



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Seguridad ocupacional en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas de transportes Group A&F y la Mamita Trujillo – 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES

Alvarado Fabián, Dina

Chilcho Arenas, Sheyla

ASESORA METODÓLOGA:

Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka

ASESORA ESPECIALISTA:

Dra. Aguilar Aragón, Nancy

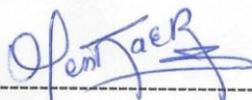
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión De Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

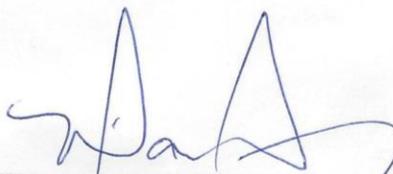
2018-II

Página del jurado



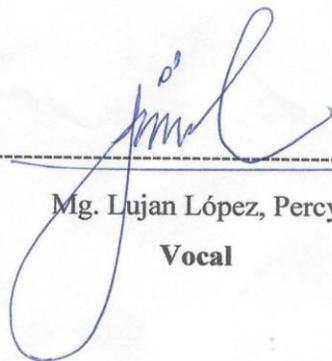
Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka

Presidente



Dra. Aguilar Aragón, Nancy

Secretario(a)



Mg. Lujan López, Percy

Vocal

Dedicatoria

Primeramente, Dios; Por haberme por ser mi guía en todo momento.

A mis padres; quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y me han apoyado siempre.

A mis hermanos y demás familia en general por su gran apoyo brindado en todo momento de mi carrera Universitaria.

A mis docentes; Por su valioso y enseñanzas transmitidas en mi carrera Universitaria.

Alvarado Fabián, Dina

A mis padres por ser quienes me apoyaron para poder ejercer esta profesión y poder culminarla.

A mi familia que me alentaron y me brindaron todo su apoyo en estos años de formación profesional.

Chilcho Arenas, Sheyla

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios, por estar presente en cada momento de mi vida y por darme fuerzas para poder lograr mis metas

A mis queridos padres, ya que ellos son el motor de mi vida, y a mis hermanos por su apoyo incondicional en mis estudios y ánimo para culminar mi carrera.

A mi asesora y especialista por su paciencia y apoyo.

Alvarado Fabián, Dina

En primer lugar, a Dios por darme vida, por derramar sus bendiciones y por su infinito amor que me dieron fuerzas para lograr mi meta.

A mis padres por siempre confiar en mis decisiones, por hacer lo posible en apoyarme en mi formación como profesional.

Chilcho Arenas, Sheyla

Declaratoria de autenticidad

Yo Alvarado Fabián Dina Juliana, con DNI N° 45829274, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

De igual manera, declaro bajo juramento que toda la información presentada en este trabajo de investigación es fidedigna y real.

Asimismo, declaramos que las obras de los autores tomados para esta investigación han sido citadas y referenciadas de acuerdo a las normas establecidas por la Universidad César Vallejo.

Por lo tanto, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier acontecimiento de falsedad, plagio u ocultamiento de información, sea de documento o de información obtenida, para la cual estoy dispuesta a someterme a las sanciones disciplinarias que están prescritas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Asi mismo autorizo a la Universidad César Vallejo publicar la siguiente investigación, si asi lo desee.

Trujillo, 05 de Diciembre del 2018



Alvarado Fabián Dina Juliana

DNI: 45829274

Declaratoria de autenticidad

Yo Chilcho Arenas Sheyla Karina, con DNI N° 70335036, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

De igual manera, declaramos bajo juramento que toda la información presentada en este trabajo de investigación <es fidedigna y real.

Asimismo, declaramos que las obras de los autores tomados para esta investigación han sido citadas y referenciadas de acuerdo a las normas establecidas por la Universidad César Vallejo.

Por lo tanto, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier acontecimiento de falsedad, plagio u ocultamiento de información, sea de documento o de información obtenida, para la cual estoy dispuesta a someterme a las sanciones disciplinarias que están prescritas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Asi mismo autorizamos a la Universidad César Vallejo publicar la siguiente investigación, si asi lo desee.

Trujillo, 05 de diciembre del 2018



Sheyla Karina Chilcho Arenas

DNI:70335036

Presentación

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Seguridad ocupacional y su relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas de transportes Group A&F y la Mamita Trujillo – 2018” con la finalidad de determinar la relación que existe entre Seguridad ocupacional y la calidad de vida de las Empresas de Transporte Group A&F y La Mamita , en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título profesional de Licenciada en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice

Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Presentación.....	vii
Resumen	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	1
1.1. Realidad Problemática.....	2
1.2. Trabajos previos.....	5
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	9
1.4. Formulación del Problema	16
1.5. Justificación del estudio	16
1.6. Hipótesis	17
1.7. Objetivos	17
1.7.1. Objetivo general.	17
1.7.2. Objetivos específicos.	17
Métodos	18
2.1. Diseño de la investigación	19
2.2. Variables, Operacionalización	20
2.3. Población y muestra	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	24
2.5. Métodos de análisis de datos	25
2.6. Aspectos éticos	26
Resultados	27
Discusión	51
Conclusiones	61
Recomendaciones	65
Referencias.....	67
Anexos	

Resumen

Conforme al objetivo general de la investigación, la cual refería en, determinar la relación entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas de transporte Group A&F S.A.C. y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018; de acuerdo con los resultados obtenidos producto de la encuesta aplicada tanto a los colaboradores de la empresa de transporte Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C., con una significancia general menor a 5% ($p < 0,05$), se observó que, existen niveles muy altos de correlación entre las variables de seguridad ocupacional y calidad de vida laboral, con valores de (r) 0,953 y 0,964, de acuerdo al orden de las empresas estudiadas. Por otra parte, la población estuvo delimitada por los colaboradores en general, con una muestra directa de 65 personas encuestadas; en consecuencia para el análisis y tabulación de los resultados se empleó la hoja de cálculo Excel, como también el software estadístico IBM Spss versión 25, la relación entre los elementos indagados se determinó a través del coeficiente de Spearman, llegando a concluir que, existe correlación directa entre las variables investigadas; es decir, mientras se incrementen o disminuyan los aspectos vinculados a seguridad ocupacional, esta repercutirá directamente sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de las organizaciones en mención.

Palabras clave: seguridad ocupacional, calidad de vida laboral, organización, medio ambiente.

Abstract

In accordance with the general objective of the research, which referred to, determine the relationship between occupational safety and quality of work life of workers of transport companies Group A & F S.A.C. and La Mamita S.A.C. Trujillo - 2018; according to the results obtained as a result of the survey applied to the employees of the transport company Group A & F S.A.C. and the transport company Mamita SAC, with a general significance of less than 5% ($p < 0.05$), it was observed that there are very high levels of correlation between the variables of occupational safety and quality of working life, with values of (r) 0,953 and 0,964, according to the order of the companies studied. On the other hand, the population was delimited by the collaborators in general, with a direct sample of 65 people surveyed; consequently for the analysis and tabulation of the results the Excel spreadsheet was used, as well as the statistical software IBM Spss version 25, the relationship between the elements investigated was determined through the Spearman coefficient, arriving to conclude that there is a correlation direct between the variables investigated; that is, while the aspects related to occupational safety are increased or decreased, this will have a direct impact on the quality of working life of the workers of the organizations in question.

Keywords: occupational security, quality of work life, organization, environment.

Introducción

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática.

Las organizaciones, están en la necesidad de ponerse a la vanguardia en cuanto a temas ligados a la competitividad, en un mercado global que, cada vez exige una demanda mayor por contar con el mejor capital humano presente en el mundo laboral; optimizando en tal sentido los recursos económicos, financieros y productivos que permitan a las organizaciones la consigna de los objetivos, de acuerdo a los periodos establecidos por parte del directorio.

Actualmente las empresas son más competitivas y eficientes, donde los colaboradores juegan un papel relevante, por lo que la calidad de vida en el trabajo juega un rol principal para el éxito en la dirección, ya que si tenemos a un trabajador satisfecho laborando en una empresa nos darán buenos resultados y ser aún más eficientes como empresa. También deben estar muy bien protegidos con implementos de seguridad para el cuidado del trabajador según lo que cada trabajador va elaborar en la empresa.

La fuerza laboral es vulnerable a los cambios que puedan darse en su ambiente, tanto en el ámbito familiar, laboral, personal, entre otros importantes, las cuales inciden en su rendimiento; la seguridad y salud ocupacional abordan dimensiones las cuales serán sometidas a investigación en el desarrollo de las actividades o jornadas de trabajo, como en la salud trayendo consigo incidentes relevantes si no se toman adecuadamente medidas correctivas para cada caso observado.

Según la Organización Internacional del Trabajo ([O.I.T.], 2018) afirma que, diariamente fallecen 6300 trabajadores por motivo de accidentes o patologías vinculadas al trabajo, anualmente acontecen más de 2,3 millones de fallecimientos, más de 317 millones de lesiones en el trabajo, la mayoría se presentan en ausencia laboral. El coste de estos contratiempos diarios es significativo, se estima que las malas prácticas de seguridad y salud representan una carga económica del PBI mundial en un 4% por año.

Las empresas en el Perú no son ajenas a estos acontecimientos, ya que muchas de ellas ejercen sus actividades productivas, sin tomar en cuenta los mínimos requerimientos de seguridad en cada proceso. Siendo esencial la implementación de medidas correctivas por parte de la gerencia hacia el centro de labores, trayendo consigo efectos positivos, en cuanto a la reducción y riesgo de accidentes.

De acuerdo por lo afirmado por Quispe (2014) Diseño de un sistema de dirección de seguridad, ha traído resultados positivos para la organización; es decir, existe una coordinación entre la gerencia general y las demás áreas, por participar y tomar medidas, en la reducción de riesgos y otras eventualidades ocasionados por la actividad laboral (p.131).

Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C., son dos organizaciones las cuales prestan servicios referentes al transporte de carga por carretera, en cuanto a mercancías en general de materiales y/o residuos peligrosos.

Resaltando algunos puntos de interés, en cuanto a las deficiencias que se presenta en esta organización; podemos mencionar que, estas no proporcionan implementos de seguridad tales como zapatos especiales, protector para los ojos, cascos, etc., a sus trabajadores para cumplir con sus funciones, siendo este un factor determinante a tomar en cuenta, cuentan con indumentaria con mucha escases y no lo renuevan como los guantes, cascos rajados, y en vez de usar zapatos especializados utilizan botas de goma, para de alguna manera hacer referente de la preocupación por sus trabajadores.

Tanto las unidades de transporte y maquinaria empleada en el rubro comercial, en ciertas ocasiones no cuentan de un mantenimiento técnico profesional, sino que a veces los mismos trabajadores hacen de mecánico cuando el transporte requiere de alguna reparación o el cambio de llantas, pero eso no es seguro ya que por falta de experiencia pueda ocurrir un accidente contra su vida o la de otros.

Es preciso destacar que, las determinantes a investigar en el estudio están delimitadas en las siguientes preguntas:

1.1.1. Pregunta de investigación general.

¿Cuál es la relación existente entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de las Empresas de Transporte Group A&F S.A.C. y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018?

1.1.1.1. Preguntas de investigación específicas:

- a. ¿Cuál es el nivel existente entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A & F S.A.C.?
- b. ¿Cuál es el nivel existente entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.?
- c. ¿Cuál es la relación existente entre las dimensiones de seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C.?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Aureoles y Torres (2015) en su artículo, Factores culturales sobre seguridad en el trabajo colaboradores de una empresa pre farmacéutica. Universidad de Guadalajara, México. Con el objetivo general de, analizar los dimensiones culturales sobre seguridad en trabajadores de una organización pre farmacéutica mediante de la teoría del consenso cultural con un diseño cualitativo; concluyen que, los resultan evidencian la noción de los colaboradores sobre los temas de seguridad, destacando la importancia por mejorar los proyectos de previsión de peligros y enfermedades profesionales en la organización, tomando en cuenta la participación del personal operario y administrativo, en la delimitación e inspección de riesgos, siendo conscientes de las acciones como respuesta a los propósitos de seguridad y salud ocupacional (p. 215).

Gonzales, Álvarez, y Soto (2013) en su artículo de investigación, Seguridad en el trabajo e indicadores de riesgo en una muestra de trabajadores puertorriqueños. Universidad Nacional de Bayamón, Puerto Rico. Con el propósito de medir las percepciones de seguridad en el trabajo; concluyen que, los resultados confirman que existe diferencia significativa entre los grupos en estudio, es decir los trabajadores que laboran en campo obtuvieron una mayor percepción de seguridad, en comparación con aquellos que ejerce actividades en oficina, manifestando que esta apreciación se relaciona con las acciones emprendidas por la empresa de acuerdo con las conductas y actitudes de los directivos (p. 16)

Molina, Pérez, Lizárraga y Larrañaga (2018) en su artículo científico, Calidad de vida en el trabajo y competitividad en organizaciones de prestaciones turísticas. Empresa: indagación y percepción reflexiva, México. Con la finalidad de analizar la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento de los trabajadores, Sinaloa; concluyen que, la CVL de los colaboradores de las organizaciones estudiadas es alto, la cual refiere que las empresas satisfacen en cierta medida los aspectos vinculados con el desarrollo académico, reconocimientos remunerativos,

complacencia en el centro de labores, medio ambiente y sentido de pertenencia (sección de conclusiones, primer párrafo).

Martínez, Trespalacios y Luna (2013) en su artículo, Condiciones laborales que influyen en la calidad en el trabajo. Universidad del norte Barranquilla, Colombia. Con la finalidad de proponer un esquema de clasificación conceptual en cuanto a las condiciones laborales que influyen en la calidad de vida en el trabajo; concluyen que, el trabajador al presenciar condiciones adecuadas de trabajo dentro de la organización, esto incidirá satisfactoriamente sobre su rendimiento, es decir siendo más productivo, evidenciando que hay una correlación directa entre CVL y la productividad del personal, en cada actividad diaria respectivamente (p. 555).

Pérez, Peralta y Fernández (2013) en su artículo, Incidencia de factores empresariales en la calidad de vida en el trabajo de servidores del sector público de salud al norte de Chile. Con la finalidad de describir la CVL y su incidencia con el clima laboral, en funcionarios de organizaciones públicas, Arica, Chile. Universidad de Tarapacá, Chile; concluyen que, los resultados pueden constituir nuevos aportes para los directivos de las instituciones públicas incorporando decisiones que permitan mejorar la CVL al interior de la organización, debido a que el mejoramiento de los ambientes de trabajo y sociales inciden directamente sobre bienestar de los funcionarios, ya que son elemento fundamental al momento de prestar los servicios de salud (pp. 548-549)

Sánchez (2013) en su tesis, Incidencia de la calidad de vida laboral en las personas y organizaciones. Universidad de la Sabana, Colombia. Con el objetivo general de, identificar estudios, percepciones, aportes y definiciones sobre calidad de vida en el trabajo y su incidencia a nivel personal y empresarial, concluye que, hay mucho por hacer en ayudar a las empresas y sus trabajadores a definir, una estructura operativa y de dirección, en actividades, técnicas y procesos, que incidan en la calidad de vida laboral, en su producción, competencia, permanencia y por efecto la creación de valor en un ambiente exigente (p. 18).

