



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de
vida laboral del personal de una DIRIS, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Bellido Roque, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-7889-4046)

ASESOR:

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (ORCID: 0000-0003-4010-3517)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios quién me guio por el camino del bien, por darme la fortaleza para seguir adelante y no desistir en los problemas que se presentaban.

A mi esposa Selena quien me apoyó y alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

Agradecimientos

A mi asesor de tesis, Dr. Hugo Ricardo Prado López por su dedicación y esfuerzo, quien con sus orientaciones, recomendaciones y paciencia motivaron el logro y culminación de la tesis de doctorado.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES	63
VIII. PROPUESTA	65

REFERENCIAS	70
ANEXOS	78
Anexo 1. Matriz de consistencia	80
Anexo 2. Operacionalización de variables	121
Anexo 3. Instrumentos	127
Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos	137
Anexo 5. Validación de instrumentos	139

Índice de tablas

Tabla 1 Interpretación de los valores de Alfa de Cronbach	29
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento Gestión de seguridad laboral	30
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento Condiciones de trabajo	30
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento Calidad de vida laboral	30
Tabla 5 Nivel de la variable independiente gestión de seguridad laboral	32
Tabla 6 Nivel de la variable independiente gestión de seguridad laboral por dimensiones	33
Tabla 7 Nivel de la variable independiente condiciones de trabajo	34
Tabla 8 Nivel de la variable independiente condiciones de trabajo por dimensiones	35
Tabla 9 Nivel de la variable dependiente calidad de vida laboral	36
Tabla 10 Nivel de la variable dependiente calidad de vida laboral por dimensiones	37
Tabla 11 Ajuste del modelo de la hipótesis general	38
Tabla 12 Bondad de ajuste del modelo	39
Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	39
Tabla 14 Estimaciones de parámetros	40
Tabla 15 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	41
Tabla 16 Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	41
Tabla 17 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	42

Tabla 18 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	43
Tabla 19 Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	43
Tabla 20 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	44
Tabla 21 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	45
Tabla 22 Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	45
Tabla 23 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	46
Tabla 24 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 4	47
Tabla 25 Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4	47
Tabla 26 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	48
Tabla 27 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 5	49
Tabla 28 Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 5	49
Tabla 29 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	50
Tabla 30 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 6	51
Tabla 31 Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 6	51
Tabla 32 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 6	52
Tabla 33 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 7	53
Tabla 34 Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 7	53
Tabla 35 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 7	54

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la variable independiente gestión de seguridad laboral	32
Figura 2 Nivel de la variable independiente gestión de seguridad laboral por dimensiones	33
Figura 3 Nivel de la variable independiente condiciones de trabajo	34
Figura 4 Nivel de la variable independiente condiciones de trabajo por dimensiones	35
Figura 5 Nivel de la variable dependiente calidad de vida laboral	36
Figura 6 Nivel de la variable dependiente calidad de vida laboral por dimensiones	37

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021. Para ello se estableció como metodología el tipo de investigación básica con un diseño no experimental, correlacional causal de corte transversal, la población fue conformada por 410 trabajadores de una DIRIS - 2021, de los cuales 283 son del régimen laboral CAS y 127 son nombrados, teniendo como muestra final a 199 trabajadores de una DIRIS, del mismo el muestreo correspondió al probabilístico, de tipo aleatorio simple. La técnica de recolección de datos fue la encuesta cuyo instrumentó fue el cuestionario para las 3 variables. Concluyendo que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 99%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS-2021 con la significatividad estadística de 0.000 y 0.046 con un grado de libertad.

Palabras clave: Gestión, seguridad, condiciones, trabajo, calidad.

Abstract

The main objective of this research was to determine the influence of occupational safety management and working conditions on the quality of working life of the personnel of DIRIS, 2021. For this purpose, a basic research methodology was established with a non-experimental, causal correlational cross-sectional design, the population was made up of 410 workers of a DIRIS - 2021, of which 283 are of the CAS labor regime and 127 are appointed, with a final sample of 199 workers of a DIRIS, of which the sampling corresponded to the probabilistic, simple random type. The data collection technique was the survey, whose instrument was the questionnaire for the 3 variables. It was concluded that the management of occupational safety and working conditions influences the quality of work life of DIRIS-2021 personnel, according to the pseudo Nagelkerke square of 80%, with a statistical significance of 0.000. Likewise, occupational safety management and working conditions influence the quality of work life of the personnel of a DIRIS-2021 with the statistical significance of 0.000 and 0.046 with a degree of freedom.

Keywords: Management, security, conditions, work, quality.

Resumo

O principal objectivo desta investigação era determinar a influência da gestão da segurança e das condições de trabalho na qualidade de vida laboral do pessoal de um DIRIS, 2021. Para que fosse estabelecido como metodologia o tipo de investigação de base com um desenho não experimental, correlacional causal de corte transversal, a população foi conformada por 410 trabalhadores de um DIRIS - 2021, dos quais 283 são do regime laboral CAS e 127 são nomeados, tendo como amostra final 199 trabalhadores de um DIRIS, do mesmo que a amostragem correspondeu à probabilística, de tipo aleatório simples. A técnica de recolha de dados foi o inquérito, utilizando um questionário para as três variáveis. Concluiu-se que a gestão da segurança e das condições de trabalho influencia a qualidade da vida laboral do pessoal da DIRIS-2021, de acordo com o pseudo-quadrado Nagelkerke de 80%, com um significado estatístico de 0.000. Além disso, a gestão da segurança no trabalho e as condições de trabalho influenciam a qualidade de vida laboral do pessoal do DIRIS-2021 com o significado estatístico de 0,000 e 0,046 com um grau de liberdade.

Palavras-chave: Gestão, segurança, condições, trabalho, qualidade.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo industrial ha sido en gran medida responsable de la generación de empleos en el mundo, la necesidad de mano de obra para cubrir la demanda en productos y servicios para la sociedad ha fomentado el cambio y manera de vivir de las personas, esto indica como el trabajo es una actividad propia del ser humano, ayudando a este con su realización social, personal y económica. Con la situación adecuada de vida profesional, el trabajo influiría en el aspecto personal y social y de manera muy significativa en la salud y el bienestar. Considerando que la salud, es un componente imprescindible para el desarrollo personal y una buena condición de salud hace que el individuo realice sus actividades laborales de manera oportuna y efectiva, constituyendo una fuente de ingresos económicos para cubrir las necesidades materiales, y lograr de esta manera la satisfacción material social y psicológica, en este sentido, el derecho primordial de todo trabajador, tiene respaldo en la vida laboral de calidad promovida por la OMS (2018), que sugiere un trabajo saludable en condiciones laborales dignas.

Esta situación ha sido analizada por diferentes autores internacionales como es el caso de Martínez y Ros (2010), en su estudio realizado en Zaragoza España, vinculada con el nivel de vida en el ámbito profesional, para así conocer los factores vinculados con el nivel de vida profesional, el estudio arrojó resultados sobre las siguientes características; para la satisfacción laboral el 13% de los encuestados se encuentran totalmente satisfechos, lo que significa que no existe mucha satisfacción con respecto a la actividad que realizan, el planteamiento sobre las expectativas futuras en la empresa es de 65% de expectativa positiva a pesar de la poca satisfacción, las actitudes hacia el trabajo 52% se mantuvieron de forma regular, la calidad de vida laboral percibida solo un 27% consideró que era buena.

Igualmente, Hernández (2012) en su investigación o realizado en España, en donde se estudia el deber proteccionista de las empresas hacia sus trabajadores ante los riesgos a los que estos se puedan encontrar expuestos, según este estudio las empresas en un 83 % practican la previsión de riesgos en el trabajo; y en 73% se optimizan las condiciones laborales, y se ha enfocado en

la capacitación donde el 38% de las empresas han tenido una formación en materia preventiva con sus trabajadores.

Asimismo, Cagua, Carvajal y Hernández (2017), según consideraciones de los autores en su estudio relacionado a las condiciones de trabajo y la repercusión de esta a la salud realizado en Colombia, el nivel de vida de los empleados está sujeta al índole laboral que estos tengan y podrá ser de menor o mayor calidad, dependiendo del grado de satisfacción con las condiciones laborales a las que están expuestos, con relación a las condiciones laborales de la población estudiada la investigación indicó lo siguiente; el 39,9 % trabaja nueve horas corridas, el 39,2% doce horas diarias; 32,8 % trabajan de pie ocho horas continuas y 19,0 % de 6 a ocho horas de pie, 47,6 % de los trabajadores no tienen días de descanso, el 27,3% tiene un día de descanso semanal.

En este contexto, se estudia el caso peruano, al respecto una investigación sobre el nivel de vida de los empleados de organismos gubernamentales y de capital privado en Lima, llevado a cabo por Loli, Danielli, Navarro y Cerón (2018), evidenció que el 19.9% están absolutamente disconformes con la calidad de vida laboral obtenida, el 20.8% está en desacuerdo, el 20.8% se encuentra desinteresado, y el 18.7% se encuentra conforme y el 19.7% está totalmente de acuerdo con el nivel de vida dentro del trabajo, esto indica que en su gran mayoría los trabajadores de empresas tanto públicas como privadas están disconformes con la calidad de vida laboral que estos perciben, esto podría estar repercutiendo en el desarrollo de sus actividades. Con respecto a las condiciones de trabajo analizado por Sabastizagal, Astete y Benavides (2020), se concluyó que el 39,7% de la mano de obra trabajaban más de 48 horas a la semana y 44,5% de lunes a sábado, mientras que el 40,6% no tienen servicios de salud ocupacional, el 39.8% no se le realizan evaluaciones médico ocupacionales, el 35.2% no identifican ni evalúan los riesgos por puesto de trabajo, el mantenimiento de estas condiciones podría afectar severamente la salud de los trabajadores y su desempeño laboral.

En esta misma línea se delimita este estudio al personal que labora en una DIRIS, que son los encargados de dar garantía a la atención oportuna y adecuada a las personas que en la actualidad, debido al tema de la pandemia

producida por el coronavirus también conocido como Covid-19 los sistemas de salud se han visto colapsados y el personal tuvo la urgencia y compromiso de cambiar las condiciones de trabajo, las condiciones de seguridad y por consecuencia, se ha visto afectado la calidad de vida de esos colaboradores que en los últimos meses han estado batallando con una enfermedad de trascendencia mundial, la cual por sus características demanda mayores condiciones de resguardo y seguridad en el trabajo, el uso de equipos de bioseguridad altamente eficaz para evitar contagios, cambio de jornadas laborales muchas veces más elevadas, la sustitución de personal de alta vulnerabilidad por personal joven que deben cubrir su plazas y la de sus compañeros, afrontar la muerte de sus colegas, cambio de protocolos de ingreso y salida de su lugar de trabajo entre otras situaciones que obligan a cambiar sus condiciones de trabajo, lo cual alteran la seguridad laboral y a su vez la calidad de vida de trabajo que estos poseían.

Por otro, lado se presentan los problemas de investigación, teniendo como problema general ¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021?, y entre los problemas específicos se planteó; ¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en el Soporte institucional del personal de una DIRIS, 2021?, ¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021?, ¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS, 2021?, ¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS, 2021?, ¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS, 2021?, ¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en el desarrollo personal del personal de una DIRIS, 2021?, y , ¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS, 2021?.

La justificación de este estudio se enfoca de distintos aspectos, desde un aspecto teórico, esta investigación posee una gran importancia que hace justicia a su desarrollo, el análisis de la seguridad laboral y las condiciones de trabajo que representan el estudio de la salud y resguardo de la vida humana, la protección a la vida de los trabajadores se encuentra establecidos en distintos convenios y normas nacionales e internacionales, y se han realizados diversos estudios e investigaciones sobre el tema, esta investigación dará un aporte a los antecedentes de futuras investigaciones que se logren desarrollar, sobre todo dentro de un contexto *sui géneris*, como es la pandemia por covid 19.

Asimismo, se justifica desde el aspecto práctico, la seguridad de los trabajadores en estos últimos tiempos ha sido tema de gran relevancia, el resguardo de la vida y la salud está estipulado en normativas nacionales e internacionales, bajo la protección de los derechos humanos, el trabajo digno es una de las políticas de la OIT, y esta se encarga de velar por ello, por lo que en el ámbito laboral se debe poseer características mínimas que permitan obtener una vida laboral de calidad para los trabajadores, brindando condiciones mínimas de seguridad y estabilidad, este estudio se justifica desde un aspecto práctico ya que se centrará en analizar en qué condiciones se labora, cuáles son las medidas de seguridad implementadas y cómo afecta ello a la calidad de vida del colaborador.

En otra perspectiva, se respalda desde el aspecto metodológico, ya que la misma se enmarcará dentro de una investigación cuantitativa, donde se plantearán objetivos e hipótesis relacionadas con las seguridad laboral, las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal, esas hipótesis tendrán respuestas a partir de la elaboración de los cuestionarios para la investigación que a su vez, permitirá responder a los objetivos, que accederán a obtener conclusiones sobre la influencia de estas variables con la calidad de vida laboral de los colaboradores que trabajan en una DIRIS, 2021.

Por último, se justifica por su apariencia gnoseología, la seguridad laboral se encarga del estudio de los riesgos existentes en el lugar de trabajo a los que se expone un colaborador y al análisis de la prevención de los mismos, esta investigación se encarga de estudiar variables relacionadas con el entorno laboral y las circunstancias a las cuales se expone dicho trabajador, el reconocer

los peligros que enfrentan los trabajadores les permite trabajar en la precaución de accidentes y la disminución de afecciones ocupacionales, optimizar las condiciones de trabajo y aumentar la calidad de vida de los empleados de una DIRIS, 2021.

