mencionar los nombres de

los encuestados por ser información privada. La participación es voluntaria, no constituye ningún riesgo o daño, y no se recibirá beneficio económico por la participación. Por otro lado, se contó con el permiso del encargado del área, así como de la empresa industrial NG Construcciones Metálicas S.A.C para la aplicación de la encuesta.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

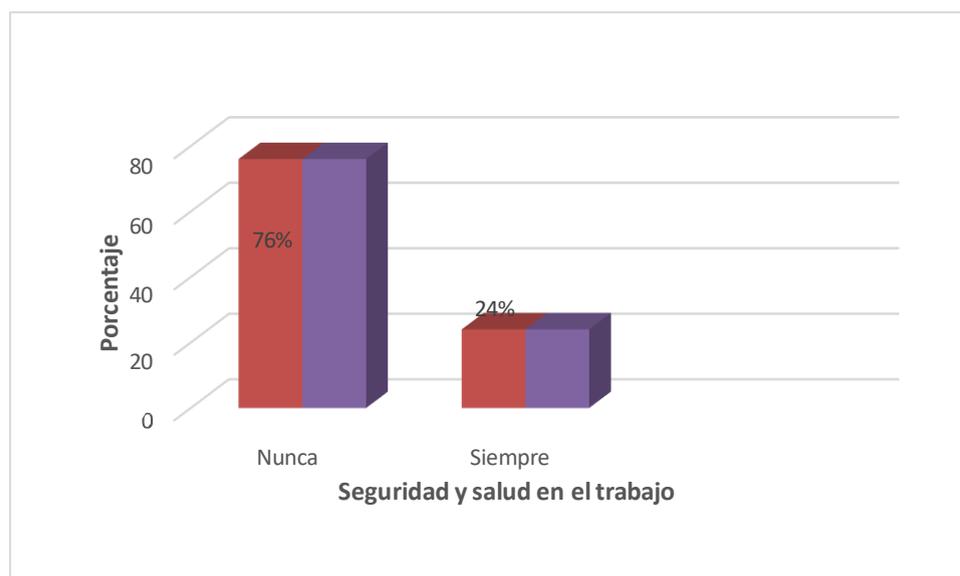
Tabla 1

Estadística descriptiva de la variable seguridad y salud en el trabajo

Seguridad y salud en el trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	96	96,0	96,0	96,0
	Siempre	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 3

Histograma descriptivo de la variable seguridad y salud en el trabajo



Nota: En la primera tabla y la tercera figura se muestran resultados estadísticos descriptivos para la variable seguridad y salud en el trabajo. El 96% de los encuestados afirmó que la seguridad y la salud en el lugar de trabajo nunca ocurren. En contraste, el 4% de los consultados manifestó que en NG Construcciones Metálicas S.A.C. siempre se observa seguridad y salud en el trabajo.

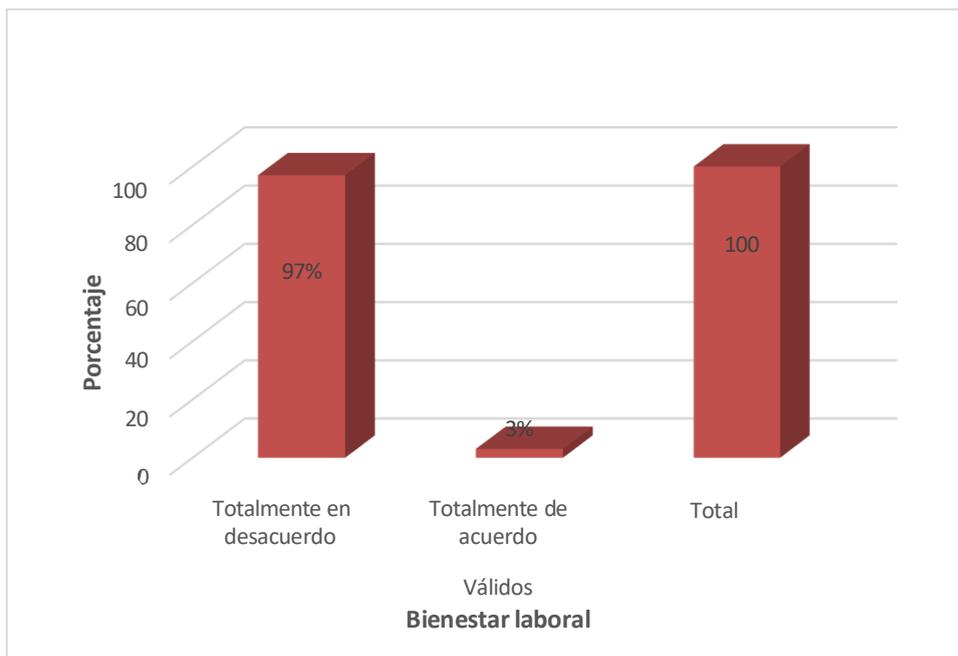
Tabla 2

Estadística descriptiva de la variable bienestar laboral

Bienestar laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	97	97,0	97,0
	Totalmente de acuerdo	3	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Figura 4

Histograma descriptivo de la variable bienestar laboral



Nota: De acuerdo con la Tabla 2 y la Figura 4, se presentan los resultados estadísticos descriptivos para la variable bienestar laboral. El 97,0% de todos los encuestados coincidieron con la afirmación de que están completamente en desacuerdo con el bienestar laboral. En contraste, el 3% de los encuestados reportó total acuerdo con el bienestar laboral en NG Construcciones Metálicas S.A.C.

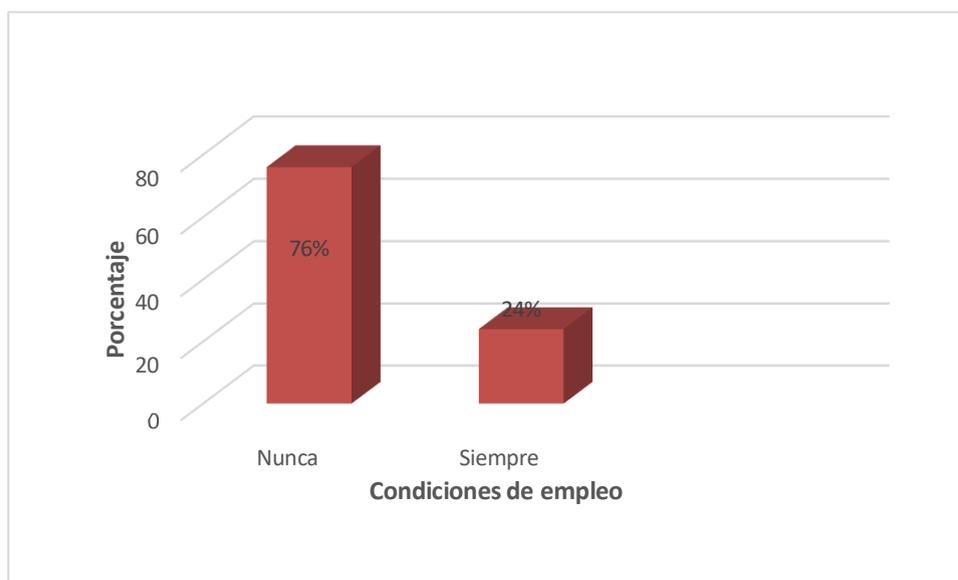
Tabla 3

Estadística descriptiva de la dimensión condiciones de empleo

Condiciones de empleo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	96	96,0	96,0
	Siempre	4	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Figura 5

Histograma descriptivo de la dimensión condiciones de empleo



Nota: Los resultados estadísticos descriptivos para la dimensión de las condiciones de empleo se definen con base en la Tabla 3 y la Figura 5. El 96% de todos los encuestados estuvo de acuerdo en que las condiciones de empleo nunca existen. En contraste, el 4% de los encuestados manifestó que las condiciones laborales en NG Construcciones Metálicas S.A.C. son siempre favorables.

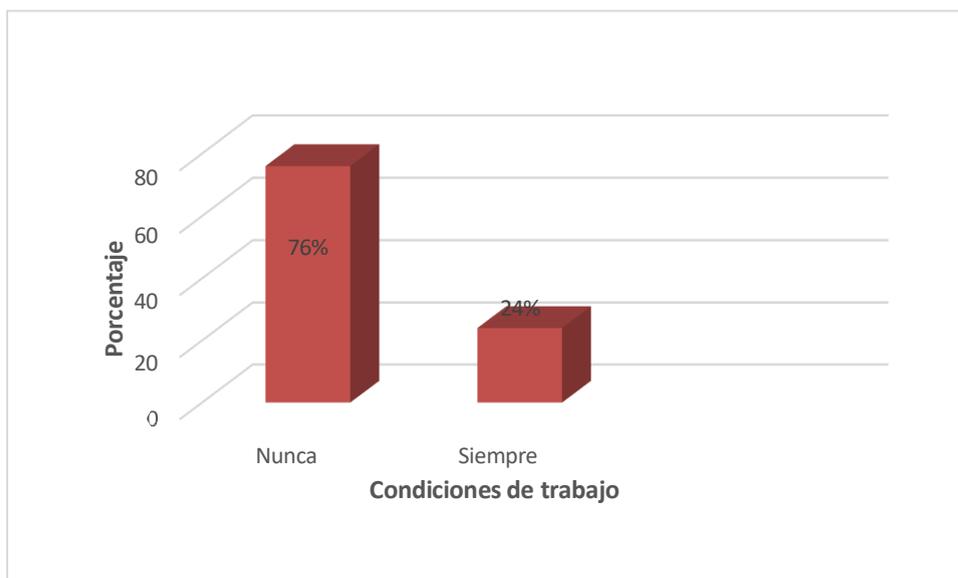
Tabla 4

Estadística descriptiva de la dimensión condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	95	95,0	95,0
	Siempre	5	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Figura 6

Histograma descriptivo de la dimensión condiciones de trabajo



Nota: Los siguientes resultados estadísticos descriptivos se pueden observar para la dimensión condiciones de trabajo con base en los datos presentados en la tabla cuatro y la figura seis. El 95,0% de los encuestados coincidió con la afirmación de que las condiciones de trabajo nunca existen. En contraste, el 5% de los consultados manifestó que las condiciones de trabajo en NG Construcciones Metálicas S.A.C. son siempre satisfactorias.

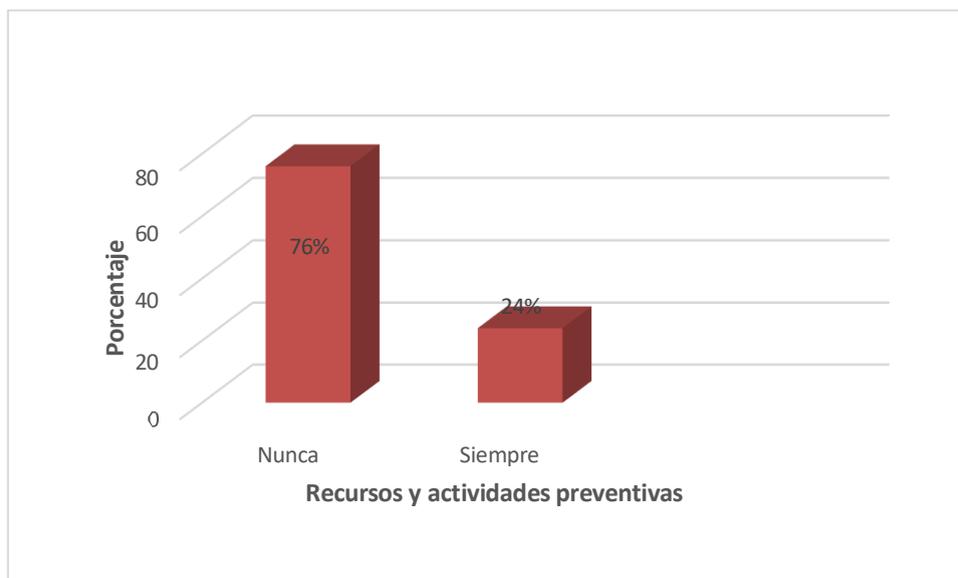
Tabla 5

Estadística descriptiva de la dimensión recursos y actividades preventivas

Recursos y actividades preventivas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	92	92,0	92,0
	Siempre	8	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Figura 7

Histograma descriptivo de la dimensión recursos y actividades preventivas



Nota: De acuerdo con la Tabla 5 y la Figura 7, se pueden observar resultados estadísticos descriptivos para la dimensión de recursos y actividades preventivas. El 92% de todos los encuestados estuvo de acuerdo en que los recursos y actividades preventivos nunca se llevan a cabo. En contraste, el 8,0% de los encuestados manifestó que en NG Construcciones Metálicas, S.A.C. siempre se cuenta con recursos y actividades preventivas.