Ardón, Hernández y Ruano (2017) en su tesis, Proyecto de un método de dirección de seguridad laboral para la cruz roja salvadoreña basado en la norma

OHSAS 18001:2007. Universidad de El Salvador, El Salvador. Con la finalidad de, implementar un método de sistema de dirección en seguridad laboral, apoyado bajo la norma OHSAS 18001:2007, enfocado en prevenir incidentes o padecimientos motivados por circunstancias laborales del trabajador y beneficiarios de la cruz roja salvadoreña; concluyen que, la práctica de dirección en seguridad para la cruz roja salvadoreña, no solo se basa en mejorar aspectos actuales en seguridad y salud ocupacional en la población, sino que traerá consigo mejoras en la reducción en los indicadores de tiempo y dificultad, promedio de días por lesión; como también reducirá los días no laborados e incapacidad (p. 683).

Zeballos (2014) en su tesis, Estudio de las mejores prácticas de dirección de seguridad laboral en España y su aplicabilidad en México. Universidad nacional autónoma de México. México. Con el objeto de, mermar el accidente laboral, incrementando la productividad y la calidad de vida de los colaboradores, mediante un proceso de mejora continua; concluye lo siguiente, si se cuenta con una óptima fuente de información, esta inducirá en aplicar mejores normas de seguridad entre los colaboradores, contribuyendo a identificar deficiencias presentes en la organización, las cuales se tomen en cuenta y permitan establecer medidas de tipo correctivo en contrarrestar estos males, mediante la formulación y aplicación de estrategias, mejorando en efecto las condiciones laborales de cada trabajador (p. 89).

Patiño (2014) en su tesis, La dirección de la seguridad laboral en situaciones de complejidad de los colaboradores de la fábrica productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora. Colegio la Frontera del Norte (San Diego State University, Estados Unidos), México. Con el objetivo general de, reconocer los factores que describen la dirección de seguridad de la empresa, para el diagnóstico del efecto en la dirección con la seguridad de los colaboradores en el área de producción; concluye lo siguiente, la carencia de políticas en seguridad en la organización son factores que impiden una adecuada gestión, ya que se debe tener en cuenta la participación entre las zonas de trabajo, coordinando los temas de protección y bienestar laboral. Cabe destacar que la empresa no presenta problemas económicos (p. 88).

1.2.2. Nacionales

Huicho y Velásquez (2014) en su tesis, Implementación de un método de dirección en seguridad laboral y la incidencia con la calidad de vida de los colaboradores de la planta concentradora Victoria en la minera Volcán S.A.A. Universidad Nacional del Centro, Perú. Con el propósito de, probar que el diseño de un método en dirección de seguridad favorecerá en la calidad de vida de los colaboradores de la planta Victoria, Yauli, La Oroya. Concluyendo lo siguiente, se observa que seguridad está en un nivel medio [...]. Con un nivel bajo se ubica la variable calidad de vida de los trabajadores [...]. En efecto, la implementación de un método de dirección en seguridad incidirá de forma directa en la CVL de los colaboradores de la empresa en estudio (p. 178).

Saldaña (2016) en su tesis, Estudio del Rendimiento de la Dirección en Seguridad en el Proyecto minero Anglo American Quellaveco. Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Con el objeto de, diagnosticar el rendimiento de la dirección en seguridad de la compañía Anglo American Quellaveco; se llegó a concluir lo siguiente, al existir algún tipo de capacitación esta debe darse al principio del inicio de las actividades, siendo el jefe inmediato el encargado de reforzar estas prácticas de seguridad, Ya que los trabajadores en su mayoría no cumplen las recomendaciones brindadas por los superiores respecto a la susceptibilidad de los riesgos, generando condiciones de trabajo inapropiadas a su persona y los demás colaboradores ([s.n.] sección de discusión).

Salvador (2014) en su tesis, La seguridad laboral y la calidad de vida de los colaboradores en la Curtiduría Orión S.A.C., Distrito de La Esperanza, 2013. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Con el objetivo general de, diagnosticar en qué magnitud la seguridad laboral incrementa la CVL de los colaboradores en la Curtiduría Orión S.A.C. en el corto plazo; se llegó a concluir que, [...], la información y las condiciones de trabajo en la organización son inadecuadas, [...] al incrementar la seguridad en el trabajo incide en la mejora de la CVL de los colaboradores. La empresa dispone tomar en cuenta la calidad de vida en el trabajo como una ideología en el corto y largo plazo [...] (p. 54).

Espinoza (2017) en su tesis, Salud en el trabajo y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao, 2017. Universidad César Vallejo, Perú. Con el objeto de, diagnosticar la correlación de salud laboral y CVL en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao Perú, 2017; se llegó a concluir que, “la relación existente de las variables es 0.939, afirmando que la relación presente entre estas es muy alta tomando en cuenta para ello la tabla de Karl Pearson” (p. 39).

Avalos (2013) creo su tesis para conseguir el grado de Magister en Administración de la educación, cuyo título fue “Clima organizacional y calidad de vida laboral en los docentes de la institución educativa N° 6085 de Chorrillos, Ugel 07-2012”. Universidad Cesar Vallejo. El procedimiento del estudio fue determinar si existe conexión entre clima organizacional y la calidad de vida laboral en los docentes de la Institución educativa. El método del estudio que se realizo fue cuantitativo, el tipo de investigación fue correlacional con diseño no experimental, transaccional, descriptivo-correlacional. Se trabajó con toda la población, constituida por 64 docentes. La conclusión general demuestra que no existe una correlación significativa entre clima organizacional y calidad de vida laboral. (p. 40).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Seguridad ocupacional.

1.3.1.1. Definiciones.

Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ([SUNAFIL], 2016) afirma que, Definida como el conjunto de componentes relacionados cuya finalidad es delimitar políticas de seguridad y salud en el área de labores, impulsando el control de peligros, evitando el desarrollo de catástrofes y afecciones ocupacionales como consecuencia del progreso de las circunstancias en las que se opera, con la finalidad de velar por la seguridad y salud de los colaboradores (s.n.).

Fernández, Montes y Vázquez (2006) definen que, La seguridad ocupacional reúne es un conjunto de procedimientos acogidos por la empresa con la finalidad de eliminar o reducir los riesgos en el área de trabajo (...). Para que sea un sistema eficiente debe contar con el apoyo de todos los niveles involucrados en la dirección (p. 79).

López (2017) define que, Es un conglomerado de métodos y procedimientos que reconocen, analizan y verifican los elementos de siniestralidad relacionados con la organización del área de labores como su estructura, los equipos, las herramientas de trabajo, los procedimientos y la manufactura, tomando acciones coordinadas de prevención, erradicando o reduciendo los indicadores de accidentes presentes en el trabajo (p. 3).

1.3.1.2. Identificación de peligros y valoración de riesgos.

1.3.1.2.1. Peligro. Referido a las situaciones o acciones con elevado índice de perjuicios, como enfermedades y/o accidentes a las personas. López (2017, p.11)

1.3.1.2.2. Riesgos. Es la valoración que hacemos de cada peligro al que nos encontramos expuestos, a través de esta herramienta estamos en capacidad de identificar los peligros a los cuales estamos expuestos [...]. López (2017, p. 12).

1.3.1.3. Dimensiones de seguridad ocupacional.

a) **Biológico.** Esta dimensión se relaciona directamente con la presencia y el contacto directo de animales presentes en la zona de trabajo, vegetales (fruta, verduras, etc.) y microorganismos (material de laboratorio), como también la manipulación de residuos (fertilizantes u otros desechos). De acuerdo a la actividad comercial que ejerza la empresa, ya sea para su transporte, venta o cualquier otro afín. López, (2017, p. 12).

Medidas de control:

- ✓ Capacitación en riesgo biológico.
- ✓ Capacitación de primeros auxilios

- b) **Físico.** Esta dimensión se relaciona con todo aquel elemento causante de incomodidad e interrupción con las actividades en el área de trabajo, entre ellas tenemos a: el ruido, la vibración, temperaturas extremas (frío, calor), espacios reducidos (infraestructura), exposición al sol por periodos prolongados (UV), deficiente iluminación, pantallas de computadoras entre otras. López, (2017, p. 12).

Medidas de control:

- ✓ Capacitaciones.
- ✓ Mediciones de higiene.

- c) **Químico.** En esta dimensión se detalla todo lo relacionado con los productos químicos, los cuales deben ser manipulados bajo estrictas normas de seguridad, por demandar una alta peligrosidad al ser empleados inadecuadamente, entre ellos tenemos: residuos de sulfuros, carbonatos metálicos, gases y vapores tóxicos. López, (2017, p. 12).

Medidas de control:

- ✓ EPP.
- ✓ Capacitación en riesgos químicos.
- ✓ Hojas de seguridad.

- d) **Biomecánico.** Esta dimensión hace referencia a todo lo relacionado con el esfuerzo y el desgaste físico de los trabajadores, empleados en las actividades como: posiciones inadecuadas, excesivo peso de los materiales, desplazamiento constante, manipulación inapropiada de cargas. López, (2017, pp. 12-13).

Medidas de control:

- ✓ Capacitación en riesgos biomecánicos.
- ✓ Pausas activas.
- ✓ Calistenia cuando aplique.

- e) **Condiciones de seguridad.** Conlleva a tomar en consideración todo lo relacionado con el cuidado personal (físico), la cual se presenta en condiciones de trabajo y/o manipulación de maquinaria y equipo mecánico,

eléctrico, tecnológico (reparación de sistemas informáticos), accidente vehicular, público, trabajo en altura. López (2017, p. 13).

Medidas de control:

- ✓ Capacitación.
- ✓ Programas de gestión.
- ✓ Publicaciones en cartera.
- ✓ Gestión sobre los riesgos.

f) **Psicosocial.** Relacionado con los turnos de trabajo extensos donde demanda una mayor dedicación de horas de trabajo, contenido de las actividades, ritmo de trabajo, organización de trabajo y sobre carga de trabajo (tareas repetitivas y habituales). López, (2017, p. 13).

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ([INSHT], 2015) Argumenta que, una mejora del ambiente laboral minimiza el costo producido por los infortunios y enfermedades de tipo profesional, en efecto, esto debe impulsar al rendimiento de la productividad, al rendimiento económico en las organizaciones, a la propagación de empleo en las naciones repercutiendo en la calidad de vida de los colaboradores (p. 7).

1.3.1.4. Sectores con mayor riesgo.

Según el INSHT (2015) delimita que, los sectores con indicadores por encima del promedio en cuanto accidentes de trabajo están conformados por; construcción, con una reducción en incidentes laborales desde el año 2000, se mantiene en niveles elevados de siniestralidad, [...]. Los eventos de mayor gravedad y mortalidad están representados por los trabajos de manufactura de productos metálicos, construcción de edificios, transporte terrestre y aquellas ligadas a la construcción especializada [...] (p. 14).

1.3.1.5. Marco legal.

1.3.1.5.1. Marco legal Nacional.

De acuerdo con SUNAFIL (2016, s.n.)

Son las siguientes:

- a) Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783
- b) Decreto supremo N°005-2012-TR, Reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo, del 24-04-2012.
- c) Decreto supremo N° 012-2014-TR, que aprueba el registro único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.

1.3.1.5.2. Marco legal internacional.

Conforme con lo afirmado por la British Standards Institution ([BSI], 2018, p. 5)

Las normas vigentes son:

1. ISO 45001 Gestión de la seguridad y salud ocupacional.
2. ISO 31000 Gestión de riesgos.
3. ISO 39001 Gestión de la seguridad vial.
4. ISO 9001 Gestión de la calidad.
5. ISO 14001 Gestión ambiental.
6. ISO 50001 Gestión de la energía.
7. ISO 22000 Gestión de la seguridad alimentaria.

1.3.1. Calidad de vida laboral.

1.3.1.1. Definiciones.

Chiavenato (2011) la define como, aquella que representa la categoría en donde los participantes de una organización complacen sus pretensiones individuales en función a su desempeño. La calidad de vida laboral involucra diversos factores, como la complacencia por el trabajo realizado, crecimiento profesional, reconocimiento por rendimientos, pago, servicios, relaciones interpersonales, ámbito psicológico y físico de los colaboradores, empoderamiento, probabilidad de participación, entre otros (p. 289).

Fernández (1999, citado por Granados, 2011]) argumenta que, Nivel de complacencia individual y profesional presente en el rendimiento del área y el

entorno laboral, delimitado por un patrón de orientación y administración, circunstancias laborales, compensaciones, captación y disposición por las funciones ejecutadas y el grado de consecución y desarrollo personal y colectivo (p. 217).

Chiang y Krausse (2007, [citando a Poza & Prior, 1988, citado en Gamero, 2003]) argumentan que, está referida como la manera en determinar la experiencia laboral en condiciones objetivas con percepciones conforme a; seguridad, higiene, trabajo, salud, etc. Como también en condiciones subjetivas del colaborador a efectos de cómo lo experimenta. Es una apreciación extensa, por tener en consideración las dos condiciones, la cual permite la no existencia de un vacío en cuanto a la delimitación de la experiencia real en el área de labores (p. 25).

1.3.1.2. Dimensiones de calidad de vida laboral.

A. Indicador individual. Definida a través de cómo el colaborador asume y se desenvuelve en su área de labores. Entre sus elementos están comprendidos: la satisfacción con el trabajo, grado de motivación, perspectivas, posición y valores hacia el trabajo, participación, responsabilidad, percepción sobre CVL, etc. Chiang y Krausse (2007, p. 26).

a) Satisfacción laboral. Locke (1976) la aprecia como el estado de emoción adecuado o satisfactorio producto de la apreciación subjetiva de la experiencia en el trabajo (p. 26).

B. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Acoge factores como; seguridad, aspectos tecnológicos, siniestralidad, diseño del área de trabajo, descripción y contenido del trabajo, actividades y comodidad Locke (1976, p. 26).

a) Salud y ambiente físico en el lugar de trabajo. Según Barrios, S. & Paravic, T. (2006, citado por la OMS y la OPS, 2002), la difusión de salud en el área de labores responde a la realización de normas y acciones en los ambientes de trabajo implementadas para favorecer el control entre jefe y subordinado, contribuyendo en incrementar los niveles de salud, repercutiendo positivamente sobre la productividad y competitividad de las organizaciones en aspecto

económicos, incidiendo en el desarrollo económico y social de las naciones (p. 26).

C. Organización. Acoge elementos como estructura de trabajo, normas y diseños de gestión, dirección, cultura y estrategias empresariales, adecuación del trabajo y productividad. Rodríguez, J. M, (2005, citado por Schein, E., 1986) (p. 27).

a) Cultura. Según Rodríguez, J. M, (2005, citado por Schein, E., 1986) vinculado con las creencias concebidas o desarrolladas por un grupo, la cual afronta los problema de adaptación interna o externa, siendo tomada como referencia aspectos positivos como: una correcta percepción, pensamiento y sentir sobre la problemática que los rodea (p. 27).

b) Participación de los trabajadores. Según Boix, P & Vogel, L. (2006, citado por Laville J. L., 1991). Participación es toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base (p. 27).