A su vez, se diseñaron los objetivos de investigación, como objetivo general se propuso: Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021; entre los objetivos específicos se establecieron: Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en el Soporte institucional del personal de una DIRIS, 2021, Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021, Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS, 2021, Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS, 2021, Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS, 2021, Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en el desarrollo personal del personal de una DIRIS, 2021, y Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS, 2021.

Finalmente se plantearon las hipótesis de estudio, donde la hipótesis general es: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021; entre las hipótesis específicas se propusieron: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el Soporte institucional del personal de una DIRIS, 2021, La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021, La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS, 2021, La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS, 2021,

La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS, 2021, La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el desarrollo personal del personal de una DIRIS, 2021, y La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como parte del desarrollo del marco teórico se realizó una revisión exhaustiva de trabajos previos a la investigación, estos también nombrados antecedentes se clasificaron en nacionales e internacionales, dentro de los antecedentes nacionales destaca la publicación realizada por Zapata (2016), quien presentó su tesis titulada “Riesgos en el trabajo durante el cuidado a la persona adulta: apreciación de las enfermeras”. Su objetivo fue estudiar la impresión de los trabajadores del sector salud acerca de los peligros en el ámbito laboral. La metodología empleada fue cuantitativa de tipo descriptiva, correlacional; la muestra final fue de 11 enfermeras. Los instrumentos usados para recabar data fue la observación y el cuestionario. Concluyendo que las condiciones laborales es uno de los factores principales en el análisis de los riesgos laborales, en lo que respecta a la percepción de las enfermeras ante los riesgos arrojó que el 78,5% indican que los riesgos laborales presentan un peligro latente, siendo los riesgos ergonómicos y psicosociales los más predominantes, considerado así por el 83% de las personas encuestadas, el 72% de las enfermeras afirman que la existencia de los riesgos es debido a las deficiencia en las condiciones de trabajo.

Esta investigación permite conocer las condiciones laborales que pueden generar riesgos durante el proceso del cuidado de los adultos mayores por las enfermeras, las cuales consideran que las condiciones de trabajo pueden generar a largo plazo problemas en la salud por los riesgos a los que se exponen en la práctica diaria de sus labores.

Segovia (2018), en su tesis doctoral, la cual tuvo como objeto conocer el nivel de relación de las variables analizadas, gestión de seguridad, cultura preventiva y salud ocupacional. Este estudio empleó una metodología de tipo básica, con un diseño descriptivo, correlacional transaccional, la muestra estuvo conformada por 84 profesores de la institución educativa, y como conclusión presentó que las variables se relacionan entre seguridad, cultura preventiva y salud laboral.

Esta investigación se enfoca en la variable gestión de seguridad y como esta se relaciona con la prevención y la salud ocupacional, aportando información vinculada a esta investigación, debido a que una de las variables desarrollada es la gestión de seguridad y su relación con otras variables.

Vásquez (2019), en su presentación para doctorado “Calidad de vida laboral de los enfermeros de un centro hospitalario de ESSALUD”, tuvo como finalidad establecer el grado de la calidad de vida laboral de los enfermeros, la metodología correspondió a la descriptiva con un enfoque cuantitativo, correlacional transaccional, con una muestra de 54 enfermeros de un hospital de ESSALUD, se empleó como técnica para la recogida de datos de un sondeo mediante la escala de Likert que midió las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo con adaptación al entorno peruano, en conclusión la investigación indicó que el 57.2% de los enfermeros tienen un grado de calidad de vida media, el 24, 5% tienen un elevado nivel de calidad de vida en el trabajo y el 20,4% es un nivel bajo en la calidad de vida laboral.

En base a la opinión de los profesionales de salud, los enfermeros de Lambayeque presentan un nivel medio a bajo en cuando a calidad en su vida laboral, esta información ayudará a establecer la apreciación del personal de salud.

Obeso (2020), en su tesis “Aplicabilidad de la ley 29783 mediante Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral, Cajamarca”, en este estudio se abordó el plan de la aplicabilidad de la ley 29783 en un sistemas de gestión de seguridad y salud laboral del gobierno Regional de Cajamarca, la metodología se desarrolló dentro del enfoque del cuantitativo, descriptiva, no experimental, en la muestra se consideró a 112 personas que laboran en la sede del gobierno cajamarquino se realizó una encuesta mediante el instrumento el cuestionario, en conclusión las personas encuestadas afirman en un 67% que el entorno laboral debe ser óptimo para que puedan ejercer eficazmente sus funciones, con respecto a la seguridad 48% indican que debe establecerse nuevas políticas, y el 73% de los trabajadores muestran insatisfacción con respecto a las condiciones laborales, sólo un 27% indican conformidad con las condiciones laborales en las que ejercen sus funciones.

Este estudio indicó la inconformidad del personal estudiado con respecto al entorno laboral y la gestión de seguridad salud del trabajo en el gobierno cajamarquino, aportando material legal al estudio y a su vez las políticas presentadas como recomendación de este trabajo que serán tomadas en cuenta en la investigación actual.

Flores (2020), en su tesis doctoral “Gestión Administrativa y su relación con la seguridad y salud laboral y la Calidad de Vida de los trabajadores desde la visión de empleados en una organización en Chorrillos 2019”. Cuyo propósito fue establecer la correlación entre la gestión administrativa con las variables seguridad y salud laboral y la calidad de vida de los colaboradores de la organización HENE EIRL; metodológicamente la investigación fue básica, correlacional causal y no experimental, la muestra fue de 87 individuos, los cuales respondieron a los instrumentos validados por expertos, la confiabilidad se calculó con el estadístico Alpha de Cronbach, siendo los instrumentos ampliamente confiables, se llegó a la conclusión que existe una correlación del 82% de la gestión administrativa con la calidad de vida de los trabajadores y la seguridad y salud laboral esto desde la perspectiva de individuos que trabajan en la organización caso de estudio.

La investigación de Flores (2020), mencionó que la gestión administrativa guarda relación directa y considerable con las variables de estudio calidad de vida de los trabajadores y Seguridad y salud laboral u ocupacional, demostrando que una eficiente gestión administrativa puede incrementar la calidad de vida de los empleados y su salud, aportando nueva información relacionada con la calidad de vida y la salud de los trabajadores a través de la administración estratégica.

Por otra parte, entre los antecedentes internacionales destacó la investigación doctoral de Villar (2015) de la Universidad de Sevilla “Condiciones y calidad de vida de los empleados de la salud: la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement”. La finalidad de la investigación fue analizar el efecto de la Resiliencia y auto eficacia como precedente de la calidad de vida laboral. Se desarrolló bajo el tipo de estudio descriptivo, correlacional, con una muestra de 374 personas, los instrumentos fueron tres los

cuales permitieron la valoración de la calidad de vida en el trabajo. Evaluación de riesgos psicosociales y la resiliencia. En conclusión, la investigación no arrojó diferencias importantes entre el género y las variables, respecto a la diferenciación entre los grupos del personal sanitario, los auxiliares en su gran mayoría (97%) muestran una mayor calidad de vida laboral, sin embargo, los enfermeros manifestaron mayoritariamente que su calidad de vida en el trabajo (76,1%) era de tipo media, y los médicos manifestaron inconformidad con su calidad de vida en el trabajo debido a las largas jornada de trabajo y condiciones de trabajo poco optimas según su opinión. En resumen, la resiliencia tiene una consecuencia no directa sobre la calidad de vida de estos trabajadores.

En un enfoque internacional este autor en su conclusión realizó una categorización de las profesiones en la que se demostró que mientras mayor cargo y responsabilidad mayor es la insatisfacción en su vida laboral.

Peydró (2015), presentó un estudio cuyo título fue “Calidad de vida y salud de los trabajadores sanitarios: caso de estudio hospital general universitario de Alicante”. El objetivo de la misma es analizar la calidad de vida y la salud por parte de los profesionales sanitarios del nosocomio de Alicante. El estudio es de tipo cuantitativa, transversal descriptivo, no experimental, la población fue constituida los doctores, enfermeras y auxiliares del hospital de Alicante, la muestra es de 522 profesionales a quienes se les realizó un cuestionario para la recaudación de data que permitió conocer las variables de estudio de los profesionales universitarios, concluyeron que el 97% de del personal médico y de enfermeros del hospital se presentan positiva y negativamente acerca de la calidad de vida en el trabajo. El 88% manifestó estar conforme laboralmente, en síntesis, el personal del hospital General de Alicante posee una buena calidad de vida general y en la misma proporción calidad de vida en el trabajo.

Durante la investigación realizada en el Hospital Universitario de Alicante en España, el personal sanitario (médicos y enfermeras) manifestaron una completa satisfacción en la calidad de vida laboral, lo que indica una gran estructura organizativa y una buena gestión de seguridad que le dan a sus trabajadores soporte y satisfacción al personal a su cargo.

Rodríguez (2016), en su investigación para el grado de doctor realizada en España, “Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad”. Su objetivo fue identificar los factores que puedan afectar la vida profesional del personal estudiado, metodológicamente el estudio se generó mediante el enfoque cuantitativo e investigación descriptiva con un diseño correlacional la muestra fue de 395 empleados de la empresa de servicios sanitarios y educativos de la localidad de Alicante; el instrumento seleccionado fue el cuestionario, en conclusión la mayoría de participantes mencionan estar preocupados por sus condiciones de trabajo, pero diferenciando los trabajadores sanitarios de los educativos, los profesionales del sector sanitario los médicos, enfermeras y auxiliares poseen mayor preocupación en las condiciones en las cuales laboran, los peligros que los rodean y el personal de educación su preocupación está más enfocado en las condiciones físicas en el trabajo.

El estudio se basó en medir la complacencia de trabajadores y la calidad de vida laboral de los empleados sanitarios y del personal educativo generó resultados similares con respecto a la preocupación de las condiciones laborales a pesar de ser categorías distintas, pero el personal de salud se preocupa por los riesgos laborales y el educativo por el entorno físico, esto indica que las condiciones laborales tienen una gran cantidad de factores que pueden afectarlas esto dependerá de la labor que se ejerza.

El trabajo presentado por Ramírez (2016), sobre las “Condiciones laborales de docentes de educación superior, modificaciones en el ambiente laboral”, su objetivo principal fue conocer la percepción, sentimiento y comportamiento del personal académico respecto a los cambios en las condiciones de trabajo, esta investigación presentó una metodología con un diseño mixto, cuyo enfoque fue cuantitativo, con una investigación tipo correlacional transversal, se seleccionó 941 profesores de España como muestra, para esta muestra se usó dos cuestionarios que permitió medir las condiciones de trabajo y bienestar laboral, en conclusión los encuestados se encuentran en su mayoría satisfechos en sus condiciones materiales y técnicas de trabajo (ambiente físico) a su vez, estos se quejan abiertamente de su sobrecarga de trabajo y de la falta de tiempo para realizarlo, estos resultados

permiten inferir que la sobrecarga del trabajo académico constituye un factor de estrés para evaluar y prevenir.

El trabajo realizado por Ramírez (2016), sobre las condiciones laborales de los profesores universitarios revelan que los docentes estructural y técnicamente se encuentran satisfechos esto significa que el ambiente de trabajo es adecuado, pero a su vez, estos manifestaron insatisfacción debido a la sobrecarga de trabajo y el poco tiempo otorgado para su realización, ayudando a establecer que no solo el ambiente influyen en las condiciones laborales si no el factor psicosocial generador de estrés.

Granero (2017), en su tesis "Calidad de vida en el trabajo de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora". El fin del estudio fue indagar sobre el nivel de vida laboral con respecto a las sanitarias de Barcelona, la metodología de se enmarcó en un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación exploratoria, descriptivo de corte transversal, la muestra se constituyó de 1760 enfermeros y enfermeras que participaron de la encuesta y el cuestionario para medir la calidad de vida laboral de las enfermeras, la conclusión a la que se llegó fue que las enfermeras notaron una desmejora en la calidad de vida en trabajo relacionado con la remuneración, carga y turno de trabajo, calidad de contrato, conciliación, desarrollo profesional, promoción, y reconocimiento.

En este estudio se evaluó la calidad de vida en el laburo y como ha influido en las investigaciones de enfermería, se estableció como parte de las particularidades que repercutan en la calidad de vida de los trabajadores, en la retribución económica, sobrecarga laboral, el desarrollo profesional, el apoyo el reconocimiento por sus pares y superiores, características que no se deben obviar al estudiar esta variable.

Asimismo, se continua con el análisis de las bases teóricas en las cuales se definen las variables que forman parte de la investigación, sus dimensiones, teorías y/o enfoques, iniciando con la variable gestión de seguridad laboral la cual es definida por Fernández, Montes y Vázquez (2006), como un sistema de gestión adecuadamente integrados en una organización; compuesta por personas, capitales, políticas y procesos que interactúan de una manera organizada para conseguir las metas y los objetivos en el área de la seguridad

laboral, la gestión de seguridad incluye, los roles relacionados a la seguridad laboral, junto el apoyo jerárquico en toda la organización, la dirección de la misma y los trabajadores, estos últimos son los que permanecen en contacto con los riesgo y se les debe inculcar de manera positiva la importancia de la seguridad laboral, asimismo, Sorokin, Bulychev y Gorbachov (2019), afirman que en función de criterios relacionados a la preservación de la salud y seguridad de los empleados se diseñan métodos que garanticen condiciones aptas para la práctica de actividades, reduciendo dentro de lo máximo posible el suceso de algún accidente, además, Couto y Gonçalves (2019), mencionan que las organizaciones mantienen modelos que permiten la adopción de medidas preventivas que reducen riesgos laborales mediante acciones proactivas.