Tabla 6

Estadística descriptiva de la dimensión condiciones de salud

Condiciones de salud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	93	93,0	93,0	93,0
	Siempre	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 8

Histograma descriptivo de la dimensión condiciones de salud



Nota: Los resultados estadísticos descriptivos para la dimensión condiciones de salud se pueden observar con base en la tabla seis y la figura ocho. El 93% de todos los encuestados estuvo de acuerdo en que las condiciones de salud nunca ocurren. En contraste, el 7,0% de los encuestados manifestó que la empresa industrial de NG Construcciones Metálicas S.A.C. siempre tiene condiciones de salud.

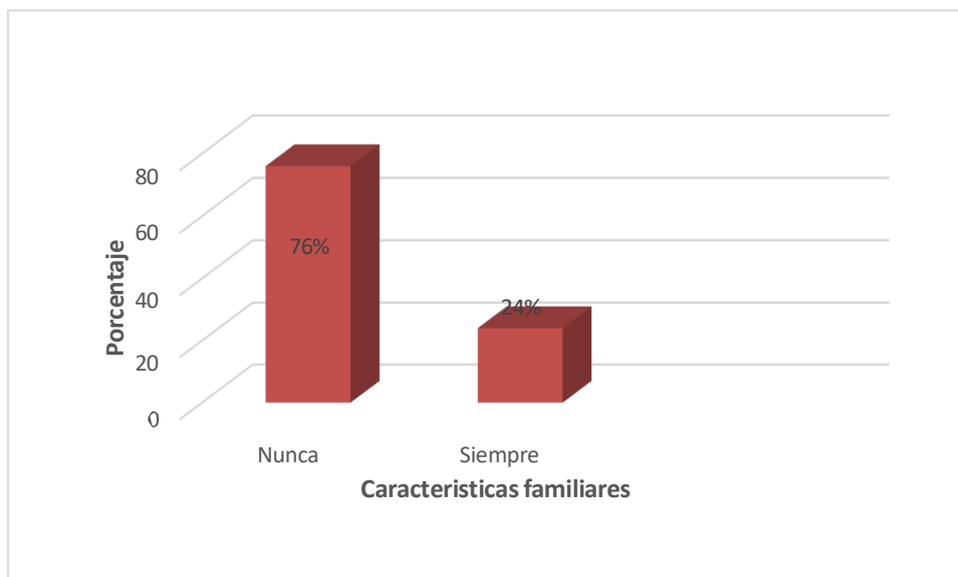
Tabla 7

Estadística descriptiva de la dimensión características familiares

Características familiares				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	76	76,0	76,0
	Siempre	24	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Figura 9

Histograma descriptivo de la dimensión características familiares



Nota: El resultado estadístico descriptivo para la dimensión características familiares se observa de acuerdo con la tabla siete y la figura nueve. El 76,0 por ciento de todos los encuestados podría afirmar que las características familiares nunca ocurren. En contraste, el 24,0% de los encuestados manifestó que las características familiares están presentes de manera consistente en NG Construcciones Metálicas S.A.C.

4.2. Prueba de normalidad

Figura 10

Gráfico de normalidad para la variable seguridad y salud en el trabajo

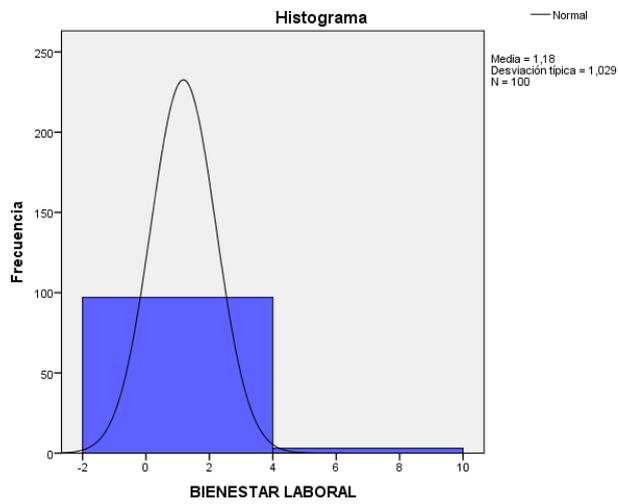
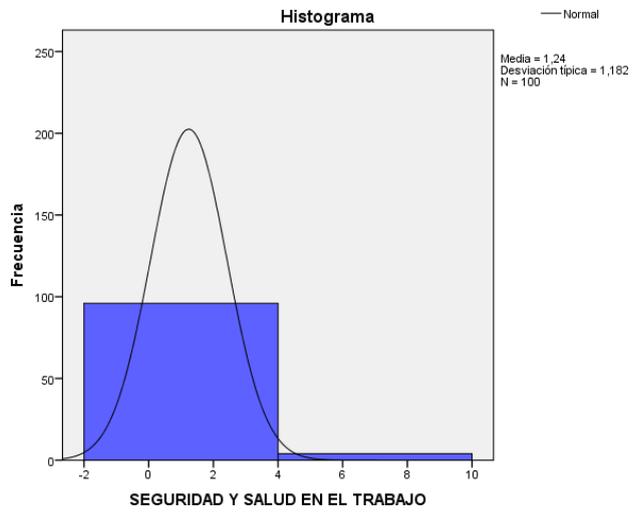


Tabla 8*Prueba de normalidad para la primera variable*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad y salud en el trabajo	,540	100	<,000	,195	100	<,000
Bienestar laboral	,539	100	<,000	,161	100	<,000
Condiciones de empleo	,540	100	<,000	,195	100	<,000
Condiciones de trabajo	,540	100	<,000	,225	100	<,000
Recursos y actividades preventivas	,535	100	<,000	,301	100	<,000
Condiciones de salud	,538	100	<,000	,278	100	<,000
Características familiares	,472	100	<,000	,530	100	<,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota. Las dimensiones de condiciones de empleo, condiciones de trabajo, recursos y actividades preventivas, condiciones de salud y características familiares no siguen una distribución normal, como lo indica la Figura 10 y la Tabla 8 de la prueba de normalidad. Como se muestra con 100 elementos, la prueba seleccionada es la correspondiente a los autores Kolmogorov - Smirnov, la cual arrojó Sig. 0,000 0,05; por lo tanto, concluimos que los datos no siguen una línea de distribución normal, como se muestra en la figura diez. Teniendo en cuenta estos resultados, se determinó que el estadístico que se utilizó para evaluar las hipótesis generales y específicas fue el Rho de Spearman, un estadístico de prueba no paramétrico. Es un estimador no paramétrico utilizado para variables que no necesariamente cumplen criterios de normalidad (Sánchez et al., 2020).

4.3. Estadística inferencial

La estadística inferencial son métodos que permiten tomar decisiones sobre un proceso estadístico o población basándose únicamente en la observación de una muestra (Veiga, Otero y Torres, 2018).

Tabla 9

Niveles de correlación bilateral

Coficientes	Niveles
-0.91 a -1.00	Correlación negativa muy fuerte
-0.76 a -0.90	Correlación negativa considerable
-0.51 a -0.75	Correlación negativa media
-0.11 a -0.50	Correlación negativa débil
-0,01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0,01 a 0.10	Correlación positiva muy débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva débil
0.51 a 0.75	Correlación positiva media
0.76 a 0.90	Correlación positiva considerable
0.91 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: tomado de metodología de la investigación Hernández y Mendoza (2018).

Prueba de hipótesis general

H₀: La seguridad y salud en el trabajo no tienen relación con el bienestar laboral de la empresa NG Construcciones Metálicas S.A.C.

H_a: La seguridad y salud en el trabajo tienen relación con el bienestar laboral de la empresa NG Construcciones Metálicas S.A.C.

Tabla 10

Prueba de hipótesis General

		Tabla cruzada entre los niveles de seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral			
% del total		Bienestar laboral		Total	Correlación
		Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo		
Seguridad y salud en el trabajo	Nunca	96,0%		96,0%	Rho Spearman ,862
	Siempre	1,0%	3,0%	4,0%	Sig. (bilateral) <,000 c
Total		97,0%	3,0%	100,0%	

Notas. Del Cuadro 10, la intersección de las variables de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral produce los siguientes resultados. El 96,0% está totalmente en contra de los beneficios del mercado laboral si la seguridad y la salud en el trabajo nunca se materializan. Si la seguridad y la salud en el trabajo están presente en todo momento, el resultado global de bienestar laboral es del 3,0%. Según Rho de Spearman.

La correlación entre las variables de seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral puede alcanzar un nivel de 0,862 con Sig. (bilateral) de 0.000 donde se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Según la curva positiva creciente, existe una relación proporcional directa entre las dos variables; si aumentan las variables de seguridad y salud en el trabajo, también aumentará la variable de satisfacción laboral. Decisión: Rechazar la hipótesis nula

Con base en el valor de Sig. (Bilateral) = 0.000.0005 y la relación entre las variables estudiadas se aceptó en el nivel de relación 86.2; esto indica que las estrategias utilizadas por NG Construcciones Metálicas S.A.C. Tiene una correlación positiva significativa con la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar ocupacional.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: Las condiciones de empleo no tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial.

Ha: Las condiciones de empleo tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 1

% del total		Tabla cruzada Condiciones de empleo y bienestar laboral			Correlación
		Bienestar laboral		Total	
		Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo		
Condiciones de empleo	Nunca	96,0%		96,0%	Rho Spearman ,862
	Siempre	1,0%	3,0%	4,0%	Sig. (bilateral) <,000 c
Total		97,0%	3,0%	100,0%	

Nota. De acuerdo a la intersección entre la dimensión condiciones de empleo y las variables satisfacción laboral, aceptando los resultados de la Tabla 11, se pueden obtener los siguientes resultados: Si no existen condiciones de empleo, el 96.0% de la población está insatisfecha con la satisfacción laboral. Si las condiciones de empleo son siempre fijas, se respeta plenamente la tasa de beneficio laboral del 3,0%.

Según la correlación Rho de Spearman entre la dimensión de condiciones de empleo y la variable bienestar laboral puede llegar a 0,862 y Sig. (ambos lados) es 0.000, lo que significa aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula K. De la curva incremental positiva se puede concluir que las condiciones de empleo son directamente proporcionales al bienestar de la fuerza laboral; A medida que mejoren las condiciones laborales, también lo hará el bienestar laboral.