D. Indicadores globales. Relacionados con factores: reglamentarios, económicos ambientales, histórico cultural, social y tecnológico asociados con el área de trabajo, CVL y salud (Giory; 1978, Casas; 1999; Bennett & Lehmen; 2000) (p. 27).

a) Diversidad. Según las naciones unidas cuenta con diversas apreciaciones como diferencias en: edad, género, raza, habilidades, condición sexual, religión e idioma. Expresada en otro termino, habilidades, especialización, experiencia laboral, cultura valores, condición social, etc. Giory; 1978, Casas; 1999; Bennett & Lehmen; 2000) (p. 27).

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación que existe, entre la seguridad ocupacional con la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018?

1.5. Justificación del estudio

La investigación se justifica, de acuerdo a los criterios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 40) [citando Ackloff (1973) y Miller & Salkin (2002)].

1.5.1. Conveniencia. El desarrollo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la salud ocupacional con la calidad de vida laboral, de los trabajadores de la empresa de transporte Group A&F S.A.C.. Evidenciando si, efectivamente las organizaciones cumplen con las políticas en cuanto al cuidado y bienestar laboral.

1.5.2. Relevancia social. La presente investigación se realiza con la finalidad de proporcionar información acerca de la importancia de mantener a los trabajadores en un buen estado y ambiente laboral. Se quiere dar a conocer cuan fundamental es que las empresas cumplan las reglas implantadas por el estado, ello demostrará la valoración de la empresa hacia sus trabajadores, repercutiendo en su satisfacción y desempeño.

1.5.3. Implicancias prácticas. Con la delimitación de los puntos deficientes, se procederá con la ejecución de corregir estos problemas; teniendo en cuenta para ello las recomendaciones dadas producto del estudio realizado a las organizaciones. Contribuyendo con la contratación de resultados en investigaciones futuras.

1.5.4. Utilidad metodológica. La investigación permite desarrollar un instrumento la cual beneficiara en la consigna de nuevos aportes científicos, en cuanto a temas relacionados con las variables seguridad en relación con la calidad de vida laboral.

1.6. Hipótesis

Hi: Existe relación directa entre la seguridad y salud ocupacional con la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.

Ho: No existe relación directa entre la seguridad y salud ocupacional con la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de las Empresas de Transporte Group A&F S.A.C y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

O_1 : Identificar el nivel seguridad ocupacional de los trabajadores de Las Empresas Group A & F S.A.C y la Mamita S.A.C.

O_2 : Identificar el nivel de calidad de vida laboral de Las Empresas Group A & F S.A.C y la Mamita S.A.C.

O_3 : Determinar la relación entre las dimensiones de seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

Métodos

II. Métodos

2.1. Diseño de la investigación

2.1.1. No experimental.

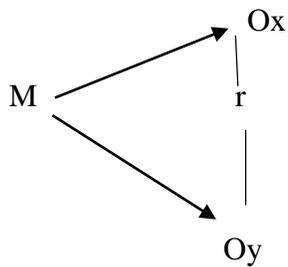
Debido a que no existe ningún tipo de manipulación entre las variables en estudio, ya que los eventos se aprecian tal cual se presentan en su espacio natural.

2.1.2. De corte transversal.

Ya que tiene como propósito describir las variables, determinando como estas se relacionan entre sí.

2.1.3. Correlacional.

Su finalidad es determinar el grado de correlación que existe entre las variables, dimensiones, factores, etc., asociadas con los propósitos de la investigación.



Donde:

M: Muestra

Ox: Seguridad ocupacional

Oy: Calidad de vida laboral

r: Correlación

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Seguridad ocupacional

Variable 2: Calidad de vida laboral

2.2.2. Operacionalización.

Tabla 2.1.
Operacionalización de variable seguridad ocupacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Seguridad ocupacional	Fernández, et al. (2006) La seguridad y salud ocupacional es el conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir o erradicar cualquier tipo de riesgo o siniestralidad producida por la actividad laboral, consideradas en la actualidad como parte de la cultura de seguridad de cada organización. Para su efectividad, esta debe ser apoyada por todas las áreas de la empresa logrando la participación de los trabajadores, quienes son los más propensos a sufrir cualquier tipo de riesgo, siendo conscientes de la importancia de emplear parámetros de seguridad en el centro de labores (p. 79).	Para medir la variable seguridad y salud ocupacional, se acondicionó el instrumento de medición ya validado de López et al. (2017).	Biológico	Capacitación material peligroso.	Ordinal
				Capacitación primeros auxilios.	
			Físico	Ambiente adecuado de trabajo.	
				Equipos de protección.	
			Químico	Riesgo sustancias peligrosas.	
			Biomecánico	Traslado de la carga. Tiempo de descanso.	
Condiciones de seguridad	Sistemas de seguridad. Bienestar del trabajador.				
Psicosocial	Horarios de trabajo. Realización del trabajo.				

Nota: la variable seguridad ocupacional analizada a través de sus seis dimensiones del autor López, et al. (2006).

Tabla 2.2.
Operacionalización de variable calidad de vida laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de vida laboral	Chiang y Krausse (2007, [citando a Poza & Prior, 1988, citado en Gamero, 2003]) argumentan que, está referida como la manera en determinar la experiencia laboral en condiciones objetivas con percepciones conforme a; seguridad, higiene, trabajo, salud, etc. Como también en condiciones subjetivas del colaborador a efectos de cómo lo experimenta. Es una apreciación extensa, por tener en consideración las dos condiciones, la cual permite la no existencia de un vacío en cuanto a la delimitación de la experiencia real en el área de labores (p. 25).	Para medir la variable calidad de vida laboral, se adaptó el instrumento de medición elaborado por Chiang y Krausse (2007).	Indicador individual	Satisfacción con el trabajo.	Ordinal
				Satisfacción con la forma en que se realiza el trabajo.	
				Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.	
				Satisfacción con el salario.	
			Condiciones y medio ambiente de trabajo	Ambiente físico en el lugar de trabajo.	
				Salud, seguridad y condiciones de trabajo.	
			Organización	Beneficios, compensaciones y desempeño.	
				Participación de los trabajadores.	
Indicadores globales	Balance entre trabajo y tiempo personal				
	Diversidad y respeto				

Nota: la variable calidad de vida laboral analizada a través de sus cuatro dimensiones citado de Chiang y Krausse (2007), [citando a Poza & Prior, 1988, citado en Gamero, 2003])

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

Está constituido por 65 trabajadores de las empresas de transportes Group A&F S.A.C. (Jr. Este #440, Huamachuco), y La Mamita S.A.C. (Ca. Daniel Hoyle #430, Trujillo), ambas ubicadas en el departamento de la Libertad.

2.3.2. Criterios de Selección

2.3.2.1. Criterios de inclusión:

Los criterios de inclusión que se tomó para realizar la muestra son los siguientes:

Tiempo de servicio: de 1 - 8 años

Edades: de 30 – 48 años

Sexo: Hombre – Mujer

Experiencia: 3 años

2.3.2.2. Criterios de exclusión:

Que no estén trabajando en la empresa.

2.3.3. Muestra.

Constituida por 65 trabajadores representando la misma población, es decir se aplicara un censo, distribuido en:

✓ Group A&F S.A.C. constituido por 30 trabajadores.

✓ La Mamita S.A.C. constituido por 35 trabajadores.

2.3.4. Unidad de análisis.

Integrada por los colaboradores de las empresas en estudio.

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

Para la recolección de la información se empleó la técnica de la encuesta, a través de la empleabilidad de un cuestionario, conforme a la dirección de la investigación.

Tabla 2.3.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Seguridad ocupacional	Encuesta	Cuestionario
Calidad de vida laboral	Encuesta	Cuestionario

Nota: la recolección de los datos se realizará a través de la aplicación de una encuesta dirigida a los trabajadores de las empresas en estudio.

2.4.1. Validación.

La validación de los instrumentos de medición estuvo a cargo por los siguientes especialistas en el tema:

Variable: Seguridad ocupacional

- ✓ Honorio Torres, Eddy Daniel
- ✓ Segama Arroyo, Aruro Alberto
- ✓ Villena Zapata, Luigi

Variable: Calidad de Vida Laboral

- ✓ Ciudadada Fernandez, Pablo Ricardo
- ✓ Quiroz Veliz, Luis Enrique
- ✓ Villena Zapata, Luigi

2.4.2. Confiabilidad del instrumento.

La obtención de la confiabilidad se delimito a través de una muestra piloto de 30 personas de la empresa Group A&F S.A.C. y La Mamita S.A.C., tomando 15 trabajadores de cada empresa, donde se calculó el coeficiente de alfa de Cronbach de ambos instrumentos, ya que la encuesta fue elaborada en una escala basada en tipo Likert con cinco alternativas de respuesta.

Tabla 2.4.

Análisis de la fiabilidad para la variable seguridad y salud ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	14

Nota: de acuerdo con el análisis estadístico Alfa de Cronbach, se observa que, el instrumento de medición a aplicar en el estudio se encuentra en un nivel muy bueno con un 0,89 de aprobación.

Tabla 2.5.

Análisis de la fiabilidad para la variable calidad de vida laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	10

Nota: de acuerdo con el análisis estadístico Alfa de Cronbach, se observa que, el instrumento de medición a aplicar en el estudio se encuentra en un nivel muy bueno con un 0,851 de aprobación.

2.5. Métodos de análisis de datos

La codificación de los datos se analizarán a través del coeficiente (Rho) de Spearman para medir la correlación entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.

2.6. Aspectos éticos

Cabe mencionar que la información recopilada es de interés académico, sin generar ningún tipo de perjuicio a los participantes del estudio. Asimismo, los datos recopilados se ajustan a la veracidad de los hechos.

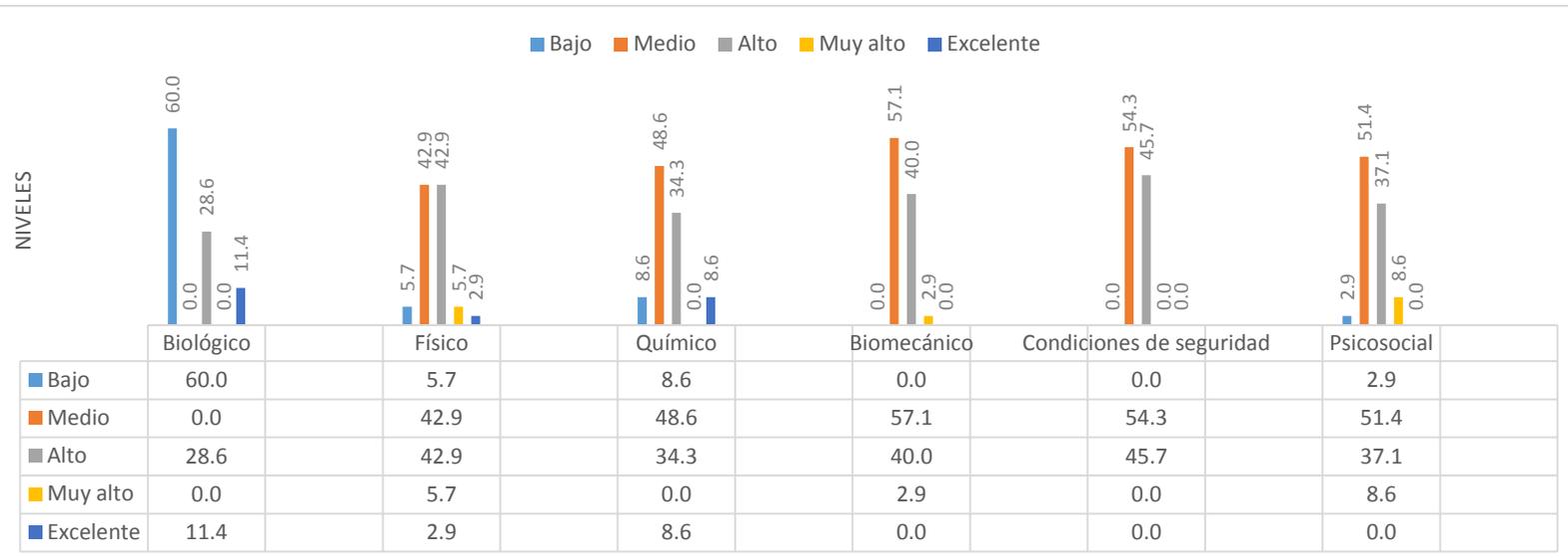
Resultados

III. Resultados

3.1. Identificar el nivel de seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de La Empresa de Transporte Group A & F S.A.C.

Figura 3.1.

Nivel de seguridad ocupacional de los trabajadores de la empresa de transporte Group A&F S.A.C.

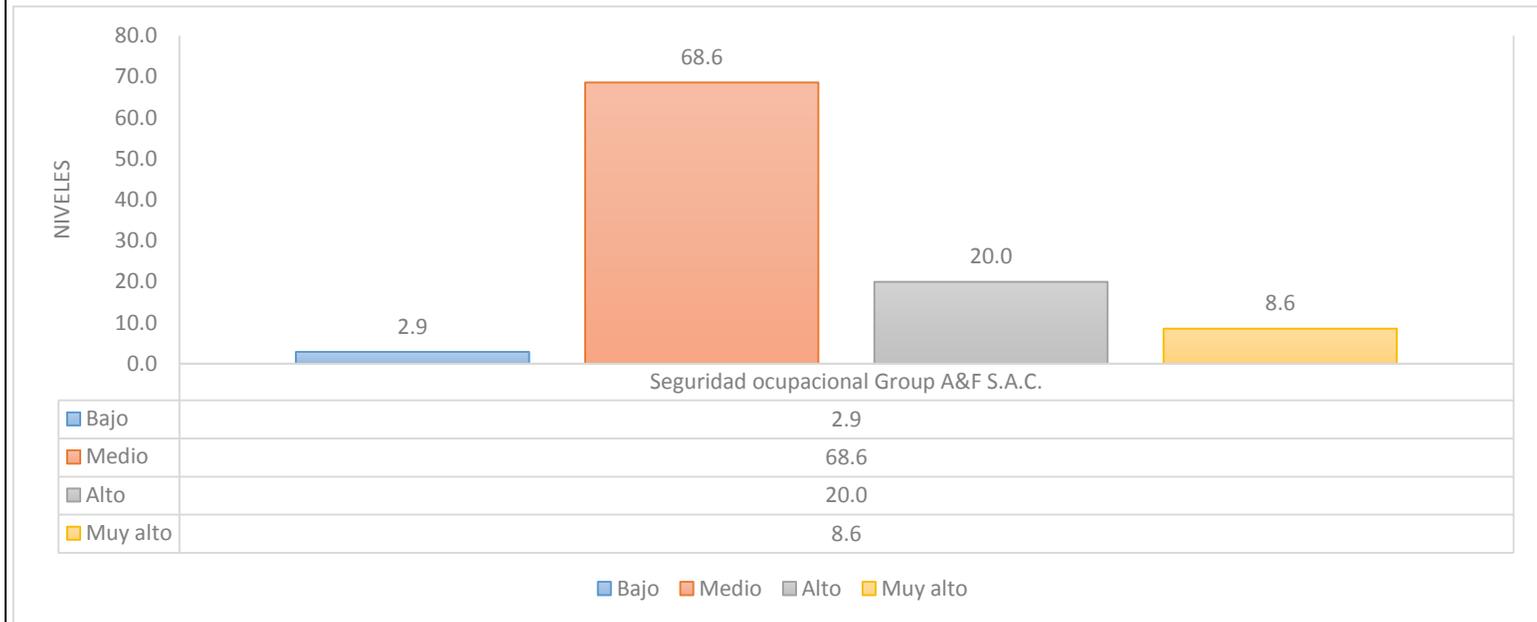


Nota: figura 3.1., niveles obtenidos producto de la encuesta aplicada en la variable seguridad ocupacional, con respecto a la empresa de transporte Group A&F S.A.C.