Por su parte, Stikova, Donev, y Martinoska (2013), indican que la gestión de salud y seguridad laboral en una organización es una herramienta esencial para la mejora del rendimiento general de las compañías. Está relacionado con la responsabilidad del empleador con respecto a la política de la empresa sobre salud, seguridad y bienestar ocupacional del empleador.

Para Frick y Kempa (2011), se define como un conjunto de elementos interrelacionados estos incluyen responsabilidad, autoridad, trabajos, actividades, procesos, prácticas, procedimientos y recursos que establezcan e implemente políticas, planes o programas para lograr los objetivos organizacionales.

International Labour Organization (2016), explica que, para establecer un sistema de seguridad ocupacional y manejo de la salud, se deben incluir obligaciones, responsabilidades, planes y operaciones a realizar, con detalles a incluir en la salud y política e implementación de una revisión continua de las operaciones, medición y continua evaluación de la mejora.

Por otro lado, es importante conocer que la gestión de seguridad en el trabajo son herramientas focalizadas en el desarrollo de procedimientos preventivos ante eventualidades se presenten dentro de la actividad laboral, con un resultado de la reducción de la accidentabilidad y aumento de productividad (Riaño, Hoyos, y Valero, 2016). De esta manera se puede notar que realizar una

gestión correcta de seguridad en el trabajo puede ser motivacional para los colaboradores quienes puedes incrementar su rendimiento.

Posteriormente, se describen las dimensiones claves en la variable gestión de seguridad laboral que permite la disminución de los accidentes, estas han sido expuestas por Fernández, Montes y Vázquez (2006), quienes las dividen en ocho dimensiones principales y subdimensiones, comenzando por: a) El desarrollo de una Política de Prevención que recopile los compromisos de los empleadores con la seguridad y la salud laboral, así como dar a conocer los objetivos de la organización y que se mencione directivas de seguridad y salud en el trabajo que tienen que seguir para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales. b) El incentivo de los colaboradores en las actividades de seguridad y salud, esto con el propósito fomentar en ellos mayor cooperación al momento de notificar los peligros inminentes a los que podrían estar expuestos y mantengan un comportamiento seguro, para que sean involucrados en la toma de decisiones relacionados con su vida laboral, como los incentivos.

c) Formación sobre riesgos laborales, esta dimensión trata de la adquisición de conocimientos esenciales, habilidades sociales junto a las aptitudes que permite al trabajador el enfrentarse a algún problema y poder resolverlo. d) Comunicación en materia de prevención, la cual se relaciona con la transferencia de información sobre el medio de trabajo, admite la interacción de los trabajadores a través del envío y la recepción del mensaje relacionados con los posibles riesgos y la manera correcta de trabajar en equipo para lograr un fin en común. e) Planificación preventiva, la planificación preventiva es donde se identifica y planifica de manera anticipada las acciones que toda organización debe poner en práctica con el fin de eliminar, controlar o reducir los riesgos evitando de esta manera la materialización de un accidente. f) Planificación de emergencia, es la planificación de las acciones y preventivas para los trabajadores ante la aparición de un siniestro y así minimizar las consecuencias físicas y económicas que se deriven de esa situación (Fernández, Montes y Vázquez, 2006).

g) Control interno, se vincula a la revisión de las actuaciones realizadas en la organización se usa con el fin de obtener la mejora continua en la empresa,

el control interno se puede llevar a cabo a través del análisis histórico de las situaciones relacionadas a la seguridad laboral ocurrido en la empresa y su comparación con la competencia. h) Benchmarking se conoce como un proceso de medición continua a través de la comparación de los índices de siniestralidad de la empresa con la finalidad que se obtengan ideas nuevas sobre problemas similares (Fernández, Montes y Vázquez, 2006).

También se explicaron las teorías y enfoques que tienen relación con la variable gestión de seguridad, comenzando por la teoría de dominó, la cual fue argumentada por Jabbarani y Shahab (2012), este enfoque contribuyó además a la comprensión básica de las causas de accidentes desarrollando la conocida teoría del dominó. La teoría del dominó sostiene que los accidentes no son actos aleatorios del destino que ocurren de la nada. Esta teoría utiliza la analogía de 5 dominós de pie del lado de la base delgada y cuando uno cae empujará al otro hacia abajo todos cayendo hacia la herida.

La teoría está diseñada para ayudar al profesional a identificar puntos de intervención, puntos que, si se actúan en adelante, producirá un resultado diferente, un resultado más favorable como ningún accidente o un evento que no provoque lesiones o daños materiales. Si elimina solo uno, cualquiera de los primeros cuatro Domino que se han alineado, entonces el Domino no completará la caída secuenciada y no resultará ninguna lesión (Ladewski y Al-Bayati, 2019)

Otra de las teorías enlazadas con la variable es la Teoría de la liberación de energía: otra teoría que ha ganado respeto es la teoría de la liberación de energía que compara tasa de liberación de energía relacionados con las lesiones, el tipo de perjuicio y su pesadumbre. Esta teoría se centra en prevenir que la energía se acumule de forma descontrolada. El primer paso es evitar la acumulación de energía reduciendo la cantidad necesaria y / o proporcionando mecanismos de liberación de ventilación. El siguiente paso sería instalar métodos de control que modificar la tasa de liberación que se puede lograr con el uso del espacio (distancia) y hora. Por ejemplo, una barrera de protección fija separa el espacio al no permitir que los trabajadores o maquinaria para llegar a un punto de operación. Esta es una separación por espacio. Otro control Las técnicas incluyen fortalecer el objeto que puede liberar la energía para prevenir

tal lanzamiento. Por ejemplo, las eslingas utilizadas en operaciones de elevación se someten a pruebas de resistencia para soportar 2 veces hay carga de trabajo (Gallagher, Underhill y Rimmer, 2001).

Teoría de los factores humanos: Esta teoría de la causalidad de accidentes sostiene que una cadena de eventos que es o fue causado por un error humano constante puede provocar un accidente. Los factores que conducen al error humano son: sobrecarga (acción que excede la capacidad del componente para manejar la cantidad), respuesta inapropiada, actividades inapropiadas (Pouliakas y Theodossiou, 2010).

Por otro lado, existe un enfoque importante, el cual se basa en la cultura de la prevención, Kim, Park y Park (2016), indican que la noción de cultura de prevención se basa implícitamente en el concepto de cultura de la seguridad. Entrambos aplicaron un enfoque cultural. La cultura de seguridad tiene como finalidad disminuir los riesgos existentes en el laburo, por otro lado, la cultura de prevención busca simplificar las que se encuentran dentro del laburo, como las que no.

Entre otro de los enfoques se encuentra también la participación de los empleados, Wachter y Yorio (2014), refieren que la influencia de los empleados sobre las prácticas, los programas y los procedimientos de trabajo seguro del sistema de gestión de la seguridad funciona facilitando activamente actitudes y comportamientos seguros. A medida que aumenta la influencia de los empleados sobre las prácticas de seguridad, es más probable que defiendan su existencia y adopten el valor de trabajar de forma segura y animen a otros a hacerlo. Por ejemplo, a medida que los empleados poseen la posibilidad de contribuir a la mejora de procedimientos de trabajo seguro, es más probable que se identifiquen con tales y, por lo tanto, los sigan y alienten a otros a hacerlo.

Otra variable que se analiza son las condiciones de trabajo, que según los autores Blanch, Sahagún, y, Cervantes, (2010) se define como un grupo de características ambientales, materiales, sociales, económicas, y organizacionales durante el desarrollo de una actividad y relación laboral existente. También se entiende cualquier circunstancia que pueda suponer un

riesgo laboral y que pueda influenciar en la salud y seguridad de los empleados de una organización. Además, Borrelli, et al. (2014), mencionan que las condiciones de trabajo favorables para los trabajadores, permiten conservar su salud física y mental, logrando un desempeño adecuado de sus labores.

Asimismo, Sorensen, Peters, Nielsen, Nagler y, Karapanos, (2019), define condiciones de trabajo como las características físicas, ambientales sociales, tecnológicos y organizacionales, que dependiendo de su estado pueden ser elementos negativos en la salud de los trabajadores; también se incluyen las condiciones del empleo relacionadas al salario que percibe, la contratación y la forma de contrato, la carga laboral y la carga de trabajo. Por otro lado, Geiger y Pivovarova (2018), indican que existen diferentes tipos de condiciones de trabajo, las cuales pueden ser físicas, ergonómicas, biológicas o químicas, de acuerdo al ámbito donde se desempeñe el trabajador, el cual, puede variar el nivel de riesgo con el que guarde contacto durante su jornada.

Según la OIT (2019), el cambio tecnológico, el desarrollo y la aceleración económica y social también están cambiando la vida diaria del personal obrero esto obliga a la creación de mejoras de las condiciones de trabajo y el ambiente de muchos trabajadores aún permanece sin condiciones adecuadas. Estos cambios dan lugar a nuevos problemas como el aumento en el porcentaje de accidentes y complicaciones en la salud de los colaboradores que anualmente sigue en crecimiento. La mejor forma de abordar la seguridad, la salud y condiciones de trabajo es atacándolos desde su origen, Por ejemplo, si una maquina es ruidosa es mejor reducir el ruido que hace al entregar protectores auditivos a las personas que trabajan con la máquina.

En este mismo contexto Gahan, Sievewright, y Evans (2014), indican que las condiciones de trabajo seguro son aquellas condiciones materiales, técnicas y sociales que pueden derivar en un accidente de trabajo, es un factor de riesgo que pueden producir deterioro en la salud de los empleados. Katunge y Wahu (2016), mencionan que el entorno de trabajo debe diseñarse de modo que sea lo más seguro posible. Es deber del empleador realizar evaluaciones de riesgos. El propósito de las actividades de salud y seguridad ocupacional de un lugar de trabajo es mejorar las condiciones de trabajo, prevenir y corregir deficiencias y

ayudar a resolver problemas relacionados con el trabajo. Baldissonne, Comberti, Bosca y Salvina (2019), informan que también existe el acto inseguro por parte los trabajadores, debido a que en algunos casos no acogen las medidas solicitadas por la organización, haciendo proclive que puedan ser afectados por algún tipo de accidente, ya que podría ser evitado al seguir las medidas solicitadas, como, por ejemplo, uso de guantes, casco, entre otros, en el lugar de trabajo.

Entre las dimensiones a estudiar está la propuesta de los autores Blanch, Sahagún y, Cervantes (2010), quienes la clasifican en seis niveles determinados en el instrumento: Regulación, Desarrollo, Entorno material, Entorno social, Ajuste Organización-Persona y Adaptación Persona-Organización.

El apartado Organización y método, explica las dimensiones regulación y desarrollo, cuyas características principales son analizar los elementos que mantiene una relación directa con la empresa y el trabajo así como la forma de organizar y administrar la misma, en este contexto la dimensión regulación se encarga de todo lo que tiene que ver con las condiciones de trabajo en la organización relacionada con el tiempo laboral; con respecto a la dimensión desarrollo, esta dimensión es aquella que estudia constructos relacionados con la empresa y su manera de organizarla como ser autónomo en la toma de decisiones del puesto de trabajo, contratación justa, sueldos y oportunidad de promoción, formación permanente, participación en las decisiones organizacionales, análisis del rendimiento en el trabajo, apoyo recibido del personal directivo (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

Asimismo, en apartado organización y entorno se trabajan las dimensiones entorno material la cual se refiere al entorno físico, equipos e instalaciones físicas de la organización, a su vez comprende los diversos recursos materiales y técnicos, previsión de riesgo y servicios alternos de limpieza y seguridad, la dimensión entorno social maneja todo lo que tiene que ver con el respeto al grupo de trabajo, compañerismo y reconocimiento Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

Organización y persona manejan las dimensiones Ajuste Organización-Persona y Adaptación Persona-Organización la primera dimensión se refiere se refiere a los intereses, las necesidades, expectativas, aspiraciones, méritos, motivación y compromiso de los trabajadores frente a la organización y la segunda estudia el proceso de adaptación del trabajador y su adaptación a la organización a través del cumplimiento y compromiso organizacional Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

Entre la teorías o enfoque relacionadas con el trabajo y las condiciones destacan la propuesta por Pereira (2008), donde se pueden mencionar la teorías de carácter social que se enfoca en el trabajo desde el punto de vistas de las luchas sociales, presentándose nuevas actitudes donde el aspecto y cultural, así como han sido representados a través de la historia en el estudio del trabajo y con la llegada de la postmodernidad se profundiza en la interpretación desde una perspectiva económica dado que no existe la garantía de otorgarle empleo a todos.

Uno de los enfoques en seguridad y salud en el trabajo permite un crecimiento sustentable al presentar interacción con los pilares fundamentales como economía, sociedad, medio ambiente, cultura, factores políticos y tecnológicos que en conjunto obtienen como resultado, trabajadores saludables, un lugar de trabajo en condiciones adecuadas, reducción u omisión de costos ocasionados por accidentes y los saberes acerca del tema por los trabajadores (Jilcha y Kitaw, 2017).

El tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ha iniciado un acercamiento entre la ciencia social y las empresas y sus problemas a partir de aquí es el nacimiento del enfoque de las empresas como una organización social. Otro enfoque a considerar es el humanista está representado por el obrero calificado y la visión centralista que se tiene del proceso del trabajo desde un enfoque social, el laburo es tratado gracias al cambio de la dinámica social, esta teoría se enfoca en el estudio de la opresión del hombre en la era de la industrialización la solución ante tal situación es un nuevo pensamiento de interacción humana en el trabajo (Pereira, 2008).