De acuerdo a lo anterior, con base en el valor de Sig. (bilateral) = 0.000.005, y la relación entre la primera dimensión y la variable desempeño laboral acepta el rechazo de la hipótesis nula con una tasa de 86.2; esto sugiere que la estrategia utilizada por NG Construcciones Metálicas S.A.C. El bienestar laboral tiene una correlación significativamente positiva.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: Las condiciones de trabajo no tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial.

H_a: Las condiciones de trabajo tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial

Tabla 12*Prueba de hipótesis específica 2*

		Tabla cruzada Condiciones de trabajo y bienestar laboral			
% del total		Bienestar laboral		Total	Correlación
		Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo		
Condiciones de trabajo	Nunca	95,0%		95,0%	Rho Spearman ,767
	Siempre	2,0%	3,0%	5,0%	Sig. (bilateral) <,000 c
Total		97,0%	3,0%	100,0%	

Nota. Aceptando los resultados del Cuadro 12, la intersección de la dimensión de relaciones laborales y la variable bienestar de la fuerza laboral arroja los siguientes resultados. El 95,0% de las personas se sienten insatisfechas con la satisfacción laboral cuando no existen las condiciones laborales. Una tasa de finalización del empleo del 3,0% es perfectamente adecuada si las condiciones laborales son siempre predecibles.

La correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable bienestar laboral alcanzó 0,767 y nivel Sig medida por Spearman Rho. (ambos lados) es 0,000, lo que indica que se apoya la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Además, se puede garantizar una correlación positiva entre las condiciones laborales y el bienestar laboral, es decir, si las condiciones laborales mejoran, una curva de crecimiento positiva predice que el bienestar laboral también mejorará.

Decisión: Basado en el valor de Sig. (bilateral) = 0.000.005, y la existencia de una relación entre la segunda dimensión y la variable satisfacción laboral a un nivel de coeficiente de 76.7 rechaza la hipótesis nula; esto sugiere que la estrategia utilizada por NG Construcciones Metálicas S.A.C. correlación positiva significativa.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: Los recursos y actividades preventivas no tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial.

Ha: Los recursos y actividades preventivas tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial.

Tabla 13*Prueba de hipótesis específica 3*

		Tabla cruzada Recursos y actividades preventivas y bienestar laboral			
% del total		Bienestar laboral		Total	Correlación
		Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo		
Recursos y actividades preventivas	Nunca	92,0%		92,0%	Rho Spearman .596
	Siempre	5,0%	3,0%	8,0%	Sig. (bilateral) <,000 c
Total		97,0%	3,0%	100,0%	

Nota. Considerando los resultados obtenidos en la Tabla 13, la intersección de la dimensión recursos y actividad de prevención y la variable satisfacción laboral produjo los siguientes resultados. El 92,0% compartió el bienestar de los empleados cuando no se proporcionaron recursos y actividades de prevención. Esto coincide estrechamente con la estimación del 3,0% para los beneficios de la fuerza laboral si se proporcionan recursos y esfuerzos de prevención de manera constante.

Las correlaciones entre las dimensiones de recursos y actividades preventivas y las variables de bienestar de la fuerza laboral alcanzaron 0,596 y el nivel Sig medido por Spearman Rho. (de dos colas) es 0,000, lo que indica aceptación de la hipótesis alternativa y rechazo de la hipótesis nula. Además, se puede establecer una correlación directa entre los recursos y actividades de prevención y el bienestar de los empleados, es decir, cuando se aumentan los recursos y las medidas preventivas, el bienestar ocupacional también aumenta siguiendo una curva ascendente positiva.

Decisión: Rechazar la hipótesis nula basándose en el valor de Sig (bilateral) =.000 .005, y la relación entre la tercera dimensión y la variable satisfacción laboral en el nivel de la relación 59.6; indica que la estrategia que NG Construcciones Metálicas S.A.C. hemos utilizado, existe una correlación media positiva entre las condiciones de empleo y el bienestar de los empleados.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: Las condiciones de salud no tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial.

Ha: Las condiciones de salud tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 4

% del total		Tabla cruzada Condiciones de salud y bienestar laboral			Correlación
		Bienestar laboral		Total	
		Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo		
Condiciones de salud	Nunca	93,0%		93,0%	Rho Spearman .641
	Siempre	4,0%	3,0%	7,0%	Sig. (bilateral) <,000 c
Total		97,0%	3,0%	100,0%	

Nota. Tomando los resultados de la Tabla 14, la intersección de la dimensión salud y la variable satisfacción laboral, se extraen las siguientes conclusiones. El 93,0% está totalmente en contra del concepto de prestaciones laborales si nunca surgen problemas de salud. Totalmente de acuerdo con los beneficios laborales del 3,0% si alguna vez hay problemas de salud.

Según Rho de Spearman. La correlación entre la dimensión salud y las variables bienestar laboral alcanza 0,641 y nivel Sig. (ambos lados) es 0.000 donde se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Además, se puede garantizar una correlación positiva entre las condiciones laborales y el bienestar laboral, es decir, si las condiciones laborales mejoran, una curva de crecimiento positiva predice que el bienestar laboral también mejorará.

Decisión: Rechazar la hipótesis nula basándose en el valor de Sig (bilateral) =.000 .005, y la relación entre la cuarta dimensión y la variable satisfacción laboral en el nivel de relación 64.1; indica que la estrategia que NG Construcciones Metálicas S.A.C. hemos utilizado, existe una correlación media positiva entre las condiciones de empleo y el bienestar de los empleados.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: Las características familiares no tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial.

Ha: Las características familiares tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial.

Tabla 15*Prueba de hipótesis específica 5*

% del total		Tabla cruzada Características familiares y bienestar laboral			Correlación
		Bienestar laboral		Total	
		Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo		
Características familiares	Nunca	76,0%		76,0%	Rho Spearman .313
	Siempre	21,0%	3,0%	24,0%	Sig. (bilateral) <,002 c
Total		97,0%	3,0%	100,0%	

Nota. Aceptando los resultados de la Tabla 15, la intersección de la dimensión de características familiares y la variable bienestar laboral arroja los siguientes resultados. Dado que las características del hogar nunca se especifican, esto es completamente inconsistente con las estimaciones de bienestar laboral del 76,0%. Si las características del hogar están siempre presentes, esto concuerda bien con la estimación del subsidio laboral del 3,0%.

Con base en la Rho de Spearman, la correlación entre la dimensión características familiares y las variables bienestar laboral alcanzó 0,313 y nivel Sig. (ambos lados) 0,001, lo que indica aceptación de la hipótesis alternativa y rechazo de la hipótesis nula. Además, también se puede garantizar que las características familiares son directamente proporcionales al bienestar laboral, es decir, si las condiciones laborales mejoran, el bienestar laboral también mejorará, siguiendo una curva positiva creciente.

Decisión: Rechazar la hipótesis nula basándose en el valor de Sig (bilateral) =.002 .005, y la relación entre la cuarta dimensión y la variable satisfacción laboral en el nivel de relación 31.3; esto indica que la estrategia utilizada por NG Construcciones Metálicas S.A.C. Existe una débil relación positiva entre las condiciones de empleo y el bienestar de los empleados.

V. DISCUSIÓN

A partir de nuevos hallazgos, la discusión se basa en una comparación entre los resultados obtenidos a través de análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, con vínculos empíricos con precedentes individuales a nivel nacional e internacional, según criterios, variables y dimensiones estrictamente seleccionadas de la seguridad y salud en el trabajo. La estrategia comparativa combina la valoración conceptual, estadística y final de cada objetivo de investigación propuesto.

El objetivo del estudio fue comprender la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar de los empleados de NG Construcciones Metálicas S.A.C. Las estadísticas descriptivas sobre seguridad laboral mostraron que el 96,0% de los encuestados nunca había experimentado tales situaciones, pero sólo el 4,0% de los encuestados dijo que sucede con frecuencia. En cuanto al bienestar en el trabajo, el 97,0% de los encuestados estaba categóricamente en desacuerdo y sólo el 3,0% de los encuestados estaba completamente de acuerdo. Utilizando la estadística Rho de Spearman y Sig.= 0,000, se puede determinar una correlación positiva significativa de 0,862. Según los resultados, la seguridad y salud en el trabajo en la empresa investigada fue considerada una estrategia ampliamente adoptada, aunque los resultados obtenidos no superaron los porcentajes promedio. Desde la perspectiva de los empleados de la empresa, la percepción sobre el desempeño laboral es aceptable, ya que el resultado está por encima del porcentaje promedio. Según los resultados obtenidos, existe una correlación positiva significativa entre el bienestar ocupacional y la seguridad y salud en el trabajo (Hernández y Mendoza, 2018), lo que indica que el bienestar ocupacional depende en gran medida de la seguridad y salud en el trabajo. . Por lo tanto, la empresa continuará fortaleciendo su estrategia y alentará a los socios comerciales a continuar cumpliendo con sus metas y objetivos.

Esta evidencia se sustenta en la teoría de Feria (2019), que define la seguridad y salud en el trabajo como un conjunto de condiciones organizacionales y comportamientos individuales que existen dentro de una empresa para prevenir riesgos o lesiones laborales. En cuanto al bienestar ocupacional, se basa en Arrietas et al. (2018), quienes lo definen como un proceso encaminado a mejorar las condiciones laborales de los empleados de la organización, es decir, su

desarrollo interno y externo. Como se puede observar, el marco teórico tiene como objetivo expresar las condiciones de prevención de riesgos con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa, con base en su evaluación estadística.

Todo lo descrito se relaciona con el precedente internacional establecido por Díaz (2018), quien estudió la seguridad laboral y el bienestar de los empleados y obtuvo un coeficiente de correlación de 0,705 y un valor de significancia bilateral de 0,001. Según Sánchez et al. (2007) identificaron la seguridad ocupacional como un conjunto de tecnologías y procedimientos diseñados para reducir el riesgo de accidentes laborales y demostraron que el bienestar ocupacional percibido por los empleados aumenta a medida que mejora la seguridad. . . Esto significa que las unidades de negocio deben seguir utilizando las estrategias que utilizan actualmente para involucrar a los empleados en sus objetivos y hacer que se sientan bien con el trabajo que realizan. Para confirmar lo anterior se hace referencia al precedente nacional de Vergara (2022) quien estudió la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar ocupacional del personal administrativo y obtuvo una correlación y Sig de 0.154. = .001, lo que confirma la débil dependencia de la fuerza laboral de la protección de la seguridad y salud en el trabajo (Hernández y Mendoza, 2018). Los resultados difícilmente explican el concepto de Llerena (2019), quien confirmó que la seguridad y salud en el trabajo es una condición del trabajo humano que garantiza la seguridad de los empleados para que puedan realizar sus tareas sin temor a sufrir accidentes laborales. , donde el bienestar de la fuerza laboral se define como un conjunto de características que pueden influir en las actitudes y el desempeño laboral de los compañeros de trabajo (Mendoza, 2017). Para que los empleados puedan verdaderamente velar por sus propios intereses, es evidente que es necesario revisar la estrategia actual de la empresa. En conclusión, cabe decir que, a partir del análisis estadístico y conceptual, el estudio no estableció una correlación entre la seguridad y la salud y el bienestar en el trabajo, pero comparándolos con sus antecesores se pudo establecer cierta inconsistencia con lo que expresaron los encuestados. , pero es consistente y refuerza el apoyo teórico a uno de los antecedentes a pesar de contradecir uno de los antecedentes. Otras cosas. Por lo tanto, las organizaciones deben revisar las contramedidas.