Como se aprecia en la figura 3.1., conforme a los resultados obtenidos producto de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa de transporte Group A&F S.A.C., para la variable seguridad ocupacional, se evidencia que, la dimensión biológico (60%) se ubica en un nivel bajo de aceptación, mientras que, con un nivel medio las dimensiones: físico (42.9%), químico (48.6%), biomecánico (57.1%), condiciones de seguridad (54.3%) y psicosocial (51.4%). Con aspectos relacionados a: capacitación en temas de manipulación de material peligroso, lugar adecuado del trabajo para el desarrollo de las actividades, información sobre el riesgo de transportar sustancias peligrosas, adecuado tiempo para descansar en el trabajo, responsabilidad de la empresa cuando se ha contraído un accidente en el trabajo y adecuada forma de realizar el trabajo en la empresa.

Figura 3.2.

Nivel total de la variable seguridad ocupacional de la empresa de transporte Group A&F S.A.C.

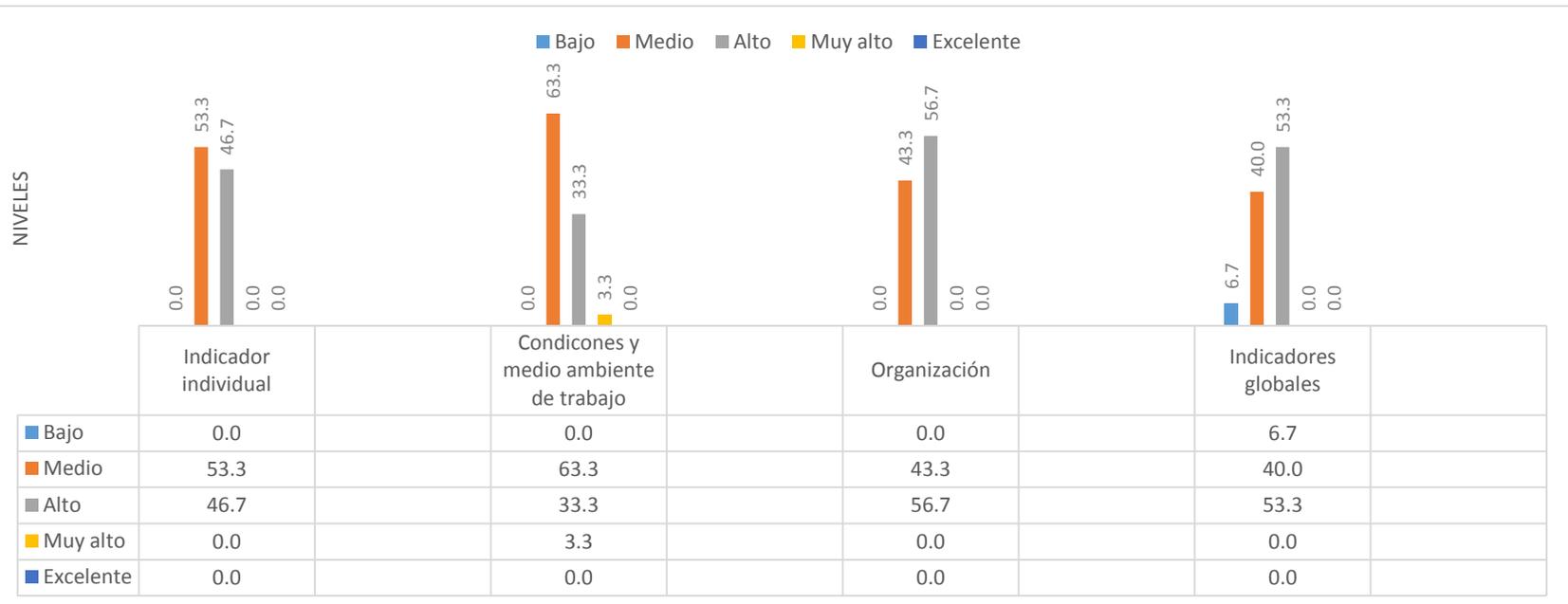


Nota: figura 3.2., nivel general de la variable seguridad ocupacional, con respecto a la empresa de transporte Group A&F S.A.C.

Tal como se evidencia en la figura 3.2., se observa que, la variable seguridad ocupacional en general se ubica en un nivel medio (68.6%) de aceptación por parte de los colaboradores de la empresa de transporte Group A&F S.A.C. De acuerdo por lo establecido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ([SUNAFIL], 2016) afirma que, seguridad ocupacional es el conjunto de componentes relacionados cuya finalidad es delimitar políticas de seguridad y salud en el área de labores, impulsando el control de peligros, evitando el desarrollo de catástrofes y afecciones ocupacionales como consecuencia del progreso de las circunstancias en las que se opera, con el objetivo de preservar la seguridad y salud de los colaboradores.

Figura 3.3.

Nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A&F.

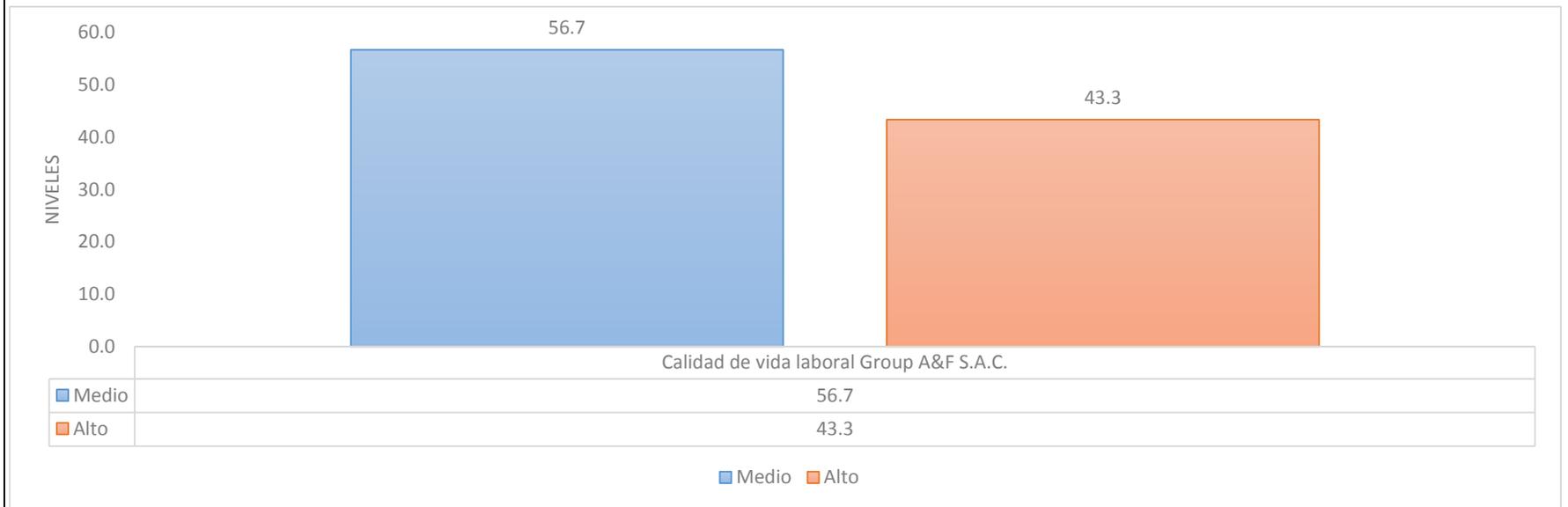


Nota: figura 3.3., niveles obtenidos producto de la encuesta aplicada en la variable calidad de vida laboral, con respecto a la empresa de transporte Group A&F.

En la figura 3.3., con respecto a los trabajadores de la empresa de transporte Group A&F., en referencia a la variable calidad de vida laboral, se evidencia que, las dimensiones: indicador individual (53.3%) y condiciones y medio ambiente de trabajo (63.3%) se ubican en un nivel medio de aceptación, por otra parte en un nivel alto están las dimensiones: organización (56.7%) e indicadores globales (53.3%). Con aspectos relacionados a: satisfacción con el trabajo realizado, preocupación por el bienestar del trabajador, problema con el lugar donde se realiza el trabajo, beneficios por desempeño, desarrollo de otras actividades sin descuidar el trabajo.

Figura 3.4.

Nivel total de calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A&F



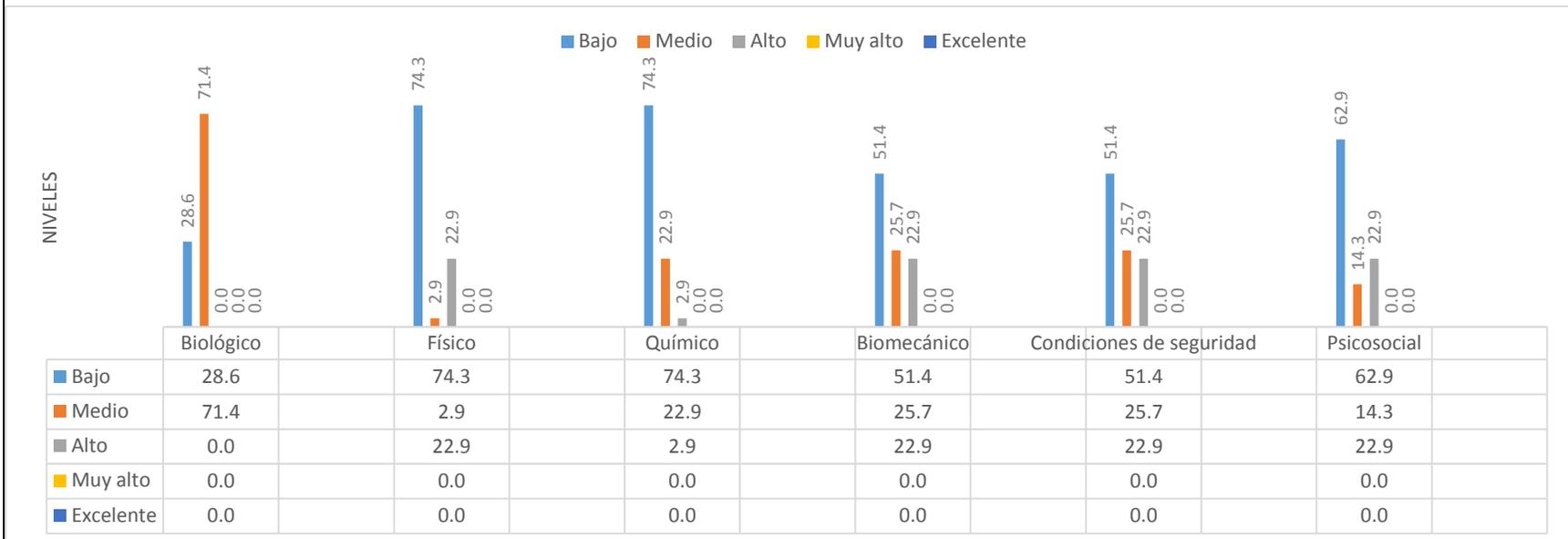
Nota: figura 3.4., nivel general de la variable calidad de vida laboral, con respecto a la empresa de transporte Group A&F S.A.C.

Como se aprecia en la figura 3.4., se observa que, la variable calidad de vida laboral en general se ubica en un nivel medio (56.7%) de aceptación por parte de los colaboradores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C. Según Chiavenato (2011) la define como, aquella que representa la categoría en donde los participantes de una organización complacen sus pretensiones individuales en función a su desempeño. La calidad de vida laboral involucra diversos factores, como la complacencia por el trabajo realizado, crecimiento profesional, reconocimiento por rendimientos, pago, servicios, relaciones interpersonales, ámbito psicológico y físico de los colaboradores, empoderamiento, probabilidad de participación, entre otros.

3.2. Identificar el nivel seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de La Empresa la Mamita S.A.C.

Figura 3.5.

Nivel de seguridad ocupacional de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

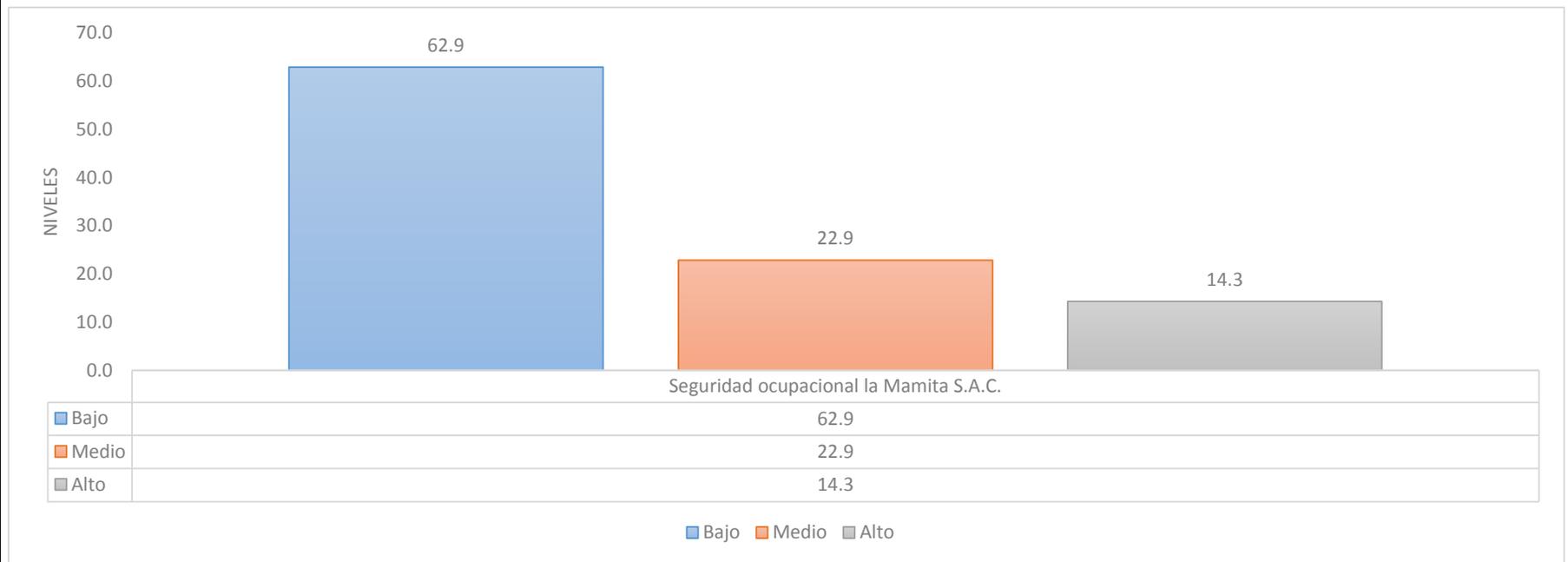


Nota: figura 3.5., niveles obtenidos producto de la encuesta aplicada en la variable seguridad ocupacional, con respecto a la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

Como se aprecia en la figura 3.5., conforme a los resultados obtenidos producto de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C., para la variable seguridad ocupacional, se evidencia que, la dimensión: biológico (71.4%) se ubica en un nivel medio, por otra parte las dimensiones: físico (74.3%), químico (74.3%), biomecánico (51.4%), condiciones de seguridad (51.4%) y psicosocial (62.9%) se ubican en un nivel bajo de aceptación. Con aspectos relacionados a: capacitación en temas relacionados con primeros auxilios, supervisión del uso de equipos de protección personal, adecuada forma de trasladar la carga dentro o fuera de la empresa, adecuados sistemas de seguridad implementados por la empresa y adecuados horarios de trabajo.