El enfoque moderno de seguridad laboral va más allá de evitar o reducir los riesgos que puedan suceder dentro del ámbito laboral, si no, que busca una mejora integral del ambiente laboral, esta se enfatiza en los siguientes factores: planificación, coordinación, participación, control de eficacia, la formación e información (Romeral, 2012).

Continuando con el análisis de las variables se aborda la calidad de vida laboral que según los autores Hernández, Lumbreras, Méndez, Rojas, Cervantes, y Juárez (2017) es un proceso de la organización el cual favorece a los individuos que forman parte de ella, esta se esfuerza por una mayor productividad y a su vez por mejorar el bienestar de sus trabajadores y el ambiente de trabajo. Por su parte Afroz (2017), considera que, dado que las personas dedican mucho tiempo y energía a su lugar de trabajo, es importante que la organización les proporcione una mejor calidad de vida laboral de tal manera que los empleados estén satisfechos con trabajo.

Asimismo, Ahmad, (2013), explica que la calidad de vida laboral (QWL) generalmente se asocia con diversas condiciones y prácticas organizacionales objetivas que permiten a los empleados de una organización percibir que están virtualmente seguros, satisfechos y tienen mejores posibilidades de crecimiento y desarrollo como seres humanos individuales. Para Srivastava (2014), la calidad de vida laboral es un factor en la entidad que permite a sus miembros en todos los niveles participar activa y eficazmente en la configuración del entorno, los métodos y los resultados organizacionales. En términos generales Narehan et al., (2014), señalan que la calidad de vida laboral se relaciona con las horas de laburo y los salarios, asimismo con las prestaciones de compensación, el entorno laboral y el desarrollo profesional que son fundamentales para el trabajador.

Leitão, Pereira y Gonçalves (2019), mencionan que la calidad de vida laboral está asociada con el bienestar en el ambiente laboral, estar motivado, ser productivo, tener salud, contar con seguridad laboral, abarcando factores principales, los cuales son: ambiente laboral seguro, conservar la salud ocupacional, tiempo de trabajo apropiado y un salario apropiado. También los autores mencionan que la calidad de vida laboral se refiere a la complacencia de la vida laboral dentro y fuera de ella, la felicidad y bienestar son subjetivos. Pero

ello incide en un avance significativo de la calidad de vida laboral de los trabajadores, incidiendo en forma beneficiosa en su rendimiento, ya que, si la productividad se incrementa, es porque el trabajador se siente a gusto en su entorno laboral. Ello abarca cuatro elementos un ambiente laboral seguro, salud ocupacional sólida, jornada laboral y salario adecuado, en este contexto comenta Horst, Brodayb, Bondarickc, Filippe y Pilattie (2014), la calidad de vida laboral es la consideración por la reivindicación y deseo de un empleado tener óptimas condiciones de trabajo, un sueldo adecuado y posibilidades de crecimiento profesional, trabajo-familia, equilibrio de roles, seguridad e interacciones sociales en el lugar de trabajo.

Es por ello que la calidad de vida en el trabajo (CVT) representa gran importancia, ya que está directamente relacionada a los términos en las que el trabajador actúa. Para una mejor comprensión de la investigación es necesario conocer que comprende la CVT. Según Alves, Cirera, y Carlos (2013), la calidad de vida en el trabajo se sitúa en la influencia de las actividades laborales sobre el desenvolvimiento emocional vinculado al bienestar, los alcances en la vida del colaborador y en el desempeño laboral. Por tal motivo, que es fundamental que se adecuen buenas condiciones laborales para que el trabajador pueda tener un buen desempeño.

Es importante también conocer la relación entre la seguridad y salud en el trabajo con la calidad de vida laboral, ya que ambos tienen como objetivo el bienestar del trabajador, la eficiencia que este tiene en el trabajo y las condiciones en las que se labora (Valero y Riaño, 2017). Entre ambos factores se encuentra una relación donde los factores que se encuentran dentro de la seguridad en el trabajo son los que generarán impacto en la calidad de vida del empleador y en su rendimiento tanto en la vida personal como laboral.

Las dimensiones de esta variable son explicadas por Hernández, Lumbreras, Méndez, Rojas, Cervantes, y Juárez (2017), estos autores evalúan la variable a través de 7 dimensiones, soporte institucional para el trabajo; seguridad en el trabajo; integración al puesto de trabajo; satisfacción por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal, y

administración del tiempo libre; estas dimensiones pretenden analizar la calidad de vida de los trabajadores.

La dimensión soporte institucional se refiere al compromiso que asumen las organizaciones para optimizar los factores enfocados en la mejora de condiciones laborales para mejorar la calidad de esta, es el compromiso que genera una sensación de permanencia, también es percibido como el apoyo de la organización o soporte al empleado por parte de la organización en situación de emergencia. La seguridad en el trabajo hace referencia al bienestar de los trabajadores y su salud durante el desempeño de sus actividades, la dimensión incorporación al puesto de trabajo es la introducción del trabajador como parte de la organización, incluye aspectos como motivación, ambiente de trabajo y pertinencia, la siguiente dimensión es satisfacción por el trabajo, es el sentimiento de bienestar o agrado que tiene el colaborador sobre su empleo, la dimensión bienestar adquirida mediante el trabajo, o bienestar laboral se refiere a cooperación del trabajo que presente una buena imagen institucional, disfruto de habilidades y destrezas en las funciones laborales, Utilidad del laburo para otras personas, la dimensión desarrollo personal se conceptúa como es el crecimiento de los características personales de un empleado relacionado con su desenvolvimiento laboral este engloba el logro de objetivos, posibilidad de mejora y la seguridad en el trabajo, por último se encuentra la dimensión organización de tiempo libre referida a la manera de aprovechar la vida en el tiempo fuera del horario laboral, estudia la gestionando del tiempo libre y la regulación del trabajo y la vida familiar, esta dimensión incluye Necesidad de llevar trabajo a casa, acciones laborales y la convivencia familiar, Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia (Hernández, Lumbreras, Méndez, Rojas, Cervantes, y Juárez ,2017).

Luego de definida las dimensiones de estudio, se menciona y definen las teorías y enfoques relacionadas con la variable calidad de vida laboral, comenzando por la teoría de la motivación explicada por Baleghizadeh y Gordani (2012), quienes analizan la motivación y su correspondencia con la calidad de vida en el trabajo, esta explica el enfoque tratado por Noe y Col. (1990) citado por Baleghizadeh y Gordani (2012), que concibieron la motivación laboral como

un constructo que engloba tres elementos principales (resiliencia profesional, conocimiento de la carrera e identidad profesional) la resiliencia es la capacidad propia del individuo a aclimatarse a sucesos variables como un cambio de compañero, confianza en sí mismo y cambios laborales, el conocimiento se refiere al auto conocimiento de las fortalezas y debilidades, y la identidad es la definición que tiene la organización y el mismo trabajador por el trabajo que realiza.

La teoría basada en el apoyo social y su contribución a la calidad de vida, se desarrolla en que el apoyo social en el ámbito laboral permite disipar ciertas complicaciones que se encuentran vigentes durante la ausencia de este, tales como el deterioro de la salud mental, grado de vitalidad y funcionamiento social deficiente (Bin, Bin, y Lin, 2008).

Alrawahi, Sellgren, Altouby, Alwahaibi y Brommels (2020), señalan la teoría de la higiene-motivación de los dos factores de Herzberg, quien la resumió de la siguiente manera: “Está vinculado a un sueldo apropiado, buenas circunstancias de trabajo, supervisores respetados y colegas de trabajo amigables no siempre producirán un colaborador complacido; sino se tendrá como resultado un empleado que no se encuentre insatisfecho. Sin embargo, sus niveles deben ser aceptables generando que los elementos de satisfacción se encuentren activos”. Asimismo, Alshmemri, Shahwan-Akl y Maude (2017), comentan que esta teoría presenta un paradigma bidimensional de elementos que intervienen en las reacciones de los individuos hacia el trabajo, uno de los factores que afectan la satisfacción con un trabajo es la motivación relacionada a la necesidad de crecimiento o autorrealización, el segundo factor es de higiene referido la necesidad de evitar las molestias.

House y Wigdor (1967). Mientras que las teorías anteriores de la motivación se basaban en inferencias causales de los teóricos y la deducción de sus propias percepciones y experiencia, la teoría de la motivación de doble factor se infirió de un estudio de la satisfacción de necesidades. Los motivadores de la teoría de Herzberg son parecidos a los agentes internos sobre las necesidades prioritarias de la teoría de Maslow. Los factores extrínsecos en la teoría de

Maslow se vinculan a los factores de higiene (insatisfechos) de Herzberg. También se refiere a ellos elementos de mantenimiento, debido a que al no encontrarse presentes generan insatisfacción. Otros factores no producen realmente motivación, debido a que requieren de un soporte continuo, de tal manera que la motivación interna recae en la gerencia, de tal manera que el colaborador se encuentra en la obligación de accionar para evitar castigos.

La teoría de la atribución causal detalla las explicaciones cotidianas y de sentido común que se usan para describir los procesos accidentales. Estas explicaciones causales son necesarias para analizar e identificar los peligros, accidentes en el lugar de trabajo y como actúa la organización para la prevención de estos. Asimismo, su utilidad yace en la identificación del punto de partida para la aplicación de futuros planes de prevención para eventualidades dentro del ambiente laboral (Gyekye, 2010).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según el orden e intención del alcance de la investigación el tipo correspondió al Básico. Para Klandt y Heidenreich (2017), en general, se entiende por investigación básica la investigación que apunta a nuevos hallazgos sin estar necesariamente orientada hacia aplicaciones prácticas, es decir, sin tener una referencia directa a una aplicación exacta. Contiene modelos comprensibles, teorías y experimentos correspondientes que se llevan a cabo con el objetivo de incrementar el conocimiento. Esto, a su vez, debería resultar en una línea de pensamiento para futuras investigaciones.

Diseño de investigación

La investigación correspondió al diseño no experimental, correlacional causal de corte transversal. Según Pochet (2015), es una investigación que no manipula ni transforma las variables. En lugar de manipularlas, los investigadores se limitan a medirlas y establecer la incidencia de una con otra dentro de un contexto y tiempo específico. El diseño correlacional puede estar limitado a determinar la relación entre las variables, así fundamentar el análisis de las hipótesis, por otro lado, cuando se evalúan relaciones de causalidad se plantean hipótesis causales (Torres, et al, 2016).

El diseño se representa de la siguiente manera:



Dónde:

X₁ = Gestión de seguridad laboral

X₂ = Condiciones de trabajo

Y = Calidad de vida laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente (X1) Gestión de seguridad laboral:

Sistema de gestión adecuadamente estructurada dentro de la organización; compuesta por personas, recursos, políticas y procedimientos que interactúan de una manera organizada para conseguir las metas y los objetivos en el área de la seguridad laboral, la gestión de seguridad incluye, los roles relacionados a la seguridad laboral, junto el apoyo jerárquico en toda la organización, la dirección de la misma y los trabajadores, estos últimos son los que permanecen en contacto con los riesgos y se les debe inculcar de manera positiva la importancia de la seguridad laboral (Fernández, Montes y Vázquez, 2006).

Variable independiente (X2) Condiciones de trabajo:

Se define como un grupo de características ambientales, materiales, sociales, económicas, y organizacionales durante el desarrollo de una actividad y relación laboral existente. También se entiende cualquier circunstancia que pueda suponer un riesgo laboral y que pueda influenciar considerablemente en la integridad de los empleados que laboran en una organización (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

Variable dependiente (Y) Calidad de vida laboral:

Es la sucesión organizativa que favorece al desarrollo y crecimiento de los individuos que forman parte de ella, esta se esfuerza por una mayor productividad y a su vez por mejorar el bienestar de sus trabajadores y el ambiente de trabajo (Hernández, Lumbreras, Méndez, Rojas, Cervantes, y Juárez, 2017).

Definición operacional

Variable independiente (X1) Gestión de seguridad laboral:

La administración de seguridad laboral se determinará a través de una encuesta, tomando en cuenta las políticas de prevención, incentivos a los colaboradores, capacitación acerca de riesgos laborales, comunicación en materia de

prevención, proyectos preventivos, planificación de emergencia, inspección interna y estrategias de benchmarking de la muestra seleccionada.

Variable independiente (X2) Condiciones de trabajo:

Las condiciones de trabajo se medirán con una encuesta, tomando en cuenta la estabilización, crecimiento, entorno material, entorno social, ajuste organización-persona y adaptación persona-organización de la muestra seleccionada.

Variable dependiente (Y) Calidad de vida laboral:

La calidad de vida laboral se medirá con una encuesta, tomando en cuenta el apoyo organizacional laboral, seguridad en el área laboral, inserción al puesto de laboral, complacencia por el trabajo, bienestar adquirido por laborar, crecimiento personal y administración del tiempo libre de la muestra seleccionada.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo compuesta por 410 trabajadores de una DIRIS - 2021, de los cuales 283 son del régimen laboral CAS y 127 son nombrados. Bernal (2016) menciona que la población puede incluir diversos elementos medibles, y que tiene características en común entre ellos, también se dice que integra un universo de unidades que responden a cualidades parecidas.