Todos los miembros de la empresa reevalúan, monitorean, implementan y evalúan las actividades en curso y las decisiones ya tomadas. Este estudio podría demostrar una correlación positiva muy alta (0,862, p 0, 05) entre ambiente de trabajo y clima laboral. Esta correlación define la relación entre dos variables de investigación. La importancia de la protección de la seguridad y salud en el trabajo es crear condiciones para que los empleados realicen su trabajo de manera efectiva y sin riesgos, para evitar incidentes que perjudiquen o afecten su salud e integridad, que puedan indicar una mejora en las condiciones. La conciencia de la satisfacción laboral de los empleados de la empresa forma parte de su desarrollo integral. Por lo tanto, rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alternativa de que existe una relación entre la seguridad en el trabajo y la salud y el bienestar en el trabajo. Los resultados se basan en un estudio realizado por Vergara (2022), que tuvo como objetivo determinar cómo afecta la seguridad al ambiente laboral y al ambiente laboral de los directivos, donde se encontró una correlación positiva, estadísticamente significativa y de muy bajo nivel ($\rho = 0.154$; $p < 0.05$) se encontró entre las variables correlacionadas .

Asimismo, la investigación realizada por Cristóbal y Bernachea (2018) con el propósito de determinar la relación entre las variables reveló Rho de Spearman (.234) y ($p < 0.01$), concluyendo que la informalidad y el bienestar laboral están determinados por la baja productividad, Ineficiencia productiva, menor recaudación de impuestos y baja calidad del empleo. Al respecto, Flores et al. (2020) discuten los factores necesarios para que un individuo experimente una alta calidad de vida. Estos factores contribuyen al estilo de vida tranquilo y la satisfacción laboral del sujeto. Además de lo que Flores et al. mencionado (Llerena, 2019), señala que las condiciones para un trabajo digno se evalúan a partir de las medidas de acompañamiento, por lo que se debe realizar una mejor planificación en cuanto a los requisitos y órdenes para la implementación de los insumos que permitan la protección. de la vida y la salud de los trabajadores. Respondiendo a los objetivos específicos del estudio, se pudo demostrar una correlación muy alta con signo positivo (.862, $p < 0.05$) entre las condiciones de empleo y la satisfacción laboral, lo que revela la relación entre las variables de estudio.

Esto implica que las condiciones de trabajo son igualmente esenciales como respuesta proactiva de los sistemas de salud y atención a los trabajadores, ya que

merecen una consideración especial dentro de las políticas de salud del Estado, la organización y el personal responsable. Desde la perspectiva del trabajador, es posible orientar la mejora de las condiciones de trabajo del personal de una organización, es decir, potenciar su bienestar en el trabajo. A la luz de lo anterior, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, a saber, que existe una relación entre las condiciones de empleo y la satisfacción del trabajador. Los resultados se sustentan en el estudio realizado por Cedeo y Muoz (2020), cuyo objetivo fue determinar cómo la seguridad, la salud y el bienestar influyen en el talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio del cantón Bolvar; concluyendo la existencia de una relación positiva, significativa y de alto nivel ($\rho=0.625$; $p<0.05$) entre las variables en cuestión.

El aporte de Uriarte (2021), que tuvo como objetivo investigar la relación entre las variables, arrojó Rho de Spearman (0.980) y ($p<0.01$), indicando que los recursos y acciones preventivas entre los trabajadores se basan en la promoción y mantenimiento del trabajador en un ambiente ocupacional adecuado a su condición fisiológica y bienestar físico, mental y social. En consecuencia, con base en lo anterior y el análisis de estos resultados, es posible afirmar, de conformidad con el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo artículo 86 (2021), la importancia de implementar un plan de seguridad y salud en el trabajo que especifica las acciones, procedimientos y protocolos que debe seguir cada trabajador en función de las actividades laborales. Lo dispuesto en el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo artículo 86 (2021), (Chiavenato, 2010) se refiere a promover el desarrollo de la seguridad en el trabajo a través de políticas y procedimientos, así como definir los pasos a seguir para prevenir accidentes y asegurar el bienestar laboral de los empleados.

Respondiendo a los objetivos específicos del estudio, se pudo demostrar una alta correlación con signo positivo ($r=0.767$, $p<0.05$) entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral, lo que revela la relación entre las variables de estudio. Esto implica que las condiciones de trabajo son tan importantes porque constituyen un conjunto que actúa sobre la realidad concreta de la situación laboral, influyendo en los trabajadores de manera positiva o negativa, orientando la mejora de las condiciones de los empleados de una empresa, es decir, en su desarrollo integral del bienestar laboral. A la luz de la evidencia presentada, se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis alternativa, a saber, que existe una correlación entre las condiciones de trabajo y el bienestar ocupacional. Los resultados son consistentes con los hallazgos de la investigación de Palomino (2021) sobre la seguridad, salud ocupacional y bienestar laboral de los trabajadores de la empresa minera Cal Condestable S.A., la cual concluyó que existe una relación positiva, significativa y de muy bajo nivel ($\rho=0.980$; $p<0.05$) entre las variables mencionadas. Taylor et al. (2017) realizaron una investigación para determinar el propósito de reducir los males inducidos por elementos externos físicos, farmacológicos y/o biológicos que ocurren en diversos ambientes organizacionales. De esta forma, dado lo anterior y luego de analizar estos resultados, es posible afirmar la trascendencia que tiene sobre los procesos que progresivamente se desarrollan en una persona o trabajador. La correlación de Pearson tuvo un valor de .980 y un sig. (Bilaterales) = .001. De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo artículo 85 (2021), se recomienda implementar un plan de seguridad y salud ocupacional que determine las acciones y protocolos para cada trabajador. Según Taylor et al. (Wiese et al., 2010), la tensión generada en el trabajo es una fuente de apoyo social en medio de las dificultades domésticas.

Respondiendo a los objetivos específicos del estudio, se pudo demostrar una alta correlación con signo positivo (.596, $p<0.05$) entre los recursos y actividades preventivas y el bienestar laboral. Esto demuestra la relación entre las variables de estudio. Esto indica la importancia de los recursos y actividades preventivas que integran las correspondientes actividades de prevención, que van desde la investigación de accidentes y enfermedades profesionales hasta los planes de accidentes mayores y emergencias, y que sirven de guía para la mejora de las condiciones de trabajo de una empresa. empleados, es decir, su desarrollo integral y la mejora de su bienestar laboral. A la luz de la evidencia presentada, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, a saber, que existe correlación entre recursos, actividades preventivas y bienestar ocupacional. Los resultados están respaldados por el estudio de Castro (2022), cuyo objetivo fue determinar cómo la interacción salud-trabajo-familia influye en el bienestar psicológico entre los trabajadores de una empresa de alimentos en Lima Metropolitana. El estudio

encontró una relación positiva, estadísticamente significativa y de muy bajo nivel ($\rho=0,605$; $p<0,05$) entre las variables mencionadas.

La investigación realizada por Cristóbal y Bernachea (2018) con el propósito de determinar la relación en la variable reveló Rho de Spearman (.234) y ($p<0,01$), concluyendo que las características físicas, psíquicas y o comportamientos de los colaboradores son propicias al logro de los objetivos de la empresa. Cachutt y Ortiz (2015) enumeran los factores necesarios para que un individuo experimente una buena calidad de vida. Cachutt y Ortiz (2015) y Sánchez et al. (2007) se refieren a la seguridad en el trabajo como un conjunto de técnicas y procedimientos diseñados para reducir o erradicar el riesgo de accidentes laborales.

De acuerdo con los objetivos específicos del estudio, se pudo demostrar una alta correlación con signo positivo (.596, $p<0,05$) entre las condiciones de salud y el bienestar ocupacional, lo que revela la relación entre las variables de estudio. Esto significa que las condiciones de salud son tan importantes como para incluir la salud mental o psicológica, además de la salud física, porque no solo las lesiones relacionadas con el trabajo y las enfermedades profesionales afectan a los trabajadores, sino también las ajenas al trabajo, ya que estas también causan incapacidades y ausencias. trabajo, permitiendo mejorar las condiciones de los trabajadores de una empresa, es decir, en su desarrollo integral, el bienestar laboral para imbuirlos de una sensación de bienestar y realización. A la luz de lo anterior, se rebate la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, a saber, que existe una correlación entre las condiciones de salud y el bienestar laboral. Los resultados se sustentan en el estudio realizado por López (2019), cuyo objetivo fue determinar cómo la evaluación del cumplimiento del acuerdo gubernativo 229-2014 influye en las reformas a la normativa de seguridad y salud en el trabajo y su impacto en la prevención de la salud y el bienestar en el trabajo. -ser de empleados en la fábrica El Zeppelin; concluyendo que existe una relación positiva, significativa y de muy alto nivel ($\rho=0.803$; $p<0.05$) entre las variables mencionadas.

De igual forma, la contribución de Cristóbal y Bernachea (2018), que investigó la relación entre las variables, arrojó Rho de Spearman (.234) y ($p<0,01$), concluyendo que la salud es un hábito o estado corporal que permite seguir viviendo y superar los desafíos de la vida diaria. En este sentido, las condiciones personales y materiales permiten al trabajador mantener su salud. Según la Organización

Panamericana de la Salud (2017), se debe implementar un programa de inducción durante los primeros seis meses de empleo, que culminará con el proceso de inducción técnica. Lo que indica la Organización Panamericana de la Salud (2017) (Sánchez y García, 2017) es que las condiciones de trabajo son la actividad laboral que está sujeta a una amplia variedad de cambios y que, en conjunto, constituyen dichas condiciones que se relacionan con el trabajo. medio ambiente y, a su vez, a la seguridad e higiene.

Respondiendo a los objetivos específicos del estudio, fue factible demostrar una muy baja correlación con signo positivo (.313, $p < 0.05$) entre las características familiares y el bienestar laboral. Esto demuestra la relación entre las variables de estudio. Esto quiere decir que las características familiares son tan importantes, se considera un factor de riesgo determinante en la aparición de posibles enfermedades relacionadas con el trabajo, generadoras de ausentismo y desencadenantes de pérdidas productivas para las empresas, que permite orientar la mejora de las condiciones de los trabajadores de una empresa. A la luz de lo anterior, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, a saber, que existe una correlación entre las características familiares y la satisfacción laboral. Los resultados están respaldados por el estudio de Gonzales (2020), que buscó determinar cómo el turismo de salud, bienestar y empleo influye en la exposición tanto a la salud mental; concluyendo que existe una relación positiva, estadísticamente significativa y de bajo nivel ($\rho = 0.454$; $p < 0.05$) entre las variables antes mencionadas. La contribución de Huang y Xu (2014), que investigó la relación entre las variables, arrojó Rho de Spearman (0.454) y ($p < 0.01$), lo que indica que un aumento de la estabilidad financiera conduce a una reducción de las desigualdades sociales. Al respecto, Quan (2017) define las condiciones de empleo que incluyen el bienestar laboral como aquellas que brindan bienestar gratificante y oportunidades de desarrollo para todos los empleados y les permiten conciliar el empleo con los derechos y obligaciones familiares, sociales y de ocio. Las referencias a Quan (2017) y Merchan y Tejena (2022) sugieren diseñar un modelo de seguridad y salud del trabajador para mejorar la calidad del trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Esta tesis analiza la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral de los empleados de empresas industriales. Aportando resultados positivos como conclusión.