Figura 3.6.

Nivel de seguridad ocupacional de los trabajadores de la empresa la Mamita S.A.C.

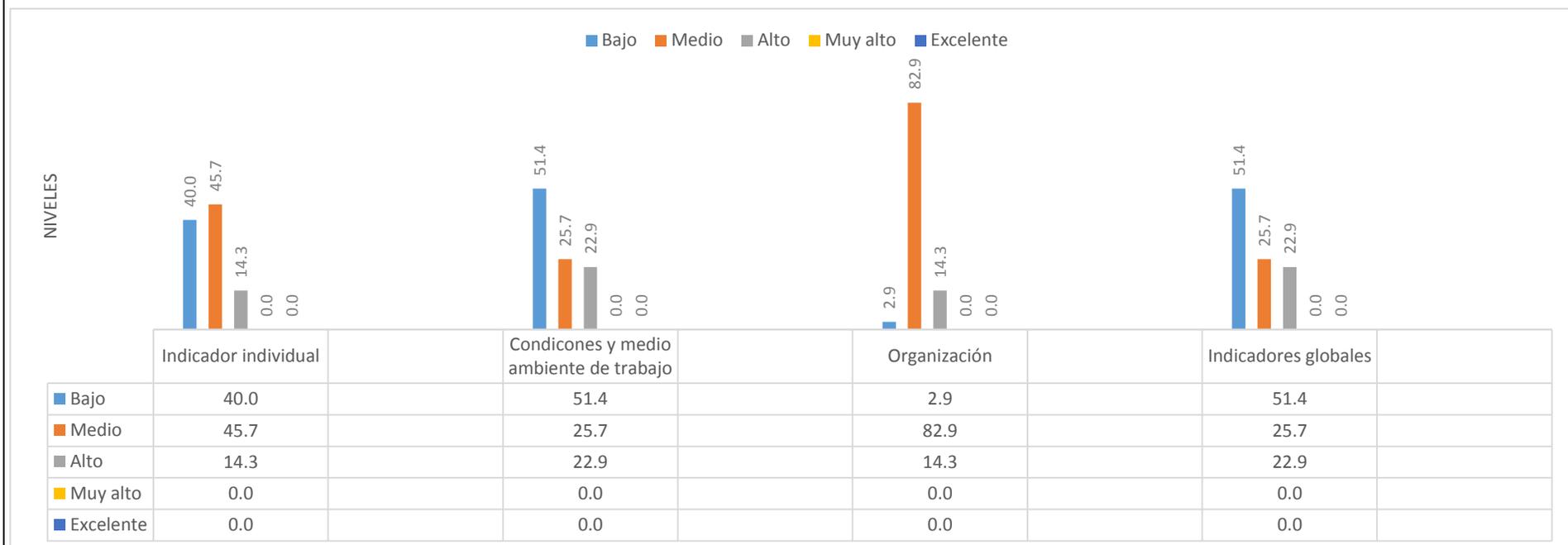


Nota: figura 3.6., nivel general de la variable seguridad ocupacional, con respecto a la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

Como se aprecia en la figura 3.6., se observa que, la variable seguridad ocupacional en general se ubica en un nivel bajo (62.9%) de aceptación por parte de los colaboradores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C. Según López (2017) define que, es un conglomerado de métodos y procedimientos que reconocen, analizan y verifican los elementos de siniestralidad relacionados con la organización del área de labores como su estructura, los equipos, las herramientas de trabajo, los procedimientos y la manufactura, tomando acciones coordinadas de prevención, erradicando o reduciendo los indicadores de accidentes presentes en el trabajo (p. 3).

Figura 3.7.

Nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

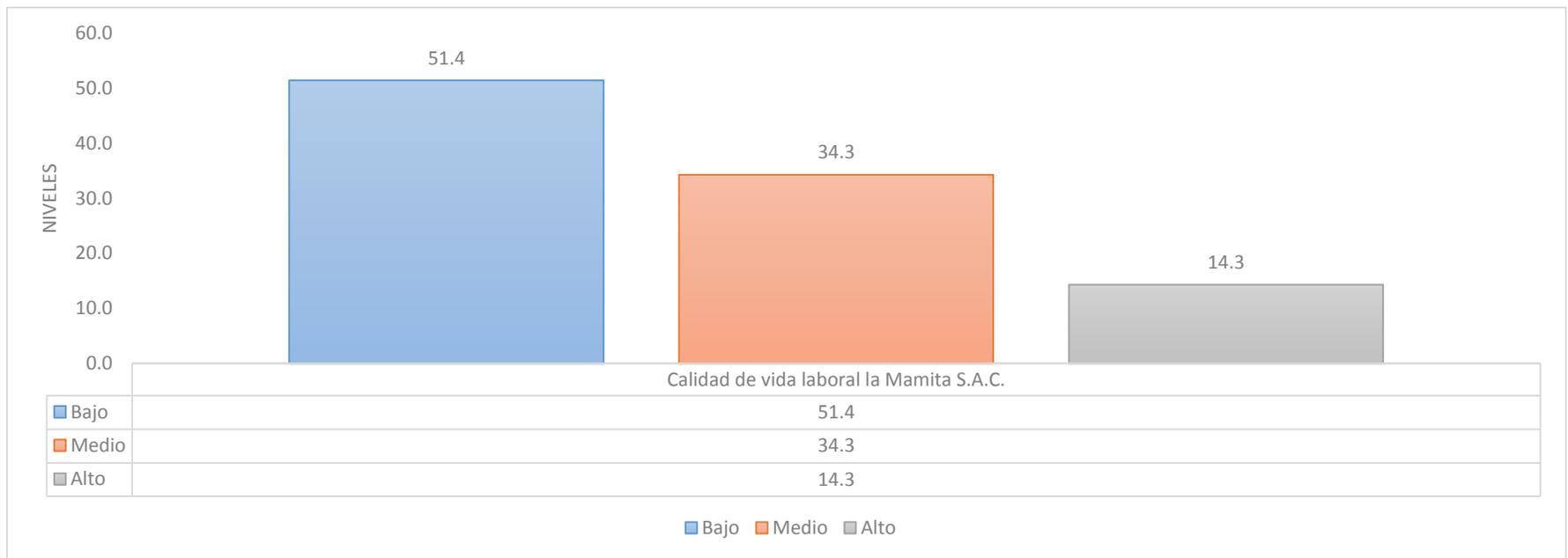


Nota: figura 3.7., niveles obtenidos producto de la encuesta aplicada en la variable calidad de vida laboral, con respecto a la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

En la figura 3.7., con respecto a los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C., en referencia a la variable calidad de vida laboral, se evidencia que las dimensiones: condiciones y medio ambiente de trabajo (51.4%) e indicadores globales (51.4%) se ubican en un nivel bajo de aceptación, por otra parte las dimensiones: indicador individual (45.7%) y organización (82.9%) se ubican en un nivel medio. Con aspectos relacionados a: satisfacción con el lugar donde se realiza el trabajo, satisfacción con el pago percibido, reducción de accidentes, participación en las decisiones del área de trabajo, discriminación por parte de la empresa.

Figura 3.8.

Nivel total de calidad de vida laboral de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.



Nota: figura 3.8., nivel general de la variable calidad de vida laboral, con respecto a la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

Como se aprecia en la figura 3.8., se observa que, la variable calidad de vida laboral en general se ubica en un nivel bajo (51.4%) de aceptación por parte de los colaboradores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C. Según Fernández (1999, citado por Granados, 2011) argumenta que, es el nivel de complacencia individual y profesional presente en el rendimiento del área y el entorno laboral, delimitado por un patrón de orientación y administración, circunstancias laborales, compensaciones, captación y disposición por las funciones ejecutadas y el grado de consecución y desarrollo personal y colectivo.

3.3. Determinar la relación entre las dimensiones de seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

3.3.1. Determinar la relación entre biológico y calidad de vida laboral de los trabajadores de Las Empresas de transportes Group A & F S.A.C. y la Mamita S.A.C.

Tabla 3.1.

Relación entre biológico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

			Política de prevención	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Biológico	Coeficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: tabla 3.1., relación entre la dimensión biológico y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

Tal como puede apreciarse en la tabla 3.1., se evidencia que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión biológico en un 73,90% sobre la variable calidad de vida laboral, determinando la existencia de una correlación alta entre los elementos. Con aspectos ligados a: capacitación en temas de manipulación de material peligroso y capacitación en temas relacionados con primeros auxilios, en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

Tabla 3.2.

Relación entre biológico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

			Política de prevención	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Biológico	Coefficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota: tabla 3.2., relación entre la dimensión biológico y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

En la tabla 3.2., se aprecia que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión biológico en un 77,10% sobre la variable calidad de vida laboral, existiendo una correlación alta entre estos. Con aspectos ligados a: capacitación en temas de manipulación de material peligroso y capacitación en temas relacionados con primeros auxilios., en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

3.3.2. Determinar la relación entre físico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

Tabla 3.3.

Relación entre físico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

			Fomento de la participación	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Físico	Coefficiente de correlación	1,000	,965**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,965**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: tabla 3.3., relación entre la dimensión físico y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

Con respecto a la tabla 3.3., se observa que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión físico en un 96,50% sobre la variable calidad de vida laboral, evidenciando la existencia de una correlación muy alta. Con aspectos ligados a: el lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de las actividades y supervisión del uso de equipos de protección personal como: máscara, casco, guantes, botas, etc., en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

Tabla 3.4.

Relación entre físico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

			Fomento de la participación	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Físico	Coefficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota: tabla 3.4., relación entre la dimensión físico y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

Como puede apreciarse en la tabla 3.4., se observa que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión físico en un 95,10% sobre la variable calidad de vida laboral, determinando la existencia de una correlación muy alta. Con aspectos ligados a: el lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de las actividades y supervisión del uso de equipos de protección personal como: máscara, casco, guantes, botas, etc., en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

3.3.3. Determinar la relación entre químico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

Tabla 3.5.

Relación entre químico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

			Formación	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Químico	Coefficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: tabla 3.5., relación entre la dimensión químico y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

En la tabla 3.5., se observa que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión químico en un 69,30% sobre la variable calidad de vida laboral, determinando la existencia de una correlación alta. Con aspectos ligados a: información sobre el riesgo que representa transportar sustancias peligrosas (químicos), en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

Tabla 3.6.

Relación entre químico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

		Formación	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Químico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	35
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,672**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

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

Nota: tabla 3.6., relación entre la dimensión químico y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

Como puede apreciarse en la tabla 3.6., se evidencia que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión químico en un 67,20% sobre la variable calidad de vida laboral, determinando la existencia de una correlación alta. Con aspectos ligados a: información sobre el riesgo que representa transportar sustancias peligrosas (químicos), en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

3.3.4. Determinar la relación entre biomecánico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

Tabla 3.7.

Relación entre biomecánico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

		Comunicación	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Biomecánico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,793**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Nota: tabla 3.7., relación entre la dimensión biomecánico y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

De acuerdo con la tabla 3.7., se evidencia que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión biomecánico en un 79,30% sobre la variable calidad de vida laboral, determinando la existencia de una correlación alta. Con aspectos ligados a: adecuada forma como se traslada la carga dentro o fuera de la empresa y tiempo adecuado para descansar en el trabajo, en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

Tabla 3.8.

Relación entre biomecánico y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

			Comunicación	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Biomecánico	Coefficiente de correlación	1,000	,935**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,935**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota: tabla 3.8., relación entre la dimensión biomecánico y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

Como puede apreciarse en la tabla 4.8., se observa que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión biomecánico en un 93,50% sobre la variable calidad de vida laboral, evidenciando la existencia de una correlación muy alta. Con aspectos ligados a: adecuada forma como se traslada la carga dentro o fuera de la empresa y tiempo adecuado para descansar en el trabajo, en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

3.3.5. Determinar la relación entre condiciones de seguridad y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

Tabla 3.9.

Relación entre condiciones de seguridad y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

		Planificación	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Condiciones de seguridad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,903**
		N	30
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,903**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Nota: tabla 3.9., relación entre la dimensión condiciones de seguridad y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

Como se aprecia en la tabla 3.9., se observa que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión condiciones de seguridad en un 90,30% sobre la variable calidad de vida laboral, determinando la existencia de una correlación muy alta. Con aspectos ligados a: conformidad con los sistemas de seguridad implementados por la empresa y responsabilidad de la empresa cuando se ha contraído algún accidente en el trabajo, en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

Tabla 3.10.

Relación entre condiciones de seguridad y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

			Planificación	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Condiciones de seguridad	Coefficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota: tabla 3.10., relación entre la dimensión condiciones de seguridad y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

Tal como puede apreciarse en la tabla 3.10., se evidencia que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión condiciones de seguridad en un 95,10% sobre la variable calidad de vida laboral, determinando la existencia de una correlación muy alta. Con aspectos ligados a: conformidad con los sistemas de seguridad implementados por la empresa y responsabilidad de la empresa cuando se ha contraído algún accidente en el trabajo, en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

3.3.6. Determinar la relación entre control y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

Tabla 3.11.

Relación entre psicosocial y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

			Control	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	,933**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,933**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: tabla 3.11., relación entre la dimensión psicosocial y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

De acuerdo con la tabla 3.11., se observa que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión psicosocial en un 93,30% sobre la variable calidad de vida laboral, determinando la existencia de una correlación muy alta. Con aspectos ligados a: los horarios de trabajo establecidos por la empresa y adecuada manera como se realiza el trabajo en la empresa, en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C.

Tabla 3.12.

Relación entre psicosocial y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C.

		Control	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,934**
		N	35
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,934**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	35

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

Nota: tabla 3.12., relación entre la dimensión psicosocial y la variable calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

Tal como puede apreciarse en la tabla 3.12., se evidencia que ($p < 0,05$), existe una participación directa por parte de la dimensión psicosocial en un 93,40% sobre la variable calidad de vida laboral, determinando la existencia de una correlación muy alta. Con aspectos ligados a: los horarios de trabajo establecidos por la empresa y adecuada manera como se realiza el trabajo en la empresa, en relación a la variable en general calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C

3.4. Determinar la relación entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de Las Empresas de Transporte Group A&F S.A.C. y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.