Criterios de inclusión:

Personal administrativo y asistencial

Personal que pertenece al régimen Cas y nombrados

Personal que labora en una DIRIS-2021

Criterios de exclusión:

Personal que no pertenece al área administrativo y asistencial

Personal que no pertenece al régimen Cas y nombrados

Personal que no labora en una DIRIS-2021

Muestra

La muestra ha sido establecida tomando en cuenta la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N= Población o universo

Z= Valor del nivel de confianza

p= Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q= Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e= Porcentaje o margen de error

Los valores de la fórmula son los siguientes:

N= 410

Z= 95%---1,96

p= 50%-- 0,5

q= 50%-- 0,5

E= 5%-- 0,05

$$n = \frac{410*(1.96^2) *(0.5*0.5)}{(0.05^2) *(410-1) +(1.96^2) *(0.5*0.5)}$$

$$n = 199$$

La muestra final corresponde a 199 trabajadores de una DIRIS-2021.

Muestreo

Fue probabilístico, de tipo aleatorio simple.

Unidad de análisis

Estuvo conformada por el personal administrativo de una DIRIS-2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada para recabar información fue la encuesta. Según Escofet, Folgueiras, Luna y Palou (2016), la encuesta es una de las técnicas más empleadas en recoger información, ya desde la perspectiva de la opinión, comportamiento o actitud ante un evento o fenómeno que se analiza.

Instrumento

Respondiendo a la técnica, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Y según Prieto y Delgado (2010), el cuestionario presenta un conjunto de interrogantes o preguntas que buscan interpretar la opinión de las personas, usualmente cuenta con alternativas cerradas, y en algunos casos con alternativas abiertas o mixtas. (La ficha técnica se visualiza en el anexo 9).

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se analizará con el estadístico Alfa de Cronbach, ya que las alternativas se presentan de forma politómica o también tipo escala de Likert en las variables x1 y x2, y con el estadístico Kr-20 en la variable y a continuación, se presenta los valores de interpretación del Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Interpretación de los valores de Alfa de Cronbach

valores de alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Fuente Grande y Abascal (2014)

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento Gestión de seguridad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	43

Fuente: Base de datos

Se reconoce que la confiabilidad que mide la Gestión de seguridad laboral obtuvo el valor de 0.996, y según los valores de Alfa de Cronbach se ubica en el nivel excelente.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento Condiciones de trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	44

Fuente: Base de datos

Se estableció que la confiabilidad que mide las Condiciones de trabajo obtuvo el valor de 0.996, y según los valores de Alfa de Cronbach se ubica en el nivel excelente.

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento Calidad de vida laboral

Kr-20	N de elementos
,996	45

Fuente: Base de datos

Se determinó que la confiabilidad que mide la Calidad de vida laboral obtuvo el valor de 0.996, y según los valores de Kr-20 se ubica en el nivel excelente.

3.5. Procedimientos

Los datos recogidos se realizarán a través del cuestionario, para ello se contactó con el jefe del área de la sede administrativa de una DIRIS-2021, para obtener los permisos correspondientes. Con ello se contactó con el personal

seleccionado a través de las cuentas de correo institucional, para presentarles el cuestionario. Con las respuestas recogidas, se procesaron estadísticamente, de esa forma obtener los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

La data recopilada se analizó estadísticamente; desde la estadística descriptiva (tablas de contingencia, tablas cruzadas y figuras) con los porcentajes de las variables y dimensiones, y con la estadística inferencia que probaron las hipótesis, empleando la estadística de regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

El estudio consideró la guía de redacción de la UCV escuela de posgrado, asimismo, cumple con los lineamientos de la norma de referencia Apa, tanto para citar los autores empleados como referenciarlos, respetando la autoría de contenido utilizado.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Resultados descriptivos de la variable independiente gestión de seguridad laboral

Tabla 5

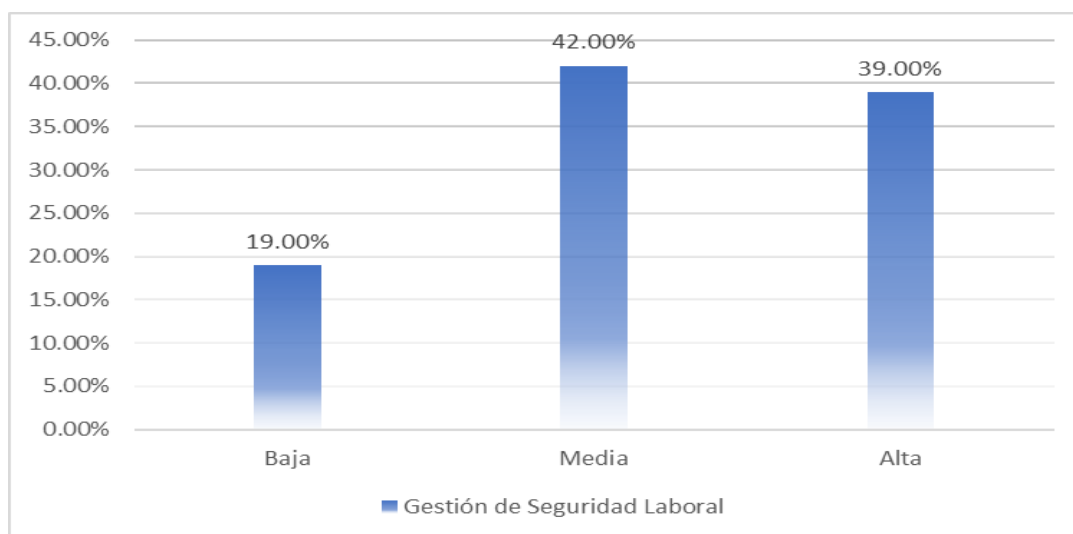
Nivel de la variable independiente gestión de seguridad laboral

<i>Gestión de seguridad laboral</i>		
Niveles	f	%
Bajo	37	19.00%
Medio	84	42.00%
Alto	78	39.00%
Total	199	100%

Fuente: Base de datos

Figura 1

Nivel de la variable independiente gestión de seguridad laboral



Fuente: Base de datos

En la tabla 5 y figura 1, se puede observar que la variable independiente gestión de seguridad laboral, tiene 19,00% lo que representa a 37 participantes en el nivel bajo; un 42.00% con 84 participantes en el nivel medio y un 39.00% con 78 participantes en un nivel alto.

Tabla 6

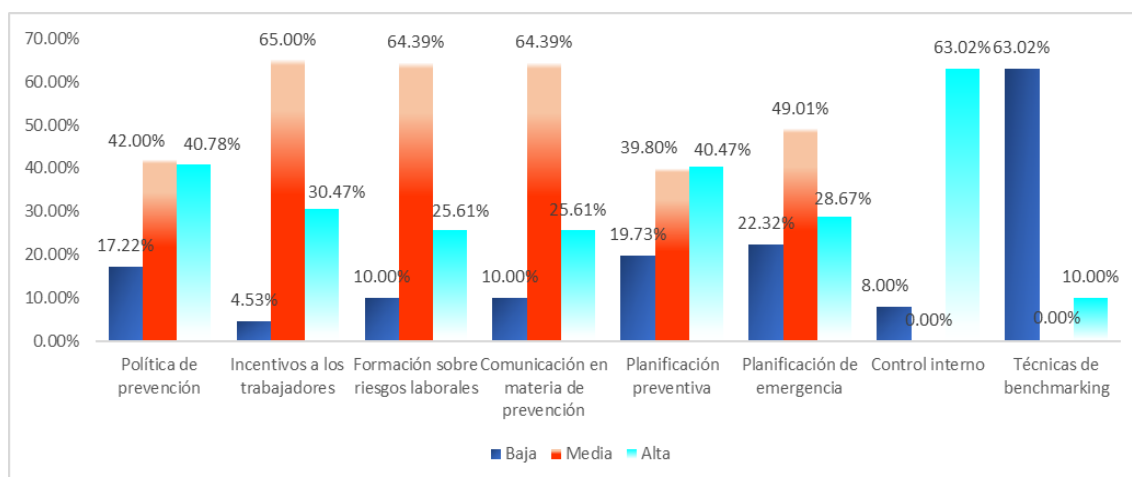
Nivel de la variable independiente gestión de seguridad laboral por dimensiones

Niveles	Gestión de seguridad laboral															
	Política de prevención		Incentivos a los trabajadores		Formación sobre riesgos laborales		Comunicación en materia de prevención		Planificación preventiva		Planificación de emergencia		Control interno		Técnicas de benchmarking	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	34	17.22%	9	4.53%	20	10.00%	20	10.00%	39	19.73%	44	22.32%	16	8.00%	125	63.02%
Medio	84	42.00%	129	65.00%	128	64.39%	128	64.39%	79	39.80%	98	49.01%	58	28.98%	54	26.98%
Alto	81	40.78%	61	30.47%	51	25.61%	51	25.61%	81	40.47%	57	28.67%	125	63.02%	20	10.00%
Total	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%

Fuente: Base de datos

Figura 2

Nivel de la variable independiente gestión de seguridad laboral por dimensiones



Fuente: Base de datos

Con relación a la variable independiente gestión de seguridad laboral y sus diferentes dimensiones. En la tabla 6 y figura 2 se observa como en la política de prevención se tiene 17.22% con 34 participantes en el nivel bajo, 42% con 84 participantes en el nivel medio y el 40.78% con 81 participantes en el nivel alto. La dimensión incentivos a los trabajadores, con 4.53% y 9 participantes en el nivel bajo, 65% con 129 participantes en el nivel medio y 30.47% con 61 participantes en el nivel alto. La dimensión formación sobre riesgos laborales tiene 10% y 20 participantes en el nivel bajo, 64.39% y 128 participantes en el nivel medio y 25.61% con 51 participantes en el nivel alto. Otra dimensión comunicación en materia de prevención tiene 10% y 20 participantes en el nivel bajo, 64.39% y 128 participantes en el nivel medio y 25.61% con 51 participantes en el nivel alto.

Asimismo, la dimensión planificación preventiva, tiene 19.73% con 39 participantes en el nivel bajo, 39.80% con 79 participantes en el nivel medio y 40.47% con 81 participantes en el nivel alto. Otra dimensión, como lo es la planificación de emergencia tiene 22.32% con 44 participantes en el nivel bajo, 49.01% con 98 participantes en el nivel medio y 28.67% con 57 participantes en el nivel alto. Control interno como dimensión tiene 8% con 16 participantes en el nivel bajo, 28.98% con 58 participantes en el nivel medio y 63.02% con 125 participantes en el nivel alto y por último la dimensión técnica de benchmarking tiene 63.02% con 125 participantes en el nivel bajo, 26,98% con 54 participantes en el nivel medio y 10% con 20 participantes en el nivel alto.

Resultados descriptivos de la variable independiente condiciones de trabajo

Tabla 7

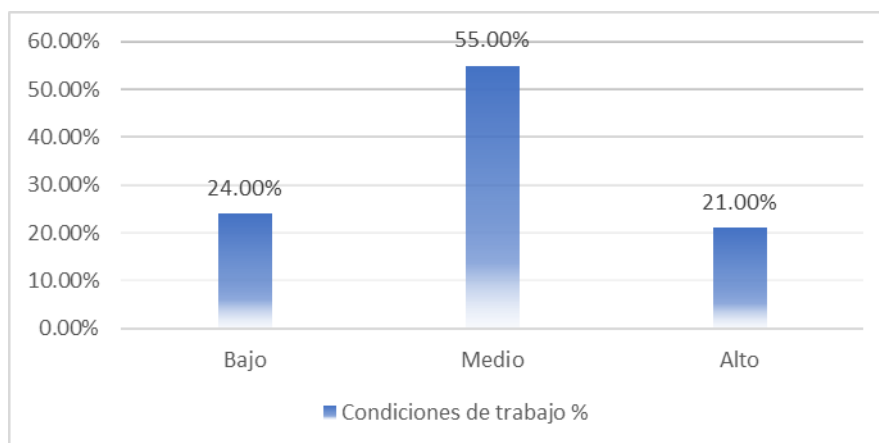
Nivel de la variable independiente condiciones de trabajo

<i>Condiciones de trabajo</i>		
Niveles	f	%
Bajo	48	24.00%
Medio	109	55.00%
Alto	42	21.00%
Total	199	100%

Fuente: Base de datos

Figura 3

Nivel de la variable independiente condiciones de trabajo



Fuente: Base de datos

En la tabla 7 y figura 3, se estableció que la variable independiente *condiciones de trabajo*, tiene 24.00% lo que representa a 48 participantes en el nivel bajo; un 55.00% con 109 participantes en el nivel medio y un 21.00% con 42 participantes en un nivel alto.