1. Los resultados de la comparación general de escenarios muestran una relación de significancia bilateral de 0,000, que está por debajo del nivel de 0,05 esperado en este análisis. Por lo tanto, si existe una correlación estadística muy significativa entre el entorno laboral y la seguridad de las empresas de servicios en el condado de Lindsey y el entorno laboral en 2023, la tendencia es positiva. (Rho de Spearman = .862, $p < 0.05$).
2. Los resultados de la comparación específica del Escenario 1 muestran una relación de significancia bilateral de 0,000, que está por debajo del nivel de 0,05 esperado en este análisis. Por lo tanto, una correlación estadística altamente significativa entre el empleo y el desempeño laboral en las empresas de servicios del condado de Lindsey en 2023 indicaría una tendencia positiva. (Rho Spearman = .862, $p < 0.05$).
3. Los resultados de la comparación específica del Escenario 2 muestran una relación de significancia bilateral de 0,000, que está por debajo del nivel de 0,05 esperado para este análisis. Por lo tanto, si existe una correlación estadística muy significativa entre las condiciones laborales y el bienestar laboral en las empresas de servicios en el condado de Lindsey en 2023, habrá una tendencia positiva. (Rho Spearman = 0,767, 0,05)
4. Los resultados de la comparación específica para el Escenario 3 muestran una relación de significancia bilateral de 0,000, que está por debajo del nivel de 0,05 esperado para este análisis. Por tanto, se observa una tendencia positiva si existe una relación estadística moderadamente significativa entre los recursos y actividades de prevención y el entorno laboral en las empresas de servicios del condado de Lindsey en 2023. (Rho de Spearman = 0,596, $p < 0,05$).
5. Los resultados de la comparación específica del Escenario 4 muestran una relación de significancia bilateral de 0,000, que está por debajo del nivel de 0,05 esperado para este análisis. Por lo tanto, si existe una relación

estadísticamente significativa entre el estado de salud y la satisfacción laboral en las empresas de servicios del condado de Lindsey en 2023, habrá una tendencia positiva. (Rho Spearman = 0,641, 0,05).

6. Los resultados de la comparación específica del Escenario 5 muestran una relación de significancia bilateral de 0,000, que está por debajo del nivel de 0,05 esperado en este análisis. Por lo tanto, si existe una relación estadísticamente significativa entre las características de los hogares y el bienestar de la fuerza laboral en las empresas de servicios del área de Lindsey en 2023, la tendencia es positiva. (Rho Spearman = 0,313, p 0,05).

VI. RECOMENDACIONES

1. Actuar o conciencia y tomar las medidas necesarias para llevar a cabo la gestión, planificación, dirección y adecuada implementación de las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto de los colaboradores coadyuvantes que forman parte de una empresa industrial y que tienen a su cargo diversas áreas pertenecientes a la misma. a ella con el fin de lograr su objetivo principal. Esto permite que los empleados prioricen el cuidado personal, resultando en un proceso productivo que agiliza el logro del objetivo propuesto.
2. Informar a los altos directivos o a quien corresponda sobre la implementación de las mejoras necesarias en los ambientes de trabajo, para mantener un ambiente de trabajo óptimo y adecuado que asegure el funcionamiento y desarrollo de las tareas diarias de los trabajadores; la actualización y configuración de los equipos utilizados como medio para la realización de obras específicas; así como el cambio y mejora de las instalaciones eléctricas que permitan dotar de energía a las infraestructuras que así lo requieran.
3. Promover el desarrollo de la formación sobre accidentes y riesgos laborales a los que pueden estar expuestos los trabajadores en el desempeño de sus funciones, con el fin de lograr una adecuada preparación de los trabajadores, que les permita desempeñar con eficacia sus tareas diarias y reducir la probabilidad de enfermedades profesionales. Los empleados administrarán este conocimiento para su trabajo, utilizando sus habilidades y talentos en sus respectivos campos, siendo conscientes de los peligros potenciales.
4. Generar un plan de emergencia y coordinación para el área de las unidades orgánicas y difundirlo entre los colaboradores; asimismo, dotar al personal de los equipos de protección adecuados en función de sus requerimientos y de las funciones que desempeñe. Con la intención de prevenir posibles catástrofes que atenten contra la seguridad y la salud de los trabajadores que dedican un tiempo significativo al mando y uso de aparatos y maquinarias indispensables para el desarrollo de su trabajo.

REFERENCIAS

- Agui, K. (julio, 2019). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco. *Gaceta científica*, 6 (3), 203-212
- Álvarez, A. (2020), *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de Investigación científica*. Enfoques consulting EIRL.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques consulting EIRL.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, Mario. (2022), *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Enfoques consulting EIRL.
- Arrieta, E., Cabarcas, M., & Rodríguez, C. (enero, 2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Ad-gnosis*, 8(8), 1-176.
- Baguer, A. (2011). *Dirección de personas: un timón en la tormenta*. Díaz de Santos.
- Barboza, M., Ventura, J., & Caycho, T. (2018). Consideraciones en relación con el problema de la investigación. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 29(1).
- Benavides, F., Delclós, J., & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gac Sanit.*, 32(4), 377-380
- Benitez, J. (2019). *Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma NTC ISO 45001:2018 en la empresa QUASFAR M&F S.A.* [Tesis especialidad, Universidad de América]. Repositorio institucional de la Universidad América.
- Bernal, C. 2019, p.138 *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª. Ed.). Pearson Educación.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2018). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Cachutt, C., & Ortiz, F. (2015). Medición de la integración trabajo-familia en organizaciones. *Industrial Data*, 18(2), 7-13.

- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. et al. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psiconex*, 9(14), 1-13.
- Castro, V. (2022). *Interacción salud-trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de alimentos en Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola
- Cedeño, M. & Muñoz, E. (2020). *Seguridad, salud y bienestar en el talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de comercio del cantón Bolívar Ltda. en el trabajo y desempeño laboral* [Tesis bachiller inédita]. Escuela superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.
- Charria, V.H., Romero, M.P., & Sarsosa, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Rev. CES Psico*, 15(3), 63-80. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill. Chiavenato, I. (2010). *Administración sin fronteras*. Publicaciones Icesi.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Corona, L.A., Fonseca, M., & Corona, M. (junio, 2017). Some general notes on the research problema. *Medisur*, 15(3).
- Cristóbal, L. & Bernachea, E. (2018). *El empleo informal y el bienestar laboral y su influencia en el producto bruto interno en el Perú 2010-2017* [Tesis licenciatura, Universidad Daniel Alcides Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Daniel Alcides Carrión.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Díaz, M. (2018). *Seguridad en el trabajo y bienestar laboral*. [Tesis de grado inédita]. Universidad Rafael Landívar.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Instituto de Investigación en la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

- Feria, K. (enero, 2019). La seguridad y la salud en el trabajo. Una aproximación a través del Derecho penal cubano. *Revista JUSTA*, 52, 15-50.
- Flores, W., Jiménez, M., Moreno, N., & Guerrero, R. (2020). Significado de bienestar de idoso institucionalizado em situação de abandono. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 73(3). 1-8.
- Franciosi, J., & Vidarte, A. (2020). Implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo y la accidentabilidad y productividad en una industria arrocera. *Rev. Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 8(1), 113-121.
- Glanz, K., Lewis, F., Rimer, B (Ed.). (2021). *Health behavior and health education: theory, research and practice*. (3ª. ed.). Jossey Bass.
- Gomero, R., & Francia, J. (2018). La promoción de la salud en el lugar de trabajo, una alternativa para los peruanos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 35(1), 139- 144.
- Gómez, N., Vargas, J., Dávalos J., Montes, M. (agosto, 2021). Integration of the occupational safety and health with the corporate Social responsibility in a bottling company in México: a case study. *Business for Social Responsibility*, 26 (75),197-212
- Gonzales, C. (2020). *Turismo de salud, bienestar y empleo* [Tesis de bachiller inédita]. Universidad Politécnica de Cartagena.
- Guamán, M.D. (2021). *Inestabilidad y calidad de vida laboral de la asociación CALTU en la provincia de Tungurahua* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Católica del Ecuador
- Guillén, O., Sánchez, M., & Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. Oscar Rafael Guillén Valle.
- Hermosa, A. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: explorando el bienestar laboral. *Universidad Central*. 1(1), 20-31.
- Hernández et al, 2018, p.40 Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Planteamiento del problema: objetivos, preguntas de investigación y justificación del estudio*. (7ª. ed.) McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. (2016) p.38. *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª. ed.). Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2016). Metodología de la investigación. *McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.*
- Hernández, S., & Ávila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*. 9(17), 51-53.
- Hernández, T., Duana, D., & Jiménez, P. (2021). Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2)
- Herrera, M. (2020), Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú. *Revista Industrial Data*, 23(1), 95-112. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v23i1.16467>
- Huang, L., & Xu, H. (2014). A cultural perspective of health and wellness tourism in China. *Journal of China Tourism Research*, 10(4), 493-510.
- Jiménez, E. & Camberos, J. (2018). *Guía “De regreso al trabajo”, necesidad empresarial para la adecuada implementación de los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Universidad Minuto de Dios, Colombia.
- Jiménez, G., Rivera, A., & Gaibao, C. (julio, 2018). The Labor Welfare Conditions in a Company in the Hospitality Industry. Case study Medellín, Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*. 28, 203-226
- Lastra, J., Morales, J., Montoya, G., Rodríguez, L., Marín, Y., Benjumea, J., & Soto, J. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones*. Fondo Editorial–Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Ley 32/2018. (18 de octubre de 2018). Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. Registro de Empresas Acreditadas [REA] Sector de la Construcción en España
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (25 de marzo de 2021). Normas Legales N°464862. Diario Oficial El Peruano, 26 de marzo de 2021.

- Llerena, F. (2019). *Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el bienestar laboral de los trabajadores del instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017* [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo].
- López, F. (2019). *Evaluación del cumplimiento del acuerdo gubernativo 229-2014 y reformas del reglamento de salud y seguridad ocupacional y su incidencia en la prevención de la salud y bienestar laboral de los colaboradores de fábrica El Zeppelin* [Tesis de maestría, Universidad San Carlos de Guatemala]. Repositorio institucional de posgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Marín, Y., Higuera, Y., Guerra, D., Gómez, D., & Soto, M. (2020). Derecho a la salud en el trabajo: vulneración y fragmentación en su comprensión y materialización. *Hacia la Promoción de la Salud*, 25(1), 44-59.
- Martínez, M., & Reyes, M. (2017). *Salud y seguridad en el trabajo*. Editorial Ciencias Médicas.
- Medina, A. (2019). Diseño y validación de un programa de formación de competencias para la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Katharsis*, 28, 42-58.
- Mendoza, C. (2017). Implantación de un sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo basado en el modelo Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 3(4), 264-283.
- Merchan y Tejena (2022). *Modelo de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores del comercial "El Chonero" de la ciudad de Chone*. [Tesis bachiller inédita]. Escuela superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.
- Merino, P., & Benavidades, F. (2015). *Proceso del diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe*. Pueblo Libre: Hecho el Deposito Legal en la biblioteca Nacional del Perú.
- Moreno, B., & Baez, C. (2019). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Ministerio de trabajo e inmigración*.

- Muñoz, E. C., & Salas, V. R. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 2(2), 88–97.
- Muñoz, E., & Salas, V. (enero, 2021). Occupational Health and Safety System and the reduction of the Occupational Hazard Index. *Revista de investigación científica y tecnológica*, 2(2), 88-9.
- Navarro, M. (2019). *Factores psicosociales de riesgo y protección de la salud y bienestar entre los profesionales del transporte sanitario [Tesis doctoral, Universitat de Girona]*. Repositorio institucional Universitat de Girona
- Ñaupas, H., Novoa, E., & Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación*. (3.ªed.). Ediciones de la U.
- Obando, J., Sotolongo, M., & Villa, E. (mayo 2019). Safety and occupational health performance: intervention model based on accident statistics. *Ingeniería Industrial*, 40(2),136-147
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Organización Internacional del Trabajo OIT. Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Seguridad y salud en el trabajo*.
- Organización Mundial de la Salud-OMS. (2011). *Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*.
- Organización Panamericana de la Salud. Salud en las Américas. (2017). *Panorama regional y perfiles de país*. OPS.
- Ortega, J., Mauricio, R., Macedo, J. & Yumpo, C. (julio, 2021). Occupational health and safety management and occupational risks in a construction company in Peru. *South Florida Journal of Development*, 2(4), 2675-5459
- Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176.
- Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación*. Universidad del atlántico.
- Otero, T., Torres, R., Mite, W., & Anchundia, L. (diciembre, 2018). Caracterización de la gestión de la seguridad y salud laboral en el Ecuador desde la

perspectiva de la investigación científico-académica. *Polo del conocimiento: Revista científico – profesional*, 3(12), 47-62.