Tabla 3.13.

Relación general entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A&F S.A.C.

			Seguridad ocupacional	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Seguridad ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,967**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,967**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: tabla 3.13., relación general entre las variables seguridad ocupacional y calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

Como se evidencia en la tabla 3.13., conforme a los resultados obtenidos, producto de la encuesta aplicada a una muestra de 30 colaboradores de la empresa de transporte Group A&F., se aprecia que ($p < 0,05$), existe una participación significativa por parte de la variable seguridad ocupacional en un 96,70% sobre la variable calidad de vida laboral, ostentando una correlación general directa muy alta. La cual manifiesta que, existe una relación positiva directa entre las variables estudiadas, relacionadas con las dimensiones: biológico, físico, químico, biomecánico, condiciones de seguridad y psicosocial, respectivamente.

Tabla 3.14.

Relación general entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa la Mamita S.A.C.

			Seguridad ocupacional	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Seguridad ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,928**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,928**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota: tabla 3.14., relación general entre las variables seguridad ocupacional y calidad de vida laboral, con una significancia menor a 5%.

Como se evidencia en la tabla 3.14., conforme a los resultados obtenidos, producto de la encuesta aplicada a una muestra de 35 colaboradores de la empresa de transporte la Mamita S.A.C., se aprecia que ($p < 0,05$), existe una participación significativa por parte de la variable seguridad ocupacional en un 92,80% sobre la variable calidad de vida laboral, ostentando una correlación general directa muy alta. La cual manifiesta que, existe una relación positiva directa entre las variables estudiadas, relacionadas con las dimensiones: biológico, físico, químico, biomecánico, condiciones de seguridad y psicosocial, respectivamente.

Explicación de la Comprobación de hipótesis

Donde:

Hi: Existe relación directa entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.

Ho: No existe relación directa entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.

De acuerdo con los resultados obtenidos producto de la encuesta aplicada tanto a los colaboradores de la empresa de transporte Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C., con una significancia general menor a 5% ($p < 0,05$), ostentando niveles muy altos de correlación entre las variables de seguridad ocupacional y calidad de vida laboral, con valores de (r) 0,953 y 0,964, conforme al orden de las empresas estudiadas, se llegó a determinar que, existe correlación directa entre las variables estudiadas; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa argumentando que, existe relación directa entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018. Es decir, mientras se incrementen los aspectos vinculados a seguridad ocupacional, esta repercutirá directamente sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores, presentando situaciones contrarias si se disminuyen los esfuerzos por incrementar la variable independiente sobre la dependiente.

Discusión

IV. Discusión

Los resultados hallados en la investigación responden a las percepciones de los colaboradores de las empresas Group A&F S.A.C. y la Mamita S.A.C., cuyo propósito es determinar, ¿cuál es la relación existente entre los aspectos vinculados con seguridad ocupacional y calidad de vida laboral hacia los trabajadores de las empresas en mención?; diagnosticando en efecto, si las organizaciones cumplen con los criterios tomados en cuenta en el estudio, respondiendo a las necesidades de los colaboradores en temas de disminución de riesgos y confort en el trabajo conforme al área donde ejercen sus actividades, midiendo en cierta medida el nivel de compromiso de las empresas en mención con el cuidado y preservación de la integridad física de cada elemento (en términos de seguridad ocupacional), repercutiendo sobre la satisfacción personal y laboral de cada colaborador en formar parte del equipo de trabajo al cual pertenecen (en términos de calidad de vida laboral).

Las limitaciones en el trayecto de la investigación se han visto enmarcadas por la poca disponibilidad de los colaboradores, debido a las actividades ejercidas derivadas por el proceso de trabajo; siendo subsanadas previa coordinación con los gerentes responsables de cada organización, asignando un día en específico para la recolección de la información, facilitando en efecto la consigna de los datos.

Para la variable seguridad ocupacional, con respecto a la empresa de transporte Group A&F S.A.C., esta se ubica en un nivel medio de aceptación, con un 68.6%, por otro lado, la variable calidad de vida laboral obtuvo un nivel medio de aceptación, con un 56.7%, (tomando en cuenta las puntuaciones totales más elevadas por cada variable) conforme a los resultados hallados en el presente estudio. Los valores hallados presentan niveles bajos de aceptación por parte de los colaboradores de la empresa estudiada, las cuales responden en cierta medida al uso deficiente de los recursos por parte de la organización, de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa en mención (figuras: 3.2; 3.4). Información que se contrasta con los argumentos de Aureoles y Torres (2015) en su artículo científico concluyen que, los resultados evidencian la

percepción que tienen los trabajadores sobre los temas de seguridad ocupacional, destacando la importancia por mejorar los proyectos de previsión de peligros y enfermedades profesionales en la organización, tomando en cuenta la participación del personal operario y administrativo [...]. Argumentos sustentados en la teoría de Fernández, Montes y Vázquez (2006) definen que, la seguridad ocupacional reúne un conjunto de prácticas implantadas en la empresa tendente a la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo, las cuales se han venido considerando como factores integrantes de la cultura de seguridad de la empresa. Para que este sistema sea efectivo y consiga su objetivo debe ser apoyado por todos los niveles de dirección de la empresa [...].

Por lo tanto se concluye que, la empresa de transporte Group A&F S.A.C., debe sumar esfuerzos por no caer en conformismos, como consecuencia de tener una valoración media (percepción en cuanto a seguridad ocupacional y calidad de vida laboral) por parte de los colaboradores; en efecto a ello hay que priorizar la mejora y/o actualización de los sistemas en prevención de riesgos, teniendo en cuenta que, un eventual descuido en temas relacionados a los aspectos de seguridad ocupacional traerá consigo situaciones problemáticas, complejas en las actividades, afectando directamente la productividad y las finanzas de la empresa en general (figuras: 3.2; 3.4).

En tanto, la variable seguridad ocupacional, con respecto a la empresa de transporte en estudio la Mamita S.A.C., se ubica en un nivel bajo de aceptación, con un 62.9%, por otra parte, la variable calidad de vida laboral obtuvo un nivel bajo de aceptación, con un 51.4%, (tomando en cuenta las puntuaciones totales más elevadas por cada variable) de acuerdo con los resultados hallados en la investigación (ver figuras: 3.6; 3.8). Los resultados evidencian que la empresa en cierta medida demuestra no estar comprometida con el bienestar de sus trabajadores. Resultados que se corroboran los argumentos de Sánchez (2013) en su tesis concluye que, aún queda trabajo por realizar en torno a cómo ayudar a las organizaciones y sus colaboradores a implementar, modelos operativos y de gestión, a prácticas, técnicas y procedimientos, que impacten en la calidad de vida laboral, en su productividad, competitividad, sostenibilidad y por consiguiente en la creación de valor compartido en un entorno globalizado cada vez con mayores exigencias. Postura sustentada en la teoría de Chiavenato (2011) la define como, aquella que representa la

categoría en donde los participantes de una organización complacen sus pretensiones individuales en función a su desempeño. La calidad de vida laboral involucra diversos factores, como la complacencia por el trabajo realizado, crecimiento profesional, reconocimiento por rendimientos, pago, servicios, relaciones interpersonales, ámbito psicológico y físico de los colaboradores, empoderamiento, probabilidad de participación, entre otros.

Por lo tanto se concluye que, la empresa de transporte la Mamita S.A.C., evidencia no tener un compromiso ideal para el bienestar de sus colaboradores, enfatizando que, los trabajos por erradicar la siniestralidad debe ser constante en materia de prevención y reducción de los accidentes, contando con modelos adecuados que permitan ejercer una adecuada gestión de las prácticas en la organización, contribuyendo positivamente con los detalles vinculados a calidad de vida laboral en la empresa (figuras: 3.6; 3.8).

La relación que existe entre la dimensión biológico y la variable calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas de transporte Group A & F S.A.C., presenta una correlación alta de 73.90%, mientras que, para la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación alta de 77.10%, con aspectos vinculados a: capacitación en temas de manipulación de material peligroso y capacitación en temas relacionados con primeros auxilios (tablas: 3.1; 3.2). Estos resultados se contrastan con los argumentos de Zeballos (2014) en su tesis concluye lo siguiente, si se cuenta con una óptima fuente de información, esta inducirá en aplicar mejores políticas de seguridad ocupacional entre los trabajadores, contribuyendo a identificar deficiencias presentes en la organización, las cuales se tomen en cuenta y permitan establecer medidas de tipo correctivo en contrarrestar estos males, mediante la formulación y aplicación de estrategias, mejorando en efecto las condiciones laborales de cada trabajador. Posturas sustentadas en la teoría de López (2017) en la cual define a peligro como todo lo relacionado con las situaciones o acciones con elevado índice de daño en términos de enfermedad o accidentes a las personas, o una mezcla de ambas.

Por lo tanto se concluye que, los motivos que conllevan a ejercer una relación alta entre las dimensiones y las variables en las empresas de transporte Group A & F S.A.C., y la Mamita S.A.C., están delimitados por los aspectos que ejercen prioridad en temas de capacitación tanto

para manipular material nocivo como en primeros auxilios, en caso se presenten ocasiones donde esté en riesgo la vida del trabajador, contando con una adecuada fuente de información, enfocadas en delimitar y reestructurar políticas de seguridad ocupacional, encaminadas por estrategias las cuales permitan reducir cualquier tipo de incidente en el área de labores (tablas: 3.1; 3.2).

Mientras que, la relación existente para la dimensión físico y la variable calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A&F S.A.C., presenta una correlación muy alta de 96.53%, por otro lado, la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación muy alta de 95.10%, con aspecto vinculados a: el lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de las actividades y supervisión del uso de equipos de protección personal como: máscara, casco, guantes, botas, etc. (tablas: 3.3; 3.4). Resultados que concuerdan con los argumentos de Patiño (2014) en su tesis concluye lo siguiente, la carencia de políticas en seguridad en la organización son factores que impiden una adecuada gestión, ya que se debe tener en cuenta la participación entre las zonas de trabajo, coordinando los temas de protección y bienestar laboral. Cabe destacar que la empresa no presenta problemas económicos. Argumentos sustentados de acuerdo por lo establecido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ([SUNAFIL], 2016) la cual la sustenta como, el conjunto de componentes relacionados cuya finalidad es delimitar políticas de seguridad en el área de labores, impulsando el control de peligros, evitando el desarrollo de catástrofes y afecciones ocupacionales como consecuencia del progreso de las circunstancias en las que se opera, con el objetivo de preservar la seguridad de los colaboradores.

Por lo tanto se concluye que, las circunstancias que ejercen una relación muy alta entre las dimensiones y las variables en las empresas de transporte Group A & F S.A.C., y la Mamita S.A.C., evidencian la importancia por contar con un ambiente de trabajo idóneo donde poder cumplir con las obligaciones, la supervisión en cuanto a los implementos de seguridad empleados por los trabajadores es indispensable si hablamos de reducir los accidentes laborales, en efecto hay que identificar aquellos factores que imposibilitan un adecuado control y desarrollo de los sistemas de seguridad en el área de labores (ver tablas: 3.3; 3.4).

La relación que existe entre la dimensión químico y la variable calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas de transporte Group A & F S.A.C., presenta una correlación alta de 69.30%, mientras que, para la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación alta de 67.20%, con aspectos vinculados a: información sobre el riesgo que representa transportar sustancias peligrosas (químicos) (tablas: 3.5; 3.6). Resultados que se reafirman en los argumentos de Huicho y Velásquez (2014) en su tesis concluyen lo siguiente, se observa que seguridad ocupacional está en un nivel medio [...]. Con un nivel bajo se ubica la variable calidad de vida de los colaboradores [...]. Por lo tanto, el diseño de un sistema de dirección en seguridad ocupacional incidirá de forma directa en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa en estudio. Argumentos que se contrastan con lo expuesto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ([INSHT], 2015) Argumenta que, La mejora del ambiente laboral minimiza el costo producido por los infortunios y enfermedades de tipo profesional, en efecto, esto debe impulsar al rendimiento de la productividad, al rendimiento económico en las organizaciones, a la propagación de empleo en las naciones e incrementar la calidad de vida de los colaboradores.

Por lo tanto se concluye que, los motivos que llevan a una relación alta entre las dimensiones y las variables en las empresas de transporte Group A & F S.A.C., y la Mamita S.A.C., obedecen a los riesgos asociados producto de las deficiencias administrativas (toma de decisiones), por no proporcionar una adecuada y oportuna información en cuanto al hecho de transportar sustancias peligrosas para la salud, repercutiendo significativamente sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores, siendo un aspecto vital que debe ser atendido con interés (tablas: 3.5; 3.6).

La relación que existe entre la dimensión biomecánico y la variable calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas de transporte Group A & F S.A.C., presenta una correlación alta de 79.30%, mientras que, para la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación muy alta de 93.50%, con aspectos vinculados a: adecuada forma como se traslada la carga dentro o fuera de la empresa y tiempo adecuado para descansar en el trabajo (tablas: 3.7; 3.8). La cual se contrasta con los argumentos de Saldaña (2016) en su tesis llegó a concluir lo siguiente, al existir algún tipo de capacitación esta debe darse al principio del inicio de las actividades, siendo el jefe inmediato el encargado de reforzar estas prácticas de seguridad ocupacional, ya que la

mayoría de trabajadores no cumplen a cabalidad las recomendaciones brindadas por los superiores respecto a la susceptibilidad de los riesgos, generando condiciones de trabajo inapropiadas a su persona y los demás colaboradores. Argumentos sustentados en la teoría de Chiang y Krausse (2007, [citando a Poza & Prior, 1988, citado en Gamero, 2003]) la definen como, La forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive. Es un concepto multidimensional, ya que toma en cuenta los aspectos subjetivos y objetivos lo que permite que no exista un sesgo a lo que se refiere a la situación real del trabajo.

Por lo tanto se concluye que, los aspectos vinculados en presentar una relación alta y muy alta entre las dimensiones y las variables en las empresas de transporte Group A & F S.A.C., y la Mamita S.A.C., están representadas por la forma como se traslada la carga dentro o fuera de la organización, siendo un detalle esencial para determinar las horas de descanso de los trabajadores, ya que los excesos en el trabajo conllevan a un desgaste físico en las actividades productivas delimitadas por la organización, cuya responsabilidad recae sobre el jefe inmediato por ser el encargado en explicar las funciones y tareas a desarrollarse en el día (tablas: 3.7; 3.8).