Tabla 8

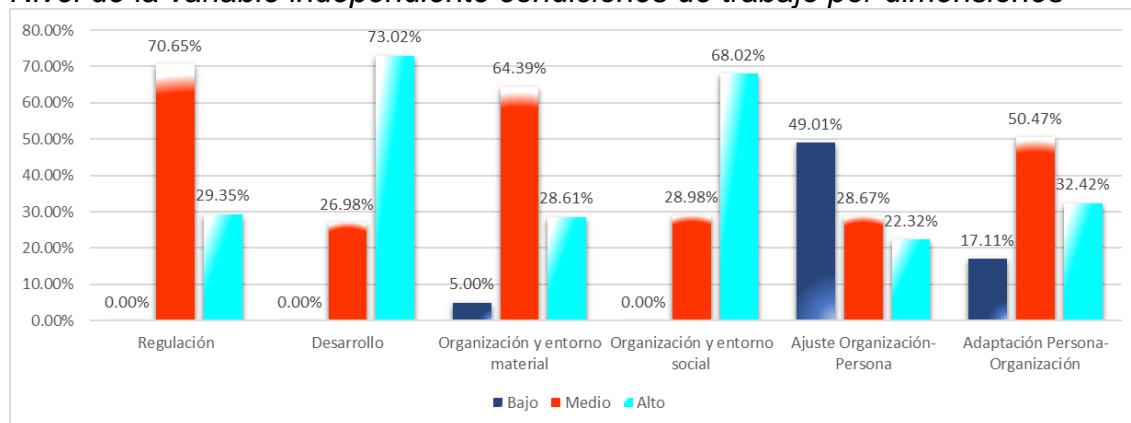
Nivel de la variable independiente condiciones de trabajo por dimensiones

Niveles	Condiciones de trabajo											
	Regulación		Desarrollo		Organización y entorno material		Organización y entorno social		Ajuste Organización-Persona		Adaptación Persona-Organización	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	10	5.00%	0	0.00%	98	49.01%	34	17.11%
Medio	141	70.65%	54	26.98%	128	64.39%	64	31.98%	57	28.67%	100	50.47%
Alto	58	29.35%	145	73.02%	61	30.61%	135	68.02%	44	22.32%	65	32.42%
Total	199	100.0%	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%

Fuente: Base de datos

Figura 4

Nivel de la variable independiente condiciones de trabajo por dimensiones



Fuente: Base de datos

Para la variable independiente condiciones de trabajo en sus diversas dimensiones, se tiene regulación con 70.65% y 141 participantes en el nivel medio y 29.35% y 58 participantes en el nivel alto, la dimensión desarrollo con 26.98% con 54 participantes en el nivel medio y 73.02% con 145 participantes en el nivel alto. Seguidamente la dimensión organización y desarrollo material con 5% y 10 participantes en el nivel bajo, 64.39% con 128 participantes en el nivel medio y 30.61% con 61 participantes en el nivel alto.

De igual manera, la dimensión organización y entorno social tiene 31.98% con 64 participantes en el nivel medio y 68.02% con 135 participantes en el nivel alto, en la dimensión ajuste organización-persona se observa el 49.01% con 98 participantes en el nivel bajo, 28.67% con 57 participantes en el nivel medio y 22.32% con 44 participantes en el nivel alto. Por último, la dimensión adaptación persona-organización un 17.11% con 34 participantes en el nivel bajo, 50.47% con 100 participantes en el nivel medio y 32.42% con 65 participantes en el nivel alto.

Resultados descriptivos de la variable dependiente calidad de vida laboral

Tabla 9

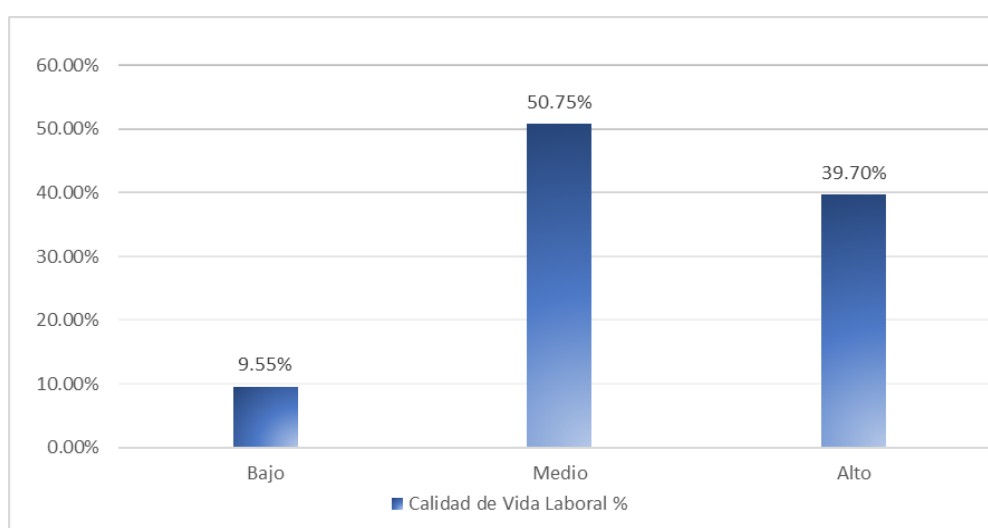
Nivel de la variable dependiente calidad de vida laboral

Calidad de Vida Laboral		
Niveles	f	%
Bajo	19	9.55%
Medio	101	50.75%
Alto	79	39.70%
Total	199	100%

Fuente: Base de datos

Figura 5

Nivel de la variable dependiente calidad de vida laboral



Fuente: Base de datos

En la tabla 9 y figura 5, se puede apreciar que la variable dependiente Calidad de Vida Laboral, tiene 9.55% lo cual representa a 19 participantes en el nivel bajo; un 50.75% con 101 participantes en el nivel medio y un 39.70% con 79 participantes en un nivel alto.

Tabla 10

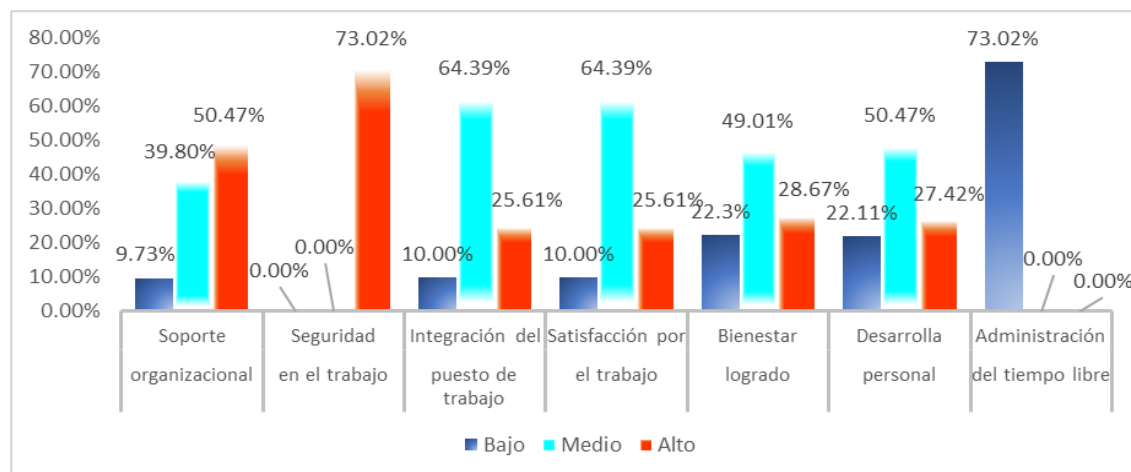
Nivel de la variable dependiente calidad de vida laboral por dimensiones

Niveles	Calidad de vida laboral													
	Soporte organizacional		Seguridad en el trabajo		Integración del puesto de trabajo		Satisfacción por el trabajo		Bienestar logrado		Desarrolla personal		Administración del tiempo libre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	19	9.73%	0	0.00%	20	10.00%	20	10.00%	44	22.32%	44	22.11%	145	73.02%
Medio	79	39.80%	54	26.98%	128	64.39%	128	64.39%	98	49.01%	100	50.47%	54	26.98%
Alto	101	50.47%	145	73.02%	51	25.61%	51	25.61%	57	28.67%	55	27.42%	0	0.00%
Total	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%	199	100%

Fuente: Base de datos

Figura 6

Nivel de la variable dependiente calidad de vida laboral por dimensiones



Fuente: Base de datos

En la tabla 10 y figura 6 se tiene de los niveles de la variable dependiente calidad de vida laboral, en la dimensión soporte organizacional tiene un 9.73% con 19 participantes en el nivel bajo, un 39.80% con 79 participantes en el nivel medio y un 50.47% con 101 participantes en el nivel alto. Asimismo, la dimensión seguridad en el trabajo tiene 26.98% con 54 participantes en el nivel medio y un 73.02% con 145 participantes en el nivel alto. En la dimensión integración del

puesto de trabajo con 10% con 20 participantes en el nivel bajo, 64.39% con 128 participantes en el nivel medio y 25.61% con 51 participantes en el nivel alto. Seguidamente, en la dimensión satisfacción por el trabajo 10% con 20 participantes en el nivel bajo, 64.39% con 128 participantes en el nivel medio y 25.61% con 51 participantes en el nivel alto. En la dimensión bienestar logrado con 22.32% y 44 participantes en el nivel bajo, 49.01% con 98 participantes en el nivel medio y 28.67% con 57 participantes en el nivel alto. En la dimensión desarrollo personal el 22.11% con 44 participantes en el nivel bajo, el 50.47% con 100 participantes en el nivel medio y el 27.42% con 55 participantes en el nivel alto. Finalmente, la dimensión administración del tiempo libre con 73.02% con 145 participantes en el nivel bajo, 26,98% con 54 participantes en el nivel medio.

4.2 Resultados Inferenciales

Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ha: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021.

Ho: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo no influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021.

Tabla 11

Ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	612.937			
Final	411.194	201.743	22	.000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 11, la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 411.194 con 22 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 12

Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3.193	6	.044
Desviación	5.830	6	.046

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 12, se muestra los valores de Pearson y Desviación, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia < 0.05 ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.954
Nagelkerke	.996
McFadden	.970

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona que las dos variables presentes en el modelo están asociadas con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión de la seguridad laboral y las condiciones de trabajo) permite predecir la variable dependiente (calidad de vida laboral). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0.954. Nagelkerke indica que el índice es de 0.996 y McFadden indica un índice de 0.970.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 99%, lo cual indica a su vez que el 1% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 14

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[TotaldeCalLab = 1]	-39.735	7.776	26.113	1	.000	-54.975	-24.495
	[TotaldeCalLab = 1]	-38.328	7.626	25.259	1	.000	-53.275	-23.381
	[TotaldeCalLab = 2]	-29.143	7.061	17.037	1	.000	-42.981	-15.305
	[TotaldeCalLab = 2]	-17.795	6.477	7.548	1	.006	-30.490	-5.100
	[TotaldeCalLab = 2]	-10.220	6.074	2.831	1	.042	-22.125	1.684
	[TotaldeCalLab = 2]	-8.629	5.973	2.087	1	.049	-20.335	3.078
	[TotaldeCalLab = 2]	-7.971	5.950	1.795	1	.080	-19.633	3.691
Ubicación	[TotaldeCalLab = 3]	-6.535	5.878	1.236	1	.066	-18.055	4.985
	[TotaldeX1=1]	-45.839	20.404	5.047	1	.025	-85.829	-5.848
	[TotaldeX1=1]	-45.839	11.635	15.521	1	.000	-68.643	-23.034
	[TotaldeX1=1]	-40.909	7.839	27.233	1	.000	-56.274	-25.545
	[TotaldeX1=2]	-33.742	7.456	20.481	1	.000	-48.355	-19.129
	[TotaldeX1=2]	-33.742	17.195	3.851	1	.050	-67.443	-.040
	[TotaldeX1=2]	-33.742	17.195	3.851	1	.050	-67.443	-.040
	[TotaldeX1=2]	-23.488	16.212	2.099	1	.047	-55.262	8.287
	[TotaldeX1=2]	-23.488	15.556	2.280	1	.031	-53.977	7.002
	[TotaldeX1=2]	-23.488	16.419	2.046	1	.053	-55.667	8.692
	[TotaldeX1=2]	-16.845	15.212	1.226	1	.068	-46.660	12.971
	[TotaldeX1=2]	-13.898	14.969	.862	1	.053	-43.237	15.442
	[TotaldeX1=3]	-13.898	13.309	1.090	1	.096	-39.982	12.187
	[TotaldeX1=3]	-7.906	12.769	.383	1	.036	-32.933	17.121
	[TotaldeX1=3]	3.057E-13	7.958	.000	1	1.000	-15.598	15.598
	[TotalX2=2]	-1.951E-14	17.311	.000	1	.000	-33.929	33.929
	[TotalX2=2]	0 ^a	.	.	0	.000	.	.
	[TotalX2=2]	-1.066E-13	15.282	.000	1	.050	-29.952	29.952
	[TotalX2=2]	-1.076E-13	15.282	.000	1	.050	-29.952	29.952
	[TotalX2=2]	-1.011E-13	14.287	.000	1	.047	-28.002	28.002
[TotalX2=2]	-1.087E-13	13.740	.000	1	.006	-26.931	26.931	
[TotalX2=3]	-1.036E-13	13.858	.000	1	.052	-27.162	27.162	
[TotalX2=3]	-9.517E-14	12.756	.000	1	.089	-25.001	25.001	
[TotalX2=3]	-7.314E-14	11.291	.000	1	.090	-22.130	22.130	

Función de enlace: Logit.

En conformidad con la tabla 14, de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo son elementos que influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0.046 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel medio y alto.

Debido a ello, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 99%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS-2021 con la significatividad estadística de 0.000 y 0.046 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el Soporte institucional del personal de una DIRIS, 2021.

Ho: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo no influyen en el Soporte institucional del personal de una DIRIS, 2021.

Tabla 15

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	612.301			
Final	124.300	488.001	14	.000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 15, la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 124.300 con 14 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 16

Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	9.193	12	.038
Desviación	10.830	12	.040

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 16, se muestra los valores de Pearson y Desviación, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia < 0.05 ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	.874
Nagelkerke	.896
McFadden	.870

Función de enlace: Logit.
Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona las variables presentes en el modelo están asociadas con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo) y permite predecir la variable dependiente (Soporte institucional del personal de una DIRIS). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0.874. Nagelkerke indica que el índice es de 0.896 y McFadden indica un índice de 0.870.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 89%, lo cual indica a su vez que el 11% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

En conformidad con la tabla 17, de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión de seguridad laboral y condiciones son factores que inciden sobre el soporte institucional del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo a la significatividad estadística de 0.038 y 0.040 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel Medio y Alto.