- Palomino, A. (2021). *La Seguridad, salud ocupacional y su relación con el bienestar laboral de los obreros de la compañía minera Condestable S.A. Lima, 2019* [Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional de la Universidad Privada de Tacna
- Paz, K., & Torres, M. (2021). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Universidad Rafael Landívar.
- Peña, I., Jiménez, M., & Martínez, L. (2019). Procedimiento para la gestión de la seguridad y salud del trabajo en la empresa de construcción y montaje de Las Tunas. *Revista de Arquitectura e Ingeniería*, 13 (2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193960058004>
- Pérez, A. (2016). *Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación*. Fondo Editorial UPEL.
- Pérez, C. (2022). Sistemas de gestión de la promoción de la salud y el bienestar en organizaciones saludables. M. Quiroz, & D. Zamora, Edits. *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo*, 4(5), 33 - 38.
- Quan, D. (2017). *El paraíso es tu casa. Un manual para ser feliz de puertas adentro*. Penguin Random House.
- Reglamento de la Ley 29783, (25 de abril de 2021). Normas Legales N°464862. Diario Oficial El Peruano, 26 de abril de 2021.
- Rojas, L. (2019). Implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional en el Taller de Maestranza El Genio E.I.R.L. Unidad Minera Orcopampa 2019 [Tesis de bachiller, Universidad Continental]. Repositorio institucional Continental
- Roosevelt, R., Cabrera, G., Urgiles, C., & Jara, E. (2018). Methodological aspects of the investigation. *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias*, 2(3), 194-211.
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37(1), 32-41.
- Sánchez, J., Enríquez, A., González, J., & Pizarro, N. (2007). *Seguridad en el Trabajo*. FC Editorial.

- Sánchez, M. G., & García, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
- Sánchez, M., Fernández, M., & Diaz, J. (enero, 2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista científica UISRAEL*, 8(1). 107-121.
- Suasnavas, P., Andrade, A., Granda, K., Dávalos, H., Cárdenas, H., & Gómez, A. (2019). Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40 (4), 18.
- Taylor, G., & Easter, K., & Hegney, R. (2006). *Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo*. Elsevier España.
- Tebeleão, L. (2011). *Eustrés: La respuesta de la superación*. Salus Vital.
- Toro, J. L., Comas, R., & Castro, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 497-503.
- Uriarte, M. (2021). *Propuesta de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para acrecentar el bienestar laboral en la empresa constructores y proyectistas lambayecanos S.A.C. – 2020* [Tesis de bachiller, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional Señor de Sipán
- Vásquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia*. [Tesis de especialidad, Universidad de Antioquía].
- Vergara, Y. (2022). *Seguridad y salud ocupacional y bienestar laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de San Bartolo, 2022*. [Tesis de bachiller, Universidad Peruana Las Américas].
- Vicente et al., 2022, p.302. M^a Teófila Vicente-Herrero et al. Health promotion at work. A step forward in occupational risk prevention. Review. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2022; 31(3): 296-305
- Villacís, N. (2020). *Bienestar laboral y compromiso organizacional en el consorcio Sandry de la ciudad de Quito, en el año 2019*. [Tesis de bachiller, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica Indoamérica

- Villajos, E., Tordera, N., & Peiró, J. (julio, 2019). Bienestar Laboral: Diferencias entre Empresas Sociales, Entidades Públicas y Empresas Capitalistas en España. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 85-103.
- Wiese, C. W., Shuffler, M. L., Salas, E., & Burke, C. S. (2010). Leading One Another Across Time and Space: Exploring Shared Leadership Functions in Virtual Teams. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(1), 3-17. <https://psycnet.apa.org/doi/10.5093/tr2010v26n1a1>
- Yáñez, D., & Moreta, C. (julio, 2020). Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*. 11(2), 99-111.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de la variable Seguridad y salud en el trabajo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	Escalas de medición
Seguridad y salud en el trabajo	La seguridad y salud en el trabajo está ligada a la protección de los trabajadores y es un proceso complejo que involucra a todos los integrantes de la empresa u organización para realizar pertinentemente las intervenciones y contextualizando los diferentes problemas que pueden aquejar a los colaboradores de acuerdo a su realidad (Otero, 2018, p.49).	La salud y seguridad laboral guarda relación con el bienestar puesto que en torno al grado de satisfacción que tienen los colaboradores también están las situaciones que les permiten sentirse seguros en cuanto a su integridad y su salud, a fin de no desencadenar factores como sobrecarga laboral, síndrome de Burnout y engagement (Castañeda et al., 2018, p.3).	Riego laboral	Identificación de riesgos	1	1=
			Factores de riesgo	2	Totalmente en desacuerdo	
				3	2=	
			Autonomía laboral	Frecuencia de lesiones en los colaboradores	4	En desacuerdo
					5	3=
			Nivel de protección a los colaboradores	Casi en desacuerdo	4=	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
			Casi de acuerdo	6=	De acuerdo	7=

Matriz de operacionalización de la variable Bienestar laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición	
Bienestar laboral	bienestar laboral está estrechamente	el bienestar en el trabajo teniendo en	Bienestar psicosocial	Efectos	1	1=	
	relacionado con la calidad de vida	cuenta la salud en el trabajo, y a su vez		Competencias	2	Totalmente en desacuerdo	
				Expectativas	3		
	laboral pues implica el desarrollo humano integral de los colaboradores de la empresa u organización (Castañeda et al., 2018, p.3)	desencadenando consecuencias individuales como físicas psicológicas y en el comportamiento, y consecuencias organizacionales como costos, ausentismo, trastornos y demandas (Arrieta et al, 2019, p.76).	Efectos colaterales	Somatización	4	2=	
				Agotamiento	5	En desacuerdo	
					3=		
						Casi en desacuerdo	
						4=	
						Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
						5=	
						Casi de acuerdo	
						6=	
						De acuerdo	
						7=	
						Totalmente de acuerdo	

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre las variables Condiciones de empleo, Condiciones de Trabajo, Recursos y Actividades Preventivas, Salud, Características Familiares.

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario en este caso utilizamos el cuestionario por Correo electrónico para facilitar a los participantes digitalizar sus respuestas, se realiza el estudio con el fin de determinar los factores que influyen “Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial”.

A continuación, marque, según corresponda, una de las alternativas para cada afirmación.

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Regularmente
5	Muchas veces
6	Casi siempre
7	Siempre

Condiciones de empleo

1. En mi trabajo principal, puedo tomarme vacaciones pagadas sin problema.
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
2. En mi trabajo principal, puedo tomarme vacaciones pagadas sin problema.
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
3. En mi trabajo principal, puedo tomarme la incapacidad médica, licencia o reposo sin problema y cuando lo necesito
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
4. En mi trabajo principal, puedo ir al médico cuando lo necesito sin problema.
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
5. En mi trabajo principal, puedo hacer uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad.
 - Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre

CONDICIONES DE TRABAJO

6. Trabajo en ambientes con suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocar una caída.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
7. Trabajo en ambientes con superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que pueden provocar una caída.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
8. Utilizo equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocar daños o lesiones como: cortes, gol pes, raspones o raspadura, pinchazos, amputaciones, etc.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
9. Estoy expuesto a un nivel de ruido que me obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
10. Estoy expuesto directamente a los rayos del sol o radiación.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
11. Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
12. Respiro sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla. No incluye el humo de tabaco.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
13. Manipulo o estoy en contacto con, animales o personas que puedan estar infectados o materiales contaminados como basura, fluidos corporales, materiales de laboratorio, etc.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
14. Realizo tareas que me obligan a mantener posturas (posiciones) incómodas o forzadas.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
15. Levanto, traslado, empujo o arrastro cargas, personas, animales u otros objetos pesados.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces

- Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
16. Hago tareas que me obligan a realizar movimientos repetitivos.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
17. Tengo que trabajar muy rápido
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
18. Mi trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
19. Mi trabajo exige que esconda emociones o sentimientos.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
20. Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos y/o habilidades.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
21. Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
22. Puedo influir sobre la cantidad de trabajo que me dan.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
23. El reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado por todo el trabajo y esfuerzo que realizo.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre

RECURSOS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS

24. Nos informan respecto a los riesgos para la salud y seguridad relacionadas con mi trabajo.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
25. Sé si se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud, en mi puesto de trabajo.

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
26. Tengo acceso a un servicio o área de salud ocupacional, en mi centro de trabajo.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
27. Existe delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo, en mi centro de trabajo.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
28. Me han realizado el examen médico ocupacional de ingreso, periódico o retiro, en mi centro de trabajo
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
29. Existe delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo, elegido por los empleados
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre

SALUD

30. En general, mi estado de salud es bueno
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
31. He podido concentrarme bien en lo que hago.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
32. He sentido que estoy jugando un papel útil en la vida.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
33. Me he sentido capaz de toma decisiones.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
34. He sido capaz de disfrutar de mis actividades diarias.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces

- Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
35. He sido capaz de enfrentar mis problemas
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
36. Me siento razonablemente feliz considerando todas las cosas de mi vida.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
37. He perdido mucho el sueño por mis preocupaciones.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
38. Me he sentido constantemente bajo presión.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
39. He sentido que no puedo superar mis dificultades.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
40. Me he sentido triste o deprimido/a.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
41. He perdido confianza en mí mismo/a.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
42. He estado pensando que no valgo nada.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
43. Me he sentido alegre y de buen humor.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
44. Me he sentido tranquilo y relajado.

- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
45. Me he sentido activo y enérgico.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
46. Me he despertado fresco y descansado.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
47. Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
48. Durante los últimos 12 meses, he sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo (hecho imprevisto y repentino que ocurrió por causa o motivo del trabajo que habitualmente realizo), sea en el puesto de trabajo, o yendo o volviendo a mi domicilio.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
49. Durante los últimos 12 meses, he sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
50. He sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
51. He sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico y que han sido causadas por el trabajo.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre

CARACTERÍSTICAS FAMILIARES

52. Soy la persona del hogar que más contribuye a los ingresos del núcleo familiar u hogar.
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas Veces
 - Regularmente
 - Muchas veces
 - Casi siempre
 - Siempre
53. Habitualmente, con qué frecuencia realizo el cuidado y educación de mis hijos o nietos, u otros familiares menores fuera o aparte de mi trabajo principal.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas Veces
- Regularmente
- Muchas veces
- Casi siempre
- Siempre

54. Habitualmente, con qué frecuencia realizo el trabajo doméstico fuera o aparte de mi trabajo principal.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas Veces
- Regularmente
- Muchas veces
- Casi siempre
- Siempre

55. Habitualmente, con qué frecuencia realizo el cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad fuera o aparte de mi trabajo principal.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas Veces
- Regularmente
- Muchas veces
- Casi siempre
- Siempre

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Casi en desacuerdo
4	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
5	Casi de acuerdo
6	De acuerdo
7	Totalmente de acuerdo

Cuestionario sobre la variable Bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial.