La relación que existe entre la dimensión condiciones de seguridad y la variable calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas de transporte Group A & F S.A.C., presenta una correlación muy alta de 90.30%, mientras que, para la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación muy alta de 95.10%, con aspectos vinculados a: conformidad con los sistemas de seguridad implementados por la empresa y responsabilidad de la empresa cuando se ha contraído algún accidente en el trabajo (tablas: 3.9; 3.10). Resultados que se contrastan con los argumentos de Ardón, Hernández y Ruano (2017) en su tesis concluyen que, la implementación de la práctica de dirección en seguridad en el trabajo [...], no solo se basa en mejorar aspectos actuales en seguridad ocupacional en la población, sino que traerá consigo mejoras en la reducción en los indicadores de tiempo y dificultad, promedio de días por lesión; como también reducirá los días no laborados e incapacidad. Posturas sustentadas en la teoría de Granados (2011, [citando a Fernández, 1999]) en la cual argumenta que calidad de vida laboral

es el nivel de complacencia individual y profesional presente en el rendimiento del área y el entorno laboral, delimitado por un patrón de orientación y administración, circunstancias laborales, compensaciones, captación y disposición por las funciones ejecutadas y el grado de consecución y desarrollo personal y colectivo.

Por lo tanto se concluye que, los niveles de relación muy alto entre las dimensiones y las variables de las empresas de transporte Group A & F S.A.C., y la Mamita S.A.C., miden la percepción de los trabajadores, si en efecto, los sistemas de seguridad implementadas cumplen con la función de preservar la integridad del colaborador, ya que la calidad de vida laboral es representada por factores como el grado de compromiso que tiene la empresa cuando su trabajador ha sido víctima de un incidente y/o accidente en el centro de labores; considerando que los incidentes repercuten negativamente en la productividad (tablas: 3.9; 3.10).

La relación que existe entre la dimensión psicosocial y la variable calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas de transporte Group A & F S.A.C., representa una correlación muy alta de 93.30%, mientras que, para la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación muy alta de 93.40%, con aspectos vinculados a: los horarios de trabajo establecidos por la empresa y adecuada manera como se realiza el trabajo en la empresa (tablas: 3.11; 3.12). Resultados que contrastan los argumentos de Saldaña (2016) en su tesis llegó a concluir lo siguiente, al existir algún tipo de capacitación esta debe darse al principio del inicio de las actividades, siendo el jefe inmediato el encargado de reforzar estas prácticas de seguridad ocupacional, ya que la mayoría de trabajadores no cumplen a cabalidad las recomendaciones brindadas por los superiores respecto a lo susceptibilidad de los riesgos, generando condiciones de trabajo inapropiadas a su persona y los demás colaboradores. Argumentos ratificados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT (2015) en la cual delimita que, los sectores con indicadores por encima del promedio en cuanto accidentes de trabajo están conformados por; construcción, con una reducción en incidentes laborales desde el año 2000, se mantiene en niveles elevados de siniestralidad, [...]. Los eventos de mayor gravedad y mortalidad están representados por las actividades de manufactura de productos metálicos, construcción de edificios, transporte terrestre y aquellas ligadas a la construcción especializada [...].

Por lo tanto se concluye que, los niveles muy altos de relación entre las dimensiones y las variables de las empresas de transporte Group A & F S.A.C., y la Mamita S.A.C., representan la importancia que significa establecer horarios de trabajo adecuados para los trabajadores, ya que la razón de ser de una organización radica en contar con un personal capaz de afrontar situaciones complejas, donde la manera como se realiza el trabajo contribuya a generar situaciones adecuadas al momento de cumplir con las actividades encomendadas por el superior (tablas: 3.11; 3.12).

En efecto a lo anterior, la relación general entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A&F S.A.C., obtiene una correlación muy alta de 96.70%, mientras la empresa de transporte la Mamita S.A.C., presenta una correlación muy alta de 92.80% (tablas: 3.13; 3.14). Resultados que concuerdan con los argumentos de Espinoza (2017) en su tesis llegó a concluir que, la relación existente entre las variables seguridad ocupacional y calidad de vida laboral es 0.939 (93.90%), afirmando que la relación presente entre estas es muy alta tomando en cuenta para ello la tabla de Karl Pearson. Argumentos sustentados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ([INSHT], 2015) Argumenta que, la mejora del ambiente laboral minimiza el costo producido por los infortunios y enfermedades de tipo profesional, en efecto, esto debe impulsar al rendimiento de la productividad, al rendimiento económico en las organizaciones, a la propagación de empleo en las naciones e incrementar la calidad de vida de los colaboradores.

Por lo tanto, lo que respecta a las empresas de transporte Group A & F S.A.C., y la Mamita S.A.C., se concluye que, existe una relación directa entre las variables, ya que presentan niveles muy altos de correlación, en consecuencia, las medidas y/o acciones que tomen las empresas por mejorar los aspectos vinculados a seguridad ocupacional, incidirá significativamente sobre la calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas en mención, contando con situaciones adversas si no se toman decisiones adecuadas conforme a lo descrito (tablas: 3.13; 3.14).

Los resultados de la investigación ejemplifican las acciones y/o recomendaciones que investigaciones futuras de problemática similar deben seguir, todo ello conforme a la descripción de puntos específicos con respecto a seguridad ocupacional, priorizando aspectos en cuanto a: capacitaciones técnicas, ambiente de trabajo, equipos de protección personal, riesgos, etc., teniendo en cuenta la satisfacción de los colaboradores en temas como: satisfacción con el trabajo, oportunidades de desarrollo, pago percibido, beneficios y compensaciones, participación, entre otras significativas.

Conclusiones

V. Conclusiones

- 5.1.** Se concluye que, la empresa de transporte Group A&F S.A.C., con respecto a la variable seguridad ocupacional se ubica en un nivel medio de aceptación, con un 68.6%, por otro lado, La Empresa de Transporte La Mamita S.A.C. con respecto a la variable seguridad ocupacional se ubica en un nivel bajo de aceptación, con un 62.9%, la variable calidad de vida laboral obtuvo un nivel medio de aceptación, con un 56.7%, (tomando en cuenta las puntuaciones totales más elevadas de la variable) conforme a los resultados hallados en el presente estudio. Los valores presentan niveles medios y bajo de aceptación por parte de los colaboradores de la empresa estudiada, las cuales responden en cierta medida al uso deficiente de los recursos en seguridad ocupacional como: implementos de protección, transporte de los materiales, tiempo de descanso, etc., por parte de la Empresa de Transporte Group A&F S.A.C., y por la segunda empresa en mención podríamos deducir que el la empresa en particular demuestra no estar comprometida con la integridad y cuidado de sus trabajadores, en cuanto a temas de seguridad ocupacional por reducir los incidentes y/o accidentes en el centro de labores.(figuras: 3.2; 3.6)
- 5.2.** Con respecto a la variable calidad de vida laboral de la empresa de Transporte Group A&F S.A.C. obtuvo un nivel bajo de aceptación, con un 56.7%, y para la empresa de Transporte La Mamita S.A.C. se encuentra en un nivel bajo de aceptación, con un 51.4% (tomando en cuenta las puntuaciones totales más elevadas de la variable) de acuerdo con los resultados hallados en la investigación. En efecto, como consecuencia los colaboradores demuestran no estar de acuerdo con los aspectos vinculados a la calidad de vida laboral como: satisfacción en el área de labores, salario, equipos de protección, beneficios, etc.para la Empresa Group A&F S.A.C., mientras que a la Empresa De Transporte La Mamita S.A.C. podriamos deducir que en la calidad de vida laboral de los colaboradores, respecto al bienestar en el trabajo, salario percibido, entre otras importantes (figuras: 3.4; 3.8).

- 5.3.** En las dimensiones de la variable seguridad ocupacional y la variable calidad de vida laboral se llegó a concluir lo siguiente:
- 5.3.1.** Entre la dimensión biológica y la variable calidad de vida laboral se obtuvo una correlación alta de 73.90% para la empresa de transporte Group A & F S.A.C. mientras que, para la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación alta de 77.10%, con aspectos vinculados a: capacitación en temas de manipulación de material peligroso y capacitación en temas relacionados con primeros auxilios (tablas: 3.1; 3.2).
 - 5.3.2.** Para la relación entre la dimensión físico y la variable calidad de vida laboral se determina una correlación muy alta de 96.53% para la empresa de transporte Group A&F S.A.C. por otro lado, la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación muy alta de 95.10%, con aspecto vinculados a: el lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de las actividades y supervisión del uso de equipos de protección personal como: máscara, casco, guantes, botas, etc. (tablas: 3.3; 3.4).
 - 5.3.3.** Para la relación entre la dimensión químico y la variable calidad de vida laboral se determina una alta de 69.30% para la empresa de transporte Group A&F S.A.C , mientras que para la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación alta de 67.20%, con aspectos vinculados a: información sobre el riesgo que representa transportar sustancias peligrosas (químicos), (tablas: 3.5; 3.6).
 - 5.3.4.** Para la relación entre la dimensión biomecánico y la variable calidad de vida laboral se determina una correlación alta de 79.30% para la empresa de transporte Group A&F S.A.C, mientras que, para la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación muy alta de 93.50%, con aspectos vinculados a: adecuada forma como se traslada la carga dentro o fuera de la empresa y tiempo adecuado para descansar en el trabajo (tablas: 3.7; 3.8).

- 5.3.5.** Para la relación entre la dimensión condiciones de seguridad y la variable calidad de vida laboral se determina una correlación muy alta de 90.30% para la empresa de transporte Group A & F S.A.C., mientras que para la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación muy alta de 95.10%, con aspectos vinculados a: conformidad con los sistemas de seguridad implementados por la empresa y responsabilidad de la empresa cuando se ha contraído algún accidente en el trabajo (tablas: 3.9; 3.10).
- 5.3.6.** Para la relación que existe entre la dimensión psicosocial y la variable calidad de vida laboral se determina una correlación muy alta de 93.30% para la empresa de transporte Group A & F S.A.C., mientras que, para la empresa de transporte la Mamita S.A.C., obtiene una correlación muy alta de 93.40%, con aspectos vinculados a: los horarios de trabajo establecidos por la empresa y adecuada manera como se realiza el trabajo en la empresa (tablas: 3.11; 3.12).
- 5.4.** Se concluye que, existe correlación entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A&F S.A.C., obtiene una relación muy alta de 96.70%, mientras la empresa de transporte la Mamita S.A.C., concreta una relación muy alta de 92.80%., con una significancia general menor a 5% ($p < 0,05$). La cual evidencia que, existe una representación significativa de la variable independiente sobre la variable dependiente; es decir, mientras se incrementen los aspectos vinculados a seguridad ocupacional, esta repercutirá directamente sobre calidad de vida laboral de los trabajadores; presentando situaciones contrarias, si se disminuyen los esfuerzos por incrementar la variable independiente sobre la dependiente (tablas: 3.13; 3.14).

Recomendaciones

VI. Recomendaciones

- 6.1.** A la gerencia se recomienda capacitar constantemente a los colaboradores de las empresas estudiadas, tanto al personal administrativo como operario en temas de seguridad ocupacional, como: manipulación de material peligroso, primeros auxilios, transporte de sustancias químicas, almacenaje y transporte adecuado de la carga (encomiendas), uso adecuado de los equipos de protección, entre otras, las cuales contribuyan en disminuir cualquier tipo de accidente y/o incidente en el centro de labores.
- 6.2.** Incrementar la calidad de vida laboral, por ende la satisfacción de los colaboradores con acciones y/o beneficios por parte de la gerencia, que respondan a sus necesidades, como: bonos remunerativos, oportunidad de continuar estudios superiores (becas o medias becas), atención médica, entre otras importantes. En cuanto al trabajo: adecuados horarios de descanso, rotación de personal, salario adecuado, etc., que permitan en cierta medida satisfacer a sus aspiraciones personales y laborales.
- 6.3.** Realizar auditorías internas por parte de la gerencia, teniendo en cuenta la participación de cada colaborador, siendo este un elemento vital por ser quienes están en contacto directo con los accidentes y/o incidentes suscitados en las instalaciones de la organización (Group A&F y la Mamita), permitiendo establecer medidas oportunas y correctivas en cuanto a los sistemas de seguridad, con aquellas encontradas en condiciones deplorables producidas por el tiempo.
- 6.4.** Realizar un análisis FODA de todas las áreas en general por parte de la gerencia, en la cual se evidencien los aspectos positivos y negativos de la organización (Group A&F y la Mamita), que permita a la gerencia establecer estrategias con respecto a seguridad ocupacional para erradicar efectos que entorpezcan las actividades económicas y productivas, incidiendo favorablemente sobre la calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas estudiadas.

- 6.5.** Se recomienda realizar investigaciones de tipo explicativo, donde se aplique un programa de seguridad ocupacional para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas sometidas a estudio.

Referencias

VII. Referencias

- Alquipa, C. (2017) *Salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao, 2017*. Universidad César Vallejo, Perú. Tesis de grado. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3050/Aiquipa_ECM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ardón, J., Hernández, J. & Ruano, M. (2017) *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la cruz roja salvadoreña basado en la norma OHSAS 18001:2007*. Universidad de El Salvador, El Salvador. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/14220/1/Dise%C3%B1o%20de%20un%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20seguridad%20y%20salud%20ocupacional%20para%20la%20Cruz%20Roja%20salvadore%C3%B1a%20basado%20en%20la%20norma%20OHSAS%2018001-%202007.pdf>
- Aureoles, I. & Torres, T. (2015) *Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura prefarmacéutica*. Tomo 19 N° 36. Universidad de Guadalajara, México. Artículo científico. Recuperado de <https://search.proquest.com/central/docview/1927178076/B2CE6ABF0C3A489FPQ/1?accountid=37408>
- Avalos (2013). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en los docentes de la institución educativa N° 6085 de Chorrillos, Ugel 07-2012*. (Tesis de Magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.h
- British Standards Institution ([BSI], 2018) *Catálogo de Servicios y Formación. Turning our experience into your expertise*. (s.n.). Organismo Nacional de Normalización del Reino Unido.
- Chiang, M. & Krausse, K. (2007) *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*. (s.n.). Universidad del Bio Bio, Chile. Artículo científico.