Por ello, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el Soporte institucional del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 89%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el Soporte institucional del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.038 y 0.040 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.

Ho: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo no influyen en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.

Tabla 18

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	499.166			
Final	254.312	244.854	9	.000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 18, la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 254.312 con 9 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 19

Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	.207	9	.042
Desvianza	.413	9	.040

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 19 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia < 0.05 ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,819
Nagelkerke	,859
McFadden	,790

Función de enlace: Logit.
Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona las variables presentes en el modelo están asociadas con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo) y permite predecir la variable dependiente (seguridad en el trabajo). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,819, Nagelkerke indica que el índice es de 0,859 y McFadden indica un índice de 0,790.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 85%, lo cual indica a su vez que el 15% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

De acuerdo con la tabla 20, de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo son factores que inciden sobre el trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo a la significatividad estadística de 0.042 y 0.040 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel Medio y Alto.

Por lo tanto, La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 85%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.042 y 0.040 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS, 2021.

Ho: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo no influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS, 2021.

Tabla 21

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	363.358			
Final	223.633	139.725	22	.000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 21, la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 223.633 con 22 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 22

Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	11.714	6	.049
Desvianza	11.067	6	.050

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 22 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia < 0.05 ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	.839
Nagelkerke	.992
McFadden	.976

Función de enlace: Logit.
Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona las variables presentes en el modelo están asociadas con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo) y permite predecir la variable dependiente (la integración del puesto de trabajo). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0.839. Nagelkerke indica que el índice es de 0.992 y McFadden indica un índice de 0.976.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 99%, lo cual indica a su vez que el 1% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

De acuerdo con la tabla 23, de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo son factores que inciden sobre la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,049 y 0,050 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel Medio.

Por lo tanto, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 99%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, La gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0,049 y 0,050 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 4

Ha: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.

Ho: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo no influyen en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.

Tabla 24

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	226.681			
Final	2.326	224.354	22	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 24, la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 2.326 con 22 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 25

Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	.742	2	.000
Desviación	.544	2	.000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 25 se muestra los valores de Pearson y Desviación, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia < 0.05 ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 26

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	.676
Nagelkerke	.981
McFadden	.964

Función de enlace: Logit.
Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia 98%, lo cual indica a su vez que el 2% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

De acuerdo con la tabla 26, de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo son factores que inciden sobre la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel Medio.

Por lo tanto, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 98%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, La gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 5

Ha: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS, 2021.

Ho: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo no influyen en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS, 2021.

Tabla 27

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 5

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	341.970			
Final	0.00	341.970	22	.000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 27, la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 0.00 con 22 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 28

Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 5

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8.344	6	.049
Desvianza	8.967	6	.049

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 28 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $< 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 29

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	.821
Nagelkerke	.996
McFadden	.990

Función de enlace: Logit.
Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona las variables presentes en el modelo están asociadas con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo) y permite predecir la variable dependiente (el bienestar logrado a través del trabajo del personal). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0.821. Nagelkerke indica que el índice es de 0.996 y McFadden indica un índice de 0.990.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 99%, lo cual indica a su vez que el 1% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

De acuerdo con la tabla 29, de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo son factores que inciden sobre la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,049 y 0,049 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel Medio.

Por lo tanto, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 99%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, La gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0,049 y 0,049 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 6

Ha: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el desarrollo personal del personal de una DIRIS, 2021.

Ho: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo no influyen en el desarrollo personal del personal de una DIRIS, 2021.

Tabla 30

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 6

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	189.344			
Final	19.090	170.254	6	.000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 30, la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 19.090 con 6 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 31

Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 6

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	10.308	6	.050
Desvianza	10.169	6	.050

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 31 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia < 0.05 ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 32

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 6

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,802
Nagelkerke	,844
McFadden	,820

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona las variables presentes en el modelo están asociadas con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo) y permite predecir la variable dependiente (el desarrollo personal del personal). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0.802. Nagelkerke indica que el índice es de 0.844 y McFadden indica un índice de 0.820.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84%, lo cual indica a su vez que el 16% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

De acuerdo con la tabla 32, de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el desarrollo personal del personal de una DIRIS-2021 de acuerdo a la significatividad estadística de 0.050 y 0.050 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel Medio.

Por lo tanto, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el desarrollo personal del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 84%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el desarrollo personal del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.050 y 0.050 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 7

Ha: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS, 2021.

Ho: La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo no influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS, 2021.

Tabla 33

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 7

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	154.229			
Final	10.342	143.887	6	.000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 33, la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 10.342 con 6 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 34

Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis específica 7

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8.711	6	.050
Desvianza	8.918	6	.050

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 34 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia < 0.05 ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 35

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 7

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	.857
Nagelkerke	.929
McFadden	.876

Función de enlace: Logit.
Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona las variables presentes en el modelo están asociadas con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo) y permite predecir la variable dependiente (la administración del tiempo libre del personal). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0.857. Nagelkerke indica que el índice es de 0.929 y McFadden indica un índice de 0.876.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 92%, lo cual indica a su vez que el 8% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

De acuerdo con la tabla 35, de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo a la significatividad estadística de 0.050 y 0.050 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel Bajo.

Por lo tanto, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 92%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.050 y 0.050 con un grado de libertad.

V. DISCUSIÓN

Basado en los resultados obtenidos de la hipótesis general, se demostró que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 99%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS-2021 con la significatividad estadística de 0.000 y 0.046 con un grado de libertad.

Lo anterior refleja la importancia de ejercer satisfactoriamente las responsabilidades desde la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo para influir de forma positiva en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS-2021. Alineado con Pereira y Gonçalves (2019), la calidad de vida laboral se comprende como un conjunto de beneficios otorgados al trabajador, entre ellos seguridad laboral, reconocimientos, salarios y hornadas de trabajo adecuadas, para brindarle bienestar en su ambiente de trabajo y fuera del mismo inclusive, causando en el personal un mejor estado de ánimo, buena salud y mayor productividad.

En ese orden, esta investigación guarda relación con el estudio realizado por Granero (2017), titulado “Calidad de vida en el trabajo de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora”, siendo su objetivo analizar la calidad de vida en el trabajo de las sanitarias de Barcelona. Como conclusión, expuso que las enfermeras notaron una desmejora en la calidad de vida en el trabajo relacionado con la calidad de contrato, remuneraciones, las cargas de responsabilidades y turnos de trabajo, entre otros.

Por tanto, ambas investigaciones evaluaron como ha influido en los trabajadores de enfermería la calidad de vida en el trabajo y coinciden en destacar la importancia de resarcir la situación de sobrecarga laboral en el personal asistencial, reconociendo su importancia y garantizarle en adelante una mejor calidad de vida de trabajo.

En relación la primera hipótesis específica, los resultados determinaron que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el

Soporte institucional del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 89%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el Soporte institucional del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.038 y 0.040 con un grado de libertad.

Estos resultados se asemejaron con los obtenidos por Segovia (2018), en su tesis doctoral enfocada en conocer el grado de relación entre las variables de estudio gestión de seguridad, cultura preventiva y salud ocupacional. Como conclusión se determinó que las variables se relacionan entre seguridad, cultura preventiva y salud laboral.

Ciertamente, las variables señaladas guardan relación con el presente estudio, por lo que sus resultados fueron de gran aporte para demostrar que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el soporte institucional, ya que de esta manera se garantiza a los trabajadores su protección integral ante situaciones de riesgos laborales, obtenido en favor un mejor desempeño y productividad del personal.

Considerando la segunda hipótesis específica, se logró evidenciar que la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 85%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.042 y 0.040 con un grado de libertad.

Tal como reflejaron los resultados anteriores, un elemento esencial para el personal que labora en la DIRIS es la seguridad. Esto tiene concordancia con el estudio de Obeso (2020), quien elaboró un plan de la aplicabilidad de la ley 29783 en un sistema de gestión de seguridad y salud laboral del gobierno Regional de Cajamarca, mostrando de acuerdo a los encuestados, que el entorno laboral debe ser óptimo para ejercer efectivamente sus funciones, en un 67%. Asimismo, el 73% de los trabajadores manifestaron insatisfacción con respecto a las condiciones laborales. También Flores (2020), en su tesis doctoral "Gestión Administrativa y su relación con la seguridad y salud laboral y la Calidad

de Vida”, llegó a la conclusión de que existe una correlación del 82% de la gestión administrativa con la calidad de vida de los trabajadores y la seguridad y salud laboral.

Las investigaciones de Obeso (2020) y Flores (2020), guardan relación con el presente estudio ya que revelan una alta incidencia de la gestión de seguridad y condiciones laborales respecto a la seguridad en el trabajo para el personal que actualmente trabaja en una DIRIS, siendo expuestos a largas jornadas de trabajo y riesgos a su salud como personal de primera línea frente a la Covid-19, por lo que dicha variable es de gran connotación para elevar la seguridad y calidad de vida de los empleados.

Continuando con los resultados de la tercera hipótesis específica, se estableció que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 99%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, La gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0,049 y 0,050 con un grado de libertad.

Lo anterior se apoya en los resultados obtenidos por Ramírez (2016), sobre las “Condiciones laborales del profesorado universitario, viviendo cambios en el contexto laboral”, enfocado en conocer la percepción del personal respecto a la variable condiciones de trabajo. Según sus resultados, los encuestados están en su mayoría conformes con el espacio físico del cual disponen, sin embargo, manifestaron abiertamente su descontento por la sobrecarga de trabajo y falta de tiempo para ejecutarlo.

Dicha investigación fue de gran aporte para el presente estudio ya que demostró la influencia de la gestión de seguridad y condiciones de trabajo en la introducción al personal, tomando en consideración que para el personal es de relevancia cumplir con horarios de trabajo justos y equitativos y más allá de contar con espacios físicos y herramientas para realizar sus funciones, deben

también, ser consideradas sus aspiraciones profesionales y personales, con el apoyo de directivos y equipo de trabajo en conjunto.

Seguidamente, los resultados de la cuarta hipótesis específica, reflejaron que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 98%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, La gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

Se destaca de los resultados anteriores que las condiciones de trabajo tienen una elevada influencia a partir de la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo de la DIRIS, por lo que realizando un comparativo con estudios previos, encontramos que tales resultados coinciden con Rodríguez (2016) “Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad”, donde según sus análisis, los profesionales del sector sanitario médicos, enfermeras y auxiliares poseen mayor grado de preocupación debido a las condiciones de riesgos a la salud que les rodea.

Por tanto, se asemejan ambos estudios en cuanto a los análisis de la variable condición de trabajo, así como en sus resultados, los cuales reflejan altos porcentajes de incidencia y responsabilidad de la institución en garantizar al personal las condiciones idóneas para laborar en un clima seguro, tanto física y psicológicamente. De no ser así, se convierte en desmotivación, ausentismo laboral y reposos por enfermedades ocupacionales.

Avanzando con la quinta hipótesis específica, se evidenció que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 99%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, La gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0,049 y 0,049 con un grado de libertad.

De acuerdo a estos resultados, el personal que labora en la DIRIS ha dejado en evidencia la alta influencia de las variables en estudio. También ha coincidido con los análisis de Peydró (2015), quien presentó su estudio “Calidad de vida y salud de los trabajadores sanitarios” basado en analizar la calidad de vida y la salud de los trabajadores sanitarios del hospital de Alicante. Los datos obtenidos revelaron que el personal médico y enfermeros del hospital sostienen una buena o muy buena calidad de vida en el trabajo, en un 97%, lo que se traduce en una buena gestión de seguridad y condiciones de trabajo en favor de brindar satisfacción al personal a su cargo.

Basado en lo anterior, ambas tesis coinciden en los resultados obtenidos y en las variables analizadas, así como en el objetivo de establecer que las entidades de salud tanto públicas como privadas, deben comprometerse con el personal sanitario en general para garantizar internamente las condiciones de salud, salarial y físicas idóneas para alcanzar un bienestar logrado, que no es más que ver recompensado sus esfuerzos con reconocimientos justos, horarios de trabajo acordes y políticas internas que propicien un ambiente de trabajo saludable.

Adicionalmente, los análisis de la sexta hipótesis específica determinaron que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el desarrollo personal de los trabajadores de una DIRIS-2021, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 84%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el desarrollo personal del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.050 y 0.050 con un grado de libertad.

Por lo anterior, se comprobó que el personal que labora en una DISIS posee conocimiento y de igual forma el interés por revertir la situación actual de estrés, sobrecarga laboral y riesgos a su salud, tal como lo reflejó Vásquez (2019), en su investigación para establecer el grado de la calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de ESSALUD, donde se indicó que el 57.2% de los profesionales de la salud tienen un grado de calidad de vida media, el 24, 5% tienen un nivel alto en su calidad de vida en el trabajo y el 20,4% es un nivel bajo en la calidad de vida laboral, ello en detrimento de su desarrollo personal.

Se pudo apreciar la similitud de ambas investigaciones, tomando en cuenta los porcentajes obtenidos en las encuestas y el abordar el estudio de las variables en instituciones de salud, reflejando como resultado la situación actual de los trabajadores sanitarios. Por tanto, es clave que la gestión de salud y condición de trabajo tome acciones en favor de garantizar el desarrollo personal de los trabajadores de una DIRIS, para mejorar su rendimiento en el campo de trabajo.