A continuación, marque, según corresponda, una de las alternativas para cada afirmación.

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

BIENESTAR

PSICOSOCIAL

1. Actualmente, en mi trabajo, siento satisfacción.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Casi en desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- Casi de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. Actualmente, en mi trabajo, siento seguridad.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Casi en desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- Casi de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. Actualmente, en mi trabajo, siento potencia

- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
5. Actualmente, en mi trabajo, siento bienestar.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
6. Actualmente, en mi trabajo, siento confianza.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
7. Actualmente, en mi trabajo, siento certidumbre.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
8. Actualmente, en mi trabajo, siento claridad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
9. Actualmente, en mi trabajo, siento esperanza.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
10. Actualmente, en mi trabajo, siento facilidad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
11. Actualmente, en mi trabajo, siento sensibilidad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
12. Actualmente, en mi trabajo, siento racionalidad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
13. Actualmente, en mi trabajo, siento competencia.
- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
14. Actualmente, en mi trabajo, siento moralidad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
15. Actualmente, en mi trabajo, siento bondad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
16. Actualmente, en mi trabajo, siento éxito.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
17. Actualmente, en mi trabajo, siento capacidad
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
18. Actualmente, en mi trabajo, siento optimismo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
19. Actualmente, en mi trabajo, siento eficacia.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
20. Actualmente, en mi trabajo, siento utilidad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
21. Siento motivación por el trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
22. Me identifico con los valores de la organización.
- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
23. Mi rendimiento profesional está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
24. Siento capacidad de gestión de mi carga de trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
25. La calidad de mis condiciones de trabajo está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
26. Mi autoestima profesional está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
27. Siento cordialidad en mi ambiente social de trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
28. La conciliación de mi trabajo con mi vida privada está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
29. Siento confianza en mi futuro profesional.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
30. Mi calidad de vida laboral está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
31. El sentido de mi trabajo está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
32. Mi acatamiento de las pautas de la dirección está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
33. Mi estado de ánimo laboral está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
34. Siento oportunidades de promoción laboral.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
35. Tengo sensación de seguridad en el trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
36. Mi participación en las decisiones de la organización está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
37. Siento satisfacción con el trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
38. Siento realización profesional.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
39. El nivel de excelencia de mi organización está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
40. Mi eficacia profesional está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo

- Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
41. Mi compromiso con el trabajo está subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
42. Mis competencias profesionales están subiendo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

EFFECTOS COLATERALES

43. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento trastornos digestivos
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
44. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento dolores de cabeza.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
45. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento insomnio.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
46. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento dolores de espalda.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
47. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento tensiones musculares.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
48. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento sobrecarga de trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
49. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento desgaste emocional.
- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
50. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento agotamiento físico.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
51. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento saturación mental.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
52. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento mal humor.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
53. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento baja realización profesional.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
54. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento trato despersonalizado.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
55. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento frustración.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Casi en desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - Casi de acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Anexo 3

Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial.

Investigador principal: Alanya Vela Karolina Irene y Bellido Baldeón, Deysi Mhyrella

Asesor: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial. cuyo propósito determinar la relación de la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y la empresa NG Construcciones Metálicas S.A.C.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales es necesario que se anote su nombre de correo electrónico, pues cada encuesta tendrá un registro de respuesta; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 15 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo nos comunicaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

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 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.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en la empresa.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor al correo electrónico gillas@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[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].

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial.

Investigadoras: Alanya Vela Karolina Irene
Bellido Baldeón, Deysi Mhyrella

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial. Cuyo objetivo es determinar la relación de la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial, es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....
.....

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente de la institución César Vallejo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación 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 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 Investigadoras:

Alanya Vela Karolina Irene

email: kalanyav@ucvvirtual.edu.pe

Bellido Baldeón, Deysi Mhyrella

email: bellidobd@ucvvirtual.edu.pe

Docente asesor: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

email: gillas@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Alanya Vela Karolina Irene

Bellido Baldeón, Deysi Mhyrella

21 de junio del 2023 10:30 p.m.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial

Autoras: Alanya Vela, Karolina Irene y Bellido Baldeón, Deysi Mhyrella

Especialidad del autor principal del proyecto: Clima Organizacional

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández
Bedoya
Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas
Merino
Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani
Cajaleon
Vocal 2

Anexo 4

Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV

Ficha técnica

Nombre del instrumento	:	Statistical Package for the Social Sciences VERSION 25(SPSS)
Autor	:	Feria, (2019, p.24)
Tipo de instrumento	:	Cuestionario.
Aplicación	:	Individual
Tiempo de administración	:	10 a 15 minutos.
Nº de ítems	:	7.
Estructura	:	Consta de un total de 9 dimensiones las cuales son: condiciones de empleo (5 ítems), condiciones de empleo (17 ítems), recursos y actividades preventivas (6 ítems), salud (21 ítems), características familiares (4 ítems)
Escala de medición	:	Respuestas tipo Likert de 0 a 7 puntos (1 Nunca”, 7: “Siempre”).
Validez y confiabilidad	:	El instrumento fue validado por los autores antes mencionados Mellinger y Hanson, 2020 para medir el nivel de innovación a través de un análisis factorial exploratorio el cual arrojó una métrica de KMO mayor a 0.70; un AVE mayor a 0.55 y una comunalidad mayor a 0.50 a nivel general.

Anexo 5

Resultado de similitud del programa Turnitin.

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main content area shows the document details for a student named Karolina Irene Alanya Vela. The document is titled "Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial" and is associated with the Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, and Escuela Profesional de Administración. The document is a thesis for a professional degree in Administration. The authors listed are Alanya Vela, Karolina Irene and Bellido Baldeón, Deysi Mhyrella. The advisor is Dr. Iliá Sihuíncha, Godofredo Pastor. The research line is "Gestión de organizaciones" and the university's social responsibility line is "Desarrollo económico, empleo y emprendimiento". The document is from Lima, Peru, and is dated 2023.

On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) shows a total similarity score of 29%. Below this, a list of 11 matches is provided, including sources like "repositorio.ucv.edu.pe", "Entregado a Universida...", "hdl.handle.net", "repositorio.ulasameric...", "www.researchgate.net", "www.argentina.gob.ar", "www.postgrados.cuno...", "Entregado a Universida...", "repositorio.espam.edu...", "www.slideshare.net", and "Entregado a Universida...". Each match includes a percentage of similarity and a source name.

At the bottom of the page, the status bar indicates "Página: 1 de 54" and "Número de palabras: 15112". The footer also shows "Versión solo texto del informe", "Alta resolución", and "Activado". The system tray at the bottom right shows the date and time as "29/08/2023 07:34".

Anexo 6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Nosotros, ALANYA VELA KAROLINA IRENE, BELLIDO BALDEON DEYSI MHYRELLA identificados con N° de Documentos N° 76303478, 75693739 (respectivamente), estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, autorizamos (X), no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis: "Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 09 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ALANYA VELA KAROLINA IRENE DNI: 76303478 ORCID: 0000-0002-6429-72	Firmado electrónicamente por: KALANYAV el 09-07- 2023 20:41:34
BELLIDO BALDEON DEYSI MHYRELLA DNI: 75693739 ORCID: 0000-0001-9138-625x	Firmado electrónicamente por: BELLIDOB el 09-07- 2023 15:37:18

Código documento Trilce: TRI - 0581547

Anexo 7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ALANYA VELA KAROLINA IRENE, BELLIDO BALDEON DEYSI MHYRELLA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DEYSI MHYRELLA BELLIDO BALDEON DNI: 75693739 ORCID: 0000-0001-9138-625x	Firmado electrónicamente por: BELLIDOBD el 09-07- 2023 08:29:17
KAROLINA IRENE ALANYA VELA DNI: 76303478 ORCID: 0000-0002-6429-72	Firmado electrónicamente por: KALANYAV el 09-07- 2023 20:41:37

Código documento Trilce: TRI - 0581549

Anexo 8

Autorización de aplicaxcion del instrumento firmado por la respectiva autoridad.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20393567083
NG Construcciones Metálicas S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Ing. ROLLY CLEMENTE VELÁSQUEZ CUSI	DNI: 20090090

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Alanya vela Karolina Irene Bellido Baldeón, Deysi Mhyrella	DNI: 76303478 75693739

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 26 de junio del 2023


Marlene Melvy Paravecino Nuñez
GERENTE GENERAL

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 9

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “ Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial”, presentado por los autores Alanya Vela Karolina Irene y Bellido Baldeón, Deysi Mhyrella ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

26, de junio de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sr. Alanya Vela, Karolina Irene y Bellido Baldeón, Deysi Mhyrella, investigadoras principales.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

Anexo 10

MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS (PRODUCTO DE LOS ANTECEDENTES)

Tesis: Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial.

Autor	Hipótesis general / Hipótesis específica	Teorías		Resultados inferenciales
		Variable / Dimensión (X)	Variable / Dimensión (X)	
Díaz (2018) Seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral	Existe relación entre seguridad en el trabajo y el bienestar laboral de los colaboradores	Se define a seguridad en el trabajo como el conjunto de técnicas y procedimientos cuyo objetivo es disminuir o eliminar los riesgos de los accidentes de trabajo (Sánchez et al., 2007).	Definido como el conjunto de acciones o comportamientos que se observan en los colaboradores y resultan relevantes para lograr los objetivos de la empresa (Chiavenato, 2010).	<u>Rho de Pearson</u> Correlación= ,705 Sig. (Bilateral)= ,001
Vergara (2022) Seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral	Existe relación entre seguridad y salud ocupacional y el bienestar laboral del personal administrativo	Definido como el estado en el que laboran, es decir que los ambientes garanticen seguridad para los colaboradores a fin de realizar sus funciones sin estar a la expectativa de sufrir algún accidente laboral (Llerena, 2019).	Definido como el conjunto de características que pueden afectar la actitud del colaborador, y en consecuencia, su desempeño laboral (Mendoza, 2017).	<u>Rho de Spearman</u> Correlación= ,154 Sig. (Bilateral)= ,001
Gonzales (2020) Condiciones de empleo y bienestar laboral	La estacionalidad del turismo determina la empleabilidad y bienestar en España	Se define como aquellas que incluyen la exposición a la salud tanto mental como física, un aumento de la estabilidad financiera y la disminución de las brechas sociales (Quan, 2017).	Definido como aquel que implica evitar enfermedades y sus complejidades en conjunto con una mejor calidad de vida en el trabajo (Huang y Xu, 2014).	<u>Rho de Spearman</u> Correlación= ,454 Sig. (Bilateral)= ,004
Cristóbal y Bernachea (2018) Condiciones de empleo y bienestar laboral	La baja productividad, la ineficiencia productiva, la menor recaudación tributaria, la baja calidad de empleo, determinan la informalidad y el bienestar laboral	Se define como toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica (Marín, 2020).	Definido como el conjunto de factores necesarios para una persona para gozar de buena calidad de vida. Estos factores llevan al sujeto a tener de una existencia tranquila y en un estado de satisfacción laboral (Flores et al., 2020).	<u>Rho de Spearman</u> Correlación= ,234 Sig. (Bilateral)= ,003
Cedeño y Muñoz (2020) Condiciones de trabajo y bienestar laboral	El diseño de un programa de aplicación de normas de seguridad, salud y bienestar ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio	Se define como la actividad laboral que está sujeta a cambios muy diversos y que en conjunto forman dichas condiciones que se relacionan con el ambiente de trabajo y a	Definido como el estado de los individuos donde tienen la capacidad y posibilidad de llevar una función u ocupación que les otorgue motivos para	<u>Rho de Spearman</u> Correlación= ,625 Sig. (Bilateral)= ,001