- Chiavenato, I. (2011) *Administración de recursos humanos*. (9na. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Espinoza, A. (2017) *Salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L.* Universidad Cesar Vallejo, Perú. Tesis para licenciado. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3050/Aiquipa_ECM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, B., Montes, J. & Vázquez, C. (2006) *Desarrollo y validación de una escala de medición para el sistema de gestión de la seguridad laboral*. Vol. 12, N° 03. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-DesarrolloYValidacionDeUnaEscalaDeMedicionParaElSi-2244246.pdf>
- Gonzales, J., Álvarez, G. y Soto, A. (2013) *Seguridad en el trabajo e indicadores de riesgo en una muestra de trabajadores puertorriqueño*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2099849439/fulltextPDF/194A3EE7800A4517PQ/11?accountid=37408>
- Granados, I. (2011) *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Vol. 14, N° 02. Perú: Revista IIPSI. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Mac Graw Hill.
- Huicho, Y. & Velásquez, E. (2014) *Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores de la planta concentradora Victoria en la compañía minera Volcán S.A.A.* Universidad Nacional del Centro, Perú. Tesis de grado. Recuperado de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/571/TIMM_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ([INSHT], 2015). [s.n.e.]. España: Datos abiertos. Recuperado de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/Plan%20de%20accion%202015_2016%20ESST.pdf

López, S. (2017) *Inducción SG-SST Documentación, versión 1.0.* (s.n.ed.). (s.p.) (s.e.). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=w3kpDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=seguridad+y+salud+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi5_froydDaAhXOs1MKHR9yBqcQ6AEIMjAC#v=onepage&q=seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo&f=false

Martínez, L., Trespacios, O. y Luna, C. (2013) *Condiciones laborales que inciden en la calidad de vida laboral.* Universidad del norte Barranquilla, Colombia. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5328/3553>

Molina, J., Perez, A., Lizarraga, G. y Larrañaga, A. (2018) *calidad de vida en el trabajo y competitividad en organizaciones de servicios turísticos.* Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2062817402/fulltextPDF/4BE1F4F2E6B64C68PQ/4?accountid=37408>

Organización Internacional del Trabajo ([O.I.T.], 2018). *Seguridad y salud en el trabajo.* Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Patiño, M. (2014) *La gestión de la seguridad y salud ocupacional en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora.* Colegio la Frontera del Norte (San Diego State University, Estados Unidos), México. Tesis de grado. Recuperado de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/Tesis-Pati%C3%B1o-De-Gyves.pdf>

Pérez, D., Peralta, J. y Fernández, P. (2013) *Incidencia de variables organizacionales en la calidad de vida en el trabajo de funcionarios del sector público de salud en el norte de Chile.* Recuperado de

<https://search.proquest.com/docview/1771624663/fulltextPDF/4BE1F4F2E6B64C68PQ/1?accountid=37408>

Quispe, M. (2014). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa en la industria metalmecánica*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3719/Quispe_hm.pdf;jsessionid=AC62EC64B223031907DC2307FE9C5FF4?sequence=1

Sánchez, L. (2013) *Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones*. Universidad de la Sabana, Colombia. Recuperado de

[http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%20Elnchez%20Ortiz%20\(TESIS\).pdf?sequence=1](http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%20Elnchez%20Ortiz%20(TESIS).pdf?sequence=1)

Saldaña, K. (2016) *Análisis del desempeño de la gestión en seguridad y salud ocupacional en el proyecto minero Anglo American Quellaveco*. Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Tesis de grado. Recuperado de

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4198/Salda%C3%B1a_Calderon_Kelvin.pdf?sequence=1

Salvador, J. (2014) *La seguridad e higiene ocupacional y la calidad de vida de los trabajadores en la Curtiduría Orión S.A.C., Distrito de La Esperanza, 2013*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Tesis de grado. Recuperado de

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/972/salvadorguzman_jessica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ([SUNAFIL], 2016). Recuperado de <https://www.sunafil.gob.pe/seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html#i-marco-legal-2>

Zeballos, C. (2014) *Estudio de las mejores prácticas de gestión de seguridad y salud ocupacional en España y su aplicabilidad en México*. Universidad nacional autónoma de México. México. Tesis de grado. Recuperado de

<http://132.248.9.195/ptd2014/noviembre/512452366/Index.html>

Anexos

Anexos

Anexo N° 01: Cuestionario

Buenas Días/tardes, estamos realizando una investigación con fines académicos. Marcar con una X la alternativa que usted considere conveniente. Cabe mencionar que, la información proporcionada será utilizada de forma confidencial. Se agradece el tiempo dedicado.

- 1 = Totalmente de acuerdo
- 2 = en desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente desacuerdo

Item	1	2	3	4	5
1. ¿Se me capacita en temas de manipulación de material peligroso?					
2. ¿Se me capacita en temas relacionados con primeros auxilios?					
3. ¿El lugar donde trabajo es adecuado para desarrollar mis actividades?					
4. ¿Se me supervisa el uso de equipos de protección personal como: máscara, casco, guantes, botas, etc.?					
5. ¿Se me informa sobre el riesgo que representa transportar sustancias peligrosas (químicos)?					
6. ¿Considero adecuado la forma como se traslada la carga dentro o fuera de la empresa?					
7. ¿Cuento con el tiempo adecuado para descansar en el trabajo?					
8. ¿Estoy conforme con los sistemas de seguridad implementados por la empresa?					
9. ¿La empresa se hace responsable cuando he contraído algún accidente en el trabajo?					

10. ¿Considero adecuado los horarios de trabajo establecidos por la empresa?					
11. ¿Considero adecuado la manera como se realiza el trabajo en la empresa?					
12. ¿Estoy satisfecho con el trabajo que realizo?					
13. ¿Estoy satisfecho con el lugar (ambiente físico) donde realizo mi trabajo?					
14. ¿La empresa se preocupa por mi bienestar en el trabajo?					
15. ¿Estoy satisfecho con el pago que recibo por mi trabajo?					
16. ¿Tengo algún problema en el lugar (espacio) donde realizo mi trabajo?					
17. ¿Los equipos y accesorios de protección contribuyen a reducir accidentes?					
18. ¿Se me otorga algún tipo de beneficio por mi desempeño?					
19. ¿Se me permite participar de las decisiones en mi área de trabajo?					
20. ¿Los horarios de trabajo me permiten desarrollar otras actividades?					
21. ¿He recibido algún tipo de maltrato por parte de la empresa?					

Tabla 1: Matriz de consistencia de la variable Seguridad y Salud Ocupacional

Proyecto de investigación aplicada

Título: Seguridad ocupacional en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A & F S.A.C. y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la relación existente entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de las Empresas de Transporte Group A&F S.A.C. y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018?	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de las Empresas de Transporte Group A&F S.A.C y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.</p> <p>Objetivos específicos. O_1 Identificar el nivel seguridad ocupacional de los trabajadores de Las Empresas Group A & F S.A.C y la Mamita S.A.C. O_2 Identificar el nivel de calidad de vida laboral de Las Empresas Group A & F S.A.C y la Mamita S.A.C. O_3 Determinar la relación entre las dimensiones de seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de la empresa Group A&F S.A.C. y la</p>	Existe relación directa entre la seguridad ocupacional en relación a la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A&F S.A.C. y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.	Seguridad ocupacional	Fernández, et al. (2006) definen que, la seguridad y salud ocupacional reúne un conjunto de prácticas implantadas en la empresa tendentes a la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo, las cuales se han venido considerando como factores integrantes de la cultura de seguridad de la empresa. Para que este sistema sea efectivo y consiga su objetivo debe ser apoyado por todos los niveles de dirección de la empresa y lograr la implicación de los trabajadores, que son los que están en contacto con los factores de riesgo en sus lugares de	Para medir la variable seguridad ocupacional, se adaptó el instrumento de medición ya validado de Fernández et al. (2006).	BIOLOGICO	Capacitacion en riesgo biologico	1	Ordinal
							Capacitacion de primeros auxilios	2	
						FISICO	Capacitaciones	3	
							Medición de Higiene	4	
						QUIMICO	Capacitacion en riesgos quimicos	5	
							Hojas de seguridad	6	
						BIOMECANICO	Capacitación en riesgos biomecánicos	7	
							Pausas activas		
Capacitacion	8								

	empresa de transporte la Mamita S.A.C.			trabajo, es decir, debe crear un clima de seguridad positivo donde todos estén convencidos de la importancia de la seguridad y actúen en consecuencia (p. 79).		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Programas de gestión	
							Publicaciones en cartera	9
							Gestion sobre riesgos	
						PSICOSOCIAL	Turnos de trabajo extenso	10
							Contenido de la tarea	
							Organización de trabajo	
							Ritmo de trabajo	11

Nota: Indicadores en base a Fernández et al., ítems fue adaptado a la problemática de dicha institución. (1-11)

Tabla 2: Matriz de consistencia de la variable Calidad de Vida Laboral

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
¿Cuál es la relación existente entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de las Empresas de Transporte Group A&F S.A.C. y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018?	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de las Empresas de Transporte Group A&F S.A.C y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.</p> <p>Objetivos específicos. O_1 Identificar el nivel seguridad ocupacional de los trabajadores de Las Empresas Group A & F S.A.C y la Mamita S.A.C. O_2 Identificar el nivel de calidad de vida laboral de Las Empresas Group A & F S.A.C y la Mamita S.A.C. O_3 Determinar la relación entre las dimensiones de seguridad ocupacional y calidad de vida laboral de la empresa Group A&F S.A.C. y la empresa de transporte la Mamita S.A.C.</p>	Existe relación directa entre la seguridad ocupacional en relación a la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Group A&F S.A.C. y la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018..	Calidad de vida laboral	Chiang y Krausse (2007, [citando a Poza & Prior, 1988, citado en Gamero, 2003]) la definen como, la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive. Es un concepto multidimensional, ya que toma en cuenta los aspectos subjetivos y objetivos lo que permite que no exista un sesgo a lo que se refiere a la situación real del trabajo (p. 25).	Para medir la variable calidad de vida laboral, se adaptó el instrumento de medición elaborado por Chiang y Krausse (2007).	INDICADOR INDIVIDUAL	Satisfacción con el trabajo	12-13-14	Ordinal	
							CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	Salud y ambiente físico en el lugar de trabajo		16-17
						ORGANIZACIÓN				
							Cultura	18		
							Participacion de los trabajadores	19		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, EDDY DANIEL HONORIO TORRES, titular del DNI. N°
43557275, de profesión
INGENIERO DE SEGURIDAD, ejerciendo actualmente como
INGENIERO DE SEGURIDAD, en la Institución
LA EMPRESA DE TRANSPORTE GROUP A&F S.A.C. Y LA MAMITA S.A.C.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Las empresas de transporte Group A&F S.A.C. y La Mamita S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones, con respecto a la variable SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			Y	
Pertinencia		X		

En Trujillo, a los 03 días del mes de JUNIO del 2018



Firma

ANEXO 3:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Arturo Alberto Segama Arroyo, titular del DNI. N° 19929208, de INGENIERO DE SEGURIDAD profesión, ejerciendo actualmente como INGENIERO DE SEGURIDAD, en la Institución EUN NEW NORUS S.A.C. - CIA MINERA PODEROSA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Las empresas de transporte Group A&F S.A.C. y La Mamita S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones, con respecto a la variable SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems		X		
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión		X		
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 08 días del mes de Junio del 2018

Arturo

Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LINDA IZELD VILCENA ZAPATA, titular del DNI. N°
43799760, de profesión
ING. ESTADISTICO, ejerciendo actualmente como
DOCENTE UNIVERSITARIO, en la Institución
U.C.V

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Las empresas de transporte Group A&F S.A.C. y La M...

Luego de hacer las observaciones pertinentes **OCUPACIONAL** siguientes apreciaciones, con respecto a la variable SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

En Trujillo, a los 11 días del mes de JUNIO del 2018



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Pablo Ricardo Ciudad Fernandez, titular del DNI. N° 17873919, de Lic. Administración profesión, ejerciendo actualmente como Docente en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Las empresas de transporte Group A&F S.A.C. y La Mamita S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones, con respecto a la variable CALIDAD DE VIDA LABORAL.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia		X		

En Trujillo, a los 07 días del mes de Junio del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

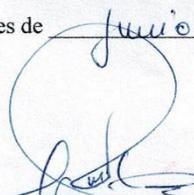
Yo, Luis E. Quiroz Veliz, titular del DNI. N° 17806730, de _____ profesión Ingeniero industrial, ejerciendo actualmente como Docente - TP, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Las empresas de transporte Group A&F S.A.C. y La Mamita S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones, con respecto a la variable CALIDAD DE VIDA LABORAL.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 7 días del mes de Junio del 2018



 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUIS ITALO VILCUNA ZAPATA, titular del DNI. N°
43799760, de _____ profesión
ING. ESTADÍSTICO, ejerciendo actualmente como
DOCENTE UNIVERSITARIO, en la Institución
V.C.V

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Las empresas de transporte Group A&F S.A.C. y La Mamita S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones, con respecto a la variable CALIDAD DE VIDA LABORAL

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 11 días del mes de JUNIO del 2018



Firma

Anexo N° 10:

Gestión de Operaciones: Cuestionario de Seguridad Ocupacional

Ficha Técnica

Autores:

- ✓ Alvarado Fabian, Jhuliana
- ✓ Chilcho Arenas, Sheyla

Procedencia: Trujillo

País: Perú

Año: 2018

Versión: Original en idioma español

Administración: Colectiva e individual

Duración: 5 minutos (aproximadamente)

Objetivo: Determinar la relación entre la seguridad ocupacional con la calidad de vida laboral.

Dimensiones: contiene:

- Biológico
- Físico
- Químico
- Biomecánico
- Condiciones de seguridad
- Psicosocial

Anexo N° 11:

Gestión de Operaciones: Calidad de Vida Laboral

Ficha Técnica

Autores:

- ✓ Alvarado Fabián, Dina
- ✓ Chilcho Arenas, Sheyla

Procedencia: Trujillo

País: Perú

Año: 2018

Versión: Original en idioma español

Administración: Colectiva e individual

Duración: 5 minutos (aproximadamente)

Objetivo: Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional con la calidad de vida laboral.

Dimensiones: contiene:

- Indicador individual
- Condiciones y medio ambiente de trabajo
- Organización
- Indicadores globales

Anexo N° 12:

Tabla 03: Escala de valoración del Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0,95 a + >	Muy elevada o Excelente
[0,90-0,95>	Elevada
[0,85-0,90>	Muy buena
[0,80-0,85>	Buena
[0,75-0,80>	Muy respetable
[0,70-0,75>	Respetable
[0,65-0,70>	Mínimamente aceptable
[0,40-0,65>	Moderada
[0,00-0,40>	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

ANEXO N° 13

Tabla 04: Escala valorativa, conforme al coeficiente (Rho) de Spearman

Rangos	Niveles
0,00	Relación nula
0,00 – 0,20	Relación muy baja
0,20 – 0,40	Relación baja
0,40 – 0,60	Relación moderada
0,60 – 0,80	Relación alta
0,80 – 1,00	Relación muy alta
1,00	Relación perfecta

ANEXO 14:

Seguridad ocupacional en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Group A&F S.A.C.. Trujillo – 2018.																						
Seguridad ocupacional												Calidad de vida laboral										
Encuestado/Ítems	Biológico		Físico		Químico		Biomecánico		Condiciones de seguridad		Psicosocial		Indicador individual				Cond. y medio amb. de trabajo		Organización		Indicadores globales	
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	
4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
5	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	
7	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	
9	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
10	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	
12	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
15	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	
16	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	
17	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
18	1	2	1	3	1	3	1	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	1	
19	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
20	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	
22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
23	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	
24	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
25	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
26	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
27	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
28	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	1	3	3	2	
29	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

ANEXO 15:

Seguridad y salud ocupacional en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa la Mamita S.A.C. Trujillo – 2018.																							
Encuestado/Ítems	Seguridad ocupacional										Calidad de vida laboral												
	Biológico		Físico		Químico		Biomecánico		Condiciones de seguridad		Psicosocial		Indicador individual					Cond. y medio amb. de trabajo		Organización		Indicadores globales	
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21		
31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
36	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
37	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
38	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1		
39	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2		
40	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3		
41	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
42	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
43	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
44	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1		
45	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2		
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
49	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
50	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
51	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1		
52	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2		
53	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3		
54	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
55	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
56	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
60	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
61	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1		
62	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1		
63	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2		
64	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3		
65	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		