	del Cantón Bolívar Ltda., contribuirá al bienestar de los trabajadores.	su vez con la seguridad e higiene (Sánchez y García, 2017).	valorarla (Castañeda et al., 2017).	
Llerena (2019) Condiciones de trabajo y bienestar laboral	Existe relación directa entre Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017	Se definen como el lugar de trabajo decente se van evaluando en función de las medidas que los acompañen (Bagner, 2011).	Definido como el que implica garantizar la atención médica tanto de urgencia como de primeros auxilios de los colaboradores (Chiavenato, 2011)	<u>Rho de Pearson</u> Correlación= ,733 Sig. (Bilateral)= ,001
Merchan y Tejena (2022) Recursos y actividades preventivas, y bienestar laboral	Diseño de un modelo de seguridad y salud de los trabajadores del comercial Chonero para el mejoramiento de la calidad laboral	Se define como los recursos y procedimientos pueden adaptarse a la actividad de la empresa, así como elaborar sus directrices relativas a las actividades preventivas (Organización Internacional del Trabajo, 2011).	Definido como de la que depende la productividad que tengan los trabajadores y que se refleja en la rentabilidad de la empresa (Lastra, 2019)	<u>Rho de Pearson</u> Correlación= ,801 Sig. (Bilateral)= ,001
Uriarte (2021) Recursos y actividades preventivas, y bienestar laboral	Si se elabora una propuesta de un sistema de seguridad y salud en el trabajo entonces se logrará disminuir los accidentes laborales en la empresa Constructores y Proyectistas Lambayecanos S.A.C.- 2020	Se define a los que están en función de la promoción y el mantenimiento del trabajador en un ambiente ocupacional adaptado a su condición fisiológica y bienestar físico, mental y social (Organización Mundial de la Salud, 2011).	Definido como el control permanente sobre los procesos que se desarrollan de forma gradual a favor de los trabajadores de la empresa (Ley de Seguridad y salud en el Trabajo, 2021).	<u>Rho de Pearson</u> Correlación= ,980 Sig. (Bilateral)= ,001
López (2019) Condiciones de salud y bienestar laboral	la incidencia que tiene el conocimiento que poseen los colaboradores de Fábrica El Zeppelin, respecto al Acuerdo Gubernativo 229-2014 y reformas sobre la salud del personal	Se define como el hábito o estado corporal que permite seguir viviendo y superar los obstáculos de la vida diaria (Organización Panamericana de la Salud, 2017).	Definido como las condiciones personales y materiales para mantener la salud del trabajador (Chiavenato, 2009).	<u>Rho de Pearson</u> Correlación= ,803 Sig. (Bilateral)= ,001
Palomino (2021) Condiciones de salud y bienestar laboral	La seguridad, salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima, 2019.	Se define como la finalidad de reducir enfermedades que se dan en diversos ambientes organizacionales que se originan por elementos externos ya sean físicos, químicos y/o biológicos (Taylor et al.,2006).	Definido como el que determina un control sobre los procesos que se desarrollan de manera gradual sobre la persona o trabajador (Ley de Seguridad y salud en el Trabajo, 2021).	<u>Rho de Pearson</u> Correlación= ,980 Sig. (Bilateral)= ,001
Navarro (2019) Características familiares y el bienestar laboral	el conocimiento de los factores psicosociales de riesgo-protección para la salud y el	Definido como el amortiguador del estrés generado en el trabajo, o cuando el compañero de trabajo se convierte en una fuente de apoyo	Definido como un componente para la calidad de vida por la importancia que el	<u>Rho de Pearson</u> Correlación= ,403

	bienestar entre los profesionales	social frente a las problemáticas familiares (Wiese et al., 2010).	trabajo tiene en la vida (Tebeleão, 2011).	Sig. (Bilateral)= ,001
Castro (2022) Características familiares y el bienestar laboral	La interacción salud-trabajo-familia se relaciona de manera significativa con el bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de alimentos en Lima Metropolitana	Definido como factores importantes relacionados con la productividad y la motivación de los trabajadores en equilibrio familiar (Cachutt y Ortiz, 2015).	define al bienestar laboral como el conjunto físico, mental y social de características o comportamientos de los colaboradores y que son oportunos para lograr los objetivos de la empresa (Duran, 2010).	<u>Rho de Pearson</u> Correlación= ,605 Sig. (Bilateral)= ,001

Anexo 11

MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS (PRODUCTO DE LA TEORÍA Y ANÁLISIS INTERNO)

Tesis: Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial.

Objetivos de la investigación:

OG= determinar la relación de la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral de la empresa NG Construcciones Metálicas S.A.C.

OE₁= Demostrar la relación de las condiciones de empleo y el bienestar laboral en una empresa industrial.

OE₂= Demostrar la relación de las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en una empresa industrial.

OE₃= Demostrar la relación de los recursos y actividades preventivas, y el bienestar laboral en una empresa industrial.

OE₄= Demostrar la relación las condiciones de salud y el bienestar laboral en una empresa industrial.

OE₅= Demostrar la relación de las características familiares y el bienestar laboral en una empresa industrial.

Variable / Dimensión	Hipótesis general / Hipótesis específica	Teorías		Resultados estadísticos	
		Variable / Dimensión (X)	Variable / Dimensión (Y)	Descriptivos	Inferenciales
Seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral	La seguridad y salud en el trabajo tiene relación con el bienestar laboral de la empresa NG Construcciones Metálicas S.A.C.	Se define como el conjunto de condiciones de la organización y acciones personales que existen en una empresa para prevenir los riesgos que devengan del trabajo o siniestren lo laboral (Feria, 2019, p.24)	Se define como el proceso que se orienta al mejoramiento de las condiciones de los empleados de una empresa, es decir, en su desarrollo integral: interno como externo (Arrieta et al., 2018, p.74)	El 96,0% coincidió en afirmar que la seguridad y salud en el trabajo nunca se da. El 4,0% afirmaron que siempre se da. El 97,0% coincidió en afirmar estar totalmente en desacuerdo con el bienestar laboral. El 3,0% afirmaron estar totalmente de acuerdo.	<u>Rho de Spearman</u> Correlación= ,862 Sig. (Bilateral)= ,000
Condiciones de empleo y bienestar laboral	Las condiciones de empleo tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial	Definida como la naturaleza que existe entre el empleador, empresa u organización, y el trabajador (Benavides et al., 2018, p.2)	Se define como un factor importante de la empresa ya que puede generar ventaja competitiva al desarrollar integralmente a los colaboradores (Vásquez, 2018, p.10)	El 96,0% coincidió en afirmar que las condiciones de empleo nunca se dan. El 4,0% afirmaron que siempre se dan El 97,0% coincidió en afirmar estar totalmente en desacuerdo con el bienestar laboral. El 3,0% afirmaron estar totalmente de acuerdo.	<u>Rho de Spearman</u> Correlación= ,862 Sig. (Bilateral)= ,000
Condiciones de trabajo y	Las condiciones de trabajo tienen relación con el	Definida como todos los elementos reales	Definida como la base para conformar un	El 95,0% coincidió en afirmar que las condiciones de trabajo	<u>Rho de Spearman</u>

bienestar laboral	bienestar laboral en una empresa industrial	que afectan directa o indirectamente en la salud de los trabajadores; y que constituyen un conjunto que actúa sobre la realidad concreta de la situación laboral influyendo positiva o negativamente en los trabajadores (Ortega et al, 2017, p.162)	equipo motivado que a la vez sea productivo y esté enfocado en el desarrollo de la organización o empresa; teniendo en cuenta que bienestar laboral no solo se refiere a la salud física sino también al bienestar emocional (Martinez y Rivera, 2019, p.78).	nunca se dan. El 5,0% afirmaron que siempre se dan El 97,0% coincidió en afirmar estar totalmente en desacuerdo con el bienestar laboral. El 3,0% afirmaron estar totalmente de acuerdo.	Correlación= ,767 Sig. (Bilateral)= ,000
Recursos y actividades preventivas, y bienestar laboral	Los recursos y actividades preventivas tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial	Definida como las medidas destinadas a proteger la seguridad y cuidar la salud de los trabajadores ante situaciones de amenazas, mitigando los posibles riesgos (Ortega et al, 2021, p.5201)	Es definida como la relación con la calidad de vida laboral pues implica el desarrollo humano integral de los colaboradores de la empresa u organización (Castañeda et al., 2018, p.3)	El 92,0% coincidió en afirmar que los recursos y actividades preventivas nunca se dan. El 8,0% afirmaron que siempre se dan. El 97,0% coincidió en afirmar estar totalmente en desacuerdo con el bienestar laboral. El 3,0% afirmaron estar totalmente de acuerdo.	<u>Rho de Spearman</u> Correlación= ,596 Sig. (Bilateral)= ,000
Condiciones de salud y bienestar laboral	Las condiciones de salud tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial	Se define como la percepción de salud, lesiones y enfermedades laborales (Sabastizagal et al, 2020, p.34)	Definida como el factor que oscila en el campo de la psicología organizacional y del trabajo (Villajos et al., 2019, p.87).	El 93,0% coincidió en afirmar que las condiciones de salud nunca se dan. El 7,0% que siempre se dan. El 97,0% coincidió en afirmar estar totalmente en desacuerdo con el bienestar laboral. El 3,0% afirmaron estar totalmente de acuerdo.	<u>Rho de Spearman</u> Correlación= ,641 Sig. (Bilateral)= ,000
Características familiares y el bienestar laboral	Las características familiares tienen relación con el bienestar laboral en una empresa industrial	Definida como la participación de los trabajadores o la carga de trabajo que no es remunerado pero que se realiza en la vida familiar y doméstica (Benavides et al., 2018, p.8)	Definida como el factor que comprende los ambientes laborales donde los colaboradores puedan tener oportunidades de desarrollo de sus habilidades, así como toma de decisiones e incentivo de sus superiores inmediatos y colegas (Hermosa, 2018, p.29)	El 76,0% coincidió en afirmar que las características familiares nunca se presentan. El 24,0% afirmaron que siempre se presentan. El 97,0% coincidió en afirmar estar totalmente en desacuerdo con el bienestar laboral. El 3,0% afirmaron estar totalmente de acuerdo.	<u>Rho de Spearman</u> Correlación= ,313 Sig. (Bilateral)= ,000

Anexo 12

**MODELO DE PRESENTACION DE AUTORIZACION DE APLICACIÓN
DEL INSTRUMENTO**

**Anexo G: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la
respectiva autoridad.**

ATE ,07 de abril de 2023

Señores

Universidad Cesar Vallejo

Asunto

Autorización de ejecución de tesis

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulado “**Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial**” por las autoras Karolina Irene Alanya Vela y Deysi Mhyrella Bellido Baldeón, a empresa autoriza la ejecución del proyecto descrito, asimismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización de la misma.

Atte.



NESTOR PEREZ MARTINEZ

Gerente General NG Construcciones Metálicas S.A.C

DNI. 60253604

1	SUMATORIAS										DY2: EFECTOS COLATERALES	DY1	DY2	VY		
	DX1	DX2	DX3	DX4	DX5	VX	DX1	DX2	DX3	DX4					DX5	VX
2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
4	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
10	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
11	6	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6
12	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
13	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
14	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
15	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
16	7	6	7	7	6	7	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6
17	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
18	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
19	5	6	7	6	7	6	6	7	6	6	7	6	7	7	7	6
20	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
21	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
22	7	6	7	6	7	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6
23	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
24	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
25	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
26	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
27	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
no	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7