Finalmente, los resultados de la séptima hipótesis específica, determinaron que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 92%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.050 y 0.050 con un grado de libertad.

Lo anterior representa una alta incidencia de la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo con el tiempo libre del personal de una DIRIS-2021. En este contexto se destacó la investigación doctoral de Villar (2015) sobre la resiliencia y la autoeficacia, el síndrome de burnout y el engagement, sirviendo de aporte significativo para esta investigación.

Ambos estudios fueron realizados con personal sanitario y demostraron como punto en común, que, debido a largas jornadas de trabajo y condiciones de trabajo no adecuadas, el personal sanitario ve afectada su calidad de vida en el trabajo. Se deduce así, la importancia de la gestión de seguridad y condición de trabajo por garantizar tiempo libre para el personal que trabaja en una DIRIS, evitando en estrés y síndrome quemado, promoviendo espacios de sano entretenimiento, convivencias familiares y vida saludable.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se comprobó que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 99%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS-2021 con la significatividad estadística de 0.000 y 0.046 con un grado de libertad.

Segunda: Se determinó que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el Soporte institucional del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 89%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el Soporte institucional del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.038 y 0.040 con un grado de libertad.

Tercera: Se comprobó que la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 85%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.042 y 0.040 con un grado de libertad.

Cuarta: Se estableció que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 99%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, La gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0,049 y 0,050 con un grado de libertad.

Quinta: Se determinó que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 98%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, La gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

Sexta: Se concluyó que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 99%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, La gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0,049 y 0,049 con un grado de libertad.

Séptima: Se concluyó que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el desarrollo personal del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 84%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el desarrollo personal del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.050 y 0.050 con un grado de libertad.

Octava: Se determinó que la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS-2021, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 92%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS-2021, con la significatividad estadística de 0.050 y 0.050 con un grado de libertad.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al personal directivo y coordinadores de Seguridad Laboral y condiciones de trabajo de una DIRIS, lo siguiente:

Primera: Mejorar periódicamente los beneficios otorgados al personal en cuanto a seguridad y salud ocupacional, condiciones laborales y salariales, en sentido de brindarle calidad de vida laboral, originando en el personal una satisfacción y adhesión con la institución, favoreciendo el cumplimiento de sus labores, considerándolas como parte de sus objetivos personales.

Segunda: Optimizar las condiciones laborales desarrollando programas de seguridad para mejorar la calidad de vida del trabajador, haciendo palpable el soporte institucional que el personal requiere y así pueda sentirse identificado y respaldado por la institución para la cual trabaja.

Tercera: Elaborar y comunicar las políticas de seguridad en el trabajo para garantizar la buena salud del personal, cuidando sus condiciones ergonómicas, manejo adecuado de herramientas, reserva de equipos de protección personal, así como su salud mental, orientado en el cumplimiento de normas de seguridad laboral establecidos.

Cuarta: Brindar las herramientas necesarias y adiestramiento al nuevo personal, así como un ambiente propicio, para el cumplimiento de sus asignaciones, en función de garantizar su integración al puesto de trabajo de forma satisfactoria.

Quinta: Impulsar mejoras en las condiciones laborales en los ámbitos de seguridad y también económicos, para elevar la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS, obteniendo así mayor compromiso, sentido de permanencia y actitud positiva profesional y personalmente.

Sexta: Diseñar por parte de la institución, estrategias basadas en competencias como liderazgo, enfoque en resultados, motivación y trabajo en equipo, lo cual garantizará bienestar al personal, mejorando las relaciones internas y el desenvolvimiento laboral.

Séptima: Involucrar al personal en la elaboración de objetivos, despertando interés en su desarrollo personal, a los fines de lograr reconocimientos y promociones, para garantizar su estabilidad laboral en el tiempo, con lo cual mejorará su entorno personal y profesional.

Octava: Realizar talleres relacionadas con metodologías sobre administración del tiempo, unido a la planificación de actividades al aire libre donde participen trabajadores y familiares, para fomentar valores en cuanto a la seguridad, la familia y el balance trabajo-vida personal.

VIII. PROPUESTA

1. Propuesta para la solución del problema

1.1.- Generalidades

1.1.1 Título del proyecto: “Programa de gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021”

1.1.2 Ubicación geográfica: Lima

1.1.3 Beneficiarios: Personal de una entidad del sector salud

1.2 Justificación

Debido a la situación de exposición constante a riesgos del personal y la falta de medidas aplicadas por la organización que limiten la seguridad laboral se requiere la implementación de un plan que permita mitigar la exposición a riesgos laborales conjuntamente con el mejoramiento de las condiciones de trabajo que permitan obtener una mejor calidad de vida laboral. Para ello, se desarrolló un programa de asistencia, contención y difusión que tiene como finalidad instruir al personal a través de actividades periódicas a la jefatura y al personal, permitiendo que se realicen gestiones correctivas, asimismo, se reconozcan las zonas de riesgo, la correcta aplicación de la ergonomía, consideraciones que permita la corrección de malas prácticas y la prevención, logrando que el personal se sienta respaldado por la organización y no vea afectada su productividad. Adicionalmente, se considera su implicancia para una aplicación a entes organizacionales y la ciudadanía.

1.3 Descripción de la problemática

En un estudio de la calidad de vida laboral de los empleados de organismos gubernamentales y de capital privado en Lima, llevado a cabo por Loli, Danielli, Navarro y Cerón (2018), evidenció que el 19.9% están absolutamente disconformes con la calidad de vida laboral obtenida, el 20.8% está en desacuerdo, el 20.8% se encuentra desinteresado, y el 18.7% se encuentra conforme y el 19.7% está totalmente de acuerdo con su calidad de vida laboral,

esto indica que en su gran mayoría los trabajadores de empresas tanto públicas como privadas están insatisfechos con la calidad de vida laboral que estos perciben, esto podría estar repercutiendo en el desarrollo de sus actividades. Con respecto a las condiciones de trabajo analizado por Sabastizagal, Astete y Benavides (2020), se concluyó que el 39,7% de la mano de obra trabajaban más de 48 horas a la semana y 44,5% de lunes a sábado, mientras que el 40,6% no tienen servicios de salud ocupacional, el 39.8% no se le realizan evaluaciones médico ocupacionales, el 35.2% no identifican ni evalúan los riesgos por puesto de trabajo, el mantenimiento de estas condiciones podría afectar severamente la salud de los trabajadores y su desempeño laboral.

Por otro lado, considerando que la salud, es un componente imprescindible para el desarrollo personal y una buena condición de salud hace que el individuo realice sus actividades laborales de manera oportuna y efectiva, constituyendo una fuente de ingresos económicos para cubrir las necesidades materiales, y lograr de esta manera la satisfacción material social y psicológica, en este sentido, el derecho primordial de todo trabajador, tiene respaldo en la vida laboral de calidad promovida por la OMS (2018).

En esta misma línea se delimita este estudio al personal que labora en una DIRIS, que son los encargados de dar garantía a la atención oportuna y adecuada a las personas que en la actualidad, debido al tema de la pandemia producida por el coronavirus también conocido como Covid-19 los sistemas de salud se han visto colapsados y el personal tuvo la urgencia y compromiso de cambiar las condiciones de trabajo, las condiciones de seguridad y por consecuencia, se ha visto afectado la calidad de vida de esos trabajadores que en los últimos meses han estado batallando con una enfermedad de trascendencia mundial, la cual por sus características demanda mayores condiciones de resguardo y seguridad en el trabajo, el uso de equipos de bioseguridad altamente eficaz para evitar contagios, cambio de jornadas laborales muchas veces más elevadas, la sustitución de personal de alta vulnerabilidad por personal joven que deben cubrir su plazas y la de sus compañeros, afrontar la muerte de sus colegas, cambio de protocolos de ingreso y salida de su lugar de trabajo entre otras situaciones que obligan a cambiar sus

condiciones de trabajo, lo cual alteran la seguridad laboral y a su vez la calidad de vida de trabajo que estos poseían.

1.4 Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos

a) Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos

- Capacidad de la gerencia para aplicar una correcta gestión de seguridad laboral.
- Capacidad del personal de salud del DIRIS para reconocer, modular y evitar los riesgos laborales con los que se encuentran dentro de los centros laborales.
- Capacidad para instruir acerca de los lineamientos que mejoran las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral.

b) Impacto de la propuesta en los beneficios indirectos

- Confortar a las instituciones médicas que han visto debilitada su seguridad y calidad de vida laboral.
- Mejora en la atención a los usuarios de la red médica y organismos de salud acorde a una gestión de prevención interna sólida.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Proponer un programa asistencia, contención y difusión de la gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de la vida laboral, dirigida al personal del DIRIS.

1.5.2 Objetivos específicos

- Impulsar la capacidad de gestión de seguridad laboral dentro de la institución.
- Explicar las normativas que permiten mantener condiciones de trabajo adecuadas para mejorar la calidad de vida laboral.
- Difundir la información que permita replicar el correcto acciones de prevención riesgos dentro del lugar de trabajo.

1.6 Resultados esperados

Objetivos propuestos	Posibles resultados
Impulsar la capacidad de reconocimiento de riesgos dentro del ambiente laboral.	La organización reconocerá las zonas o actividades que pueden generar riesgo durante el desarrollo de sus actividades laborales e implementará un plan de seguridad laboral.
Explicar las normativas que permiten mantener condiciones de trabajo adecuadas para mejorar la calidad de vida laboral.	Los trabajadores conocerán las normativas y lineamientos relacionados a las condiciones de trabajo de calidad.
Difundir la información que permita replicar el correcto acciones de prevención riesgos dentro del lugar de trabajo.	Se realizarán charlas informativas sobre seguridad y salud en el trabajo.

1.7 Costos de implementación de la propuesta

Actividades	Costos
Diseño del proyecto	1,000
Desarrollo de los contenidos y materiales	500
Diseño del programa de formación en línea	1,000
Contrato de especialistas en seguridad y salud laboral	2000
Instalación y ejecución de la propuesta	2,000
Valoración final	4,500

1.8 Beneficios que aporta la propuesta

Brindar al personal de una DIRIS, un programa estructurado que permita realizar una gestión de seguridad laboral adecuada que salvaguarde la integridad de los trabajadores y las instituciones anexas a su gestión, de tal manera que se reduzcan los riesgos dentro del lugar de trabajo, se faciliten las condiciones de trabajo adecuadas y se proporcione una mejor calidad de vida laboral, a través de revisiones periódicas y difusión constante que fortalezca el desempeño, de tal manera que los trabajadores se sientan seguros y no se vea afectada su productividad, sino por lo contrario, se pueda promover.

REFERENCIAS

- Afroz, S. (2017). Quality of Work Life: A Conceptual Model. *Krishi Sanskriti Publications*, 4(8), 570-578.
https://www.researchgate.net/publication/327987586_Quality_of_Work_Life_A_Conceptual_Model
- Ahmad, S. (2013). Paradigms of Quality of Work Life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73–82.
<https://doi.org/10.1177/0971685812470345>
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., y Brommels, M., (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon* (6)9, 1-9.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020316728>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. y Maude, F. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf
- Alves, D., Cirera, Y., Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16 (30), 145-163.
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Baldissoni, G., Comberti, L. y Bosca, S. y Muré, S. (2019). The analysis and management of unsafe acts and unsafe conditions. Data collection and analysis. *Safety Science*. (119), 240-251.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092575351831573X>
- Baleghizadeh, S. Gordani, Y. (2012). Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7).
<http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2012v37n7.8>
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010) Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. (26), 3, 175-189.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ra edición, Colombia: Pearson Educación.
- Bin, R., Bin, E., & Lin, N. (2008). Working conditions, self-perceived stress, anxiety, depression and quality of life: A structural equation modelling approach. *BMC Public Health*, 8(48), 1-12.
<https://link.springer.com/article/10.1186/1471-2458-8-48>
- Borreli, I., Benevene, P., Fiorilli, C., D' Amelio, F. y Pozzi, G. (2014). Working conditions and mental health in teachers: a preliminary study. *Ocupacional medicine*. (64), 530-532.
<https://watermark.silverchair.com/kqu108.pdf?token>
- Cacua, L., Carvajal, H., Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Revista Psicoespacios*, 11(19), 99-119, <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>
- Couto, S. y Gonçalves, F. (2019). Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature. *Safety Science*. (117), 123-132.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092575351831926X>
- Escofet, A. Folguez, P. Luna, E. Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21 (70), 929-949.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=140/14046162013>
- Fernández, B. Montes, J. y Vázquez, C. (2006). Desarrollo y validación de una escala de medición para el sistema de gestión de la seguridad laboral. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* 12, (3), 77-93,
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2741/274120074005>
- Flores, L. (2020). *Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019*. (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo.
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41234/FLORES_B L.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41234/FLORES_B_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Frick, K. y Kempa, V. (2011). Occupational Health & Safety Management Systems – When are they good for your zhealth? *European Trade Union Institute* 1(1) 3-32.
<https://www.etui.org/sites/default/files/report-119-EN.pdf>
- Gahan, P., Sievwright, B. y Evans, P. (2014) Workplace health and safety, business productivity and sustainability. *Centre for Workplace Leadership, University of Melbourne*. 1 (2) 2-46.
<https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/workplace-health-safety-business-productivity-sustainability.pdf>
- Gallagher, C. Underhill, M. y Rimmer, E. (2001). Occupational Health and Safety Management Systems: A Review of their Effectiveness in Securing Healthy and Safe Workplaces. *National Occupational Health and Safety Commission Sydney*. 10(9), 11-82.
https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/ohsmanagementsystems_reviewofeffectiveness_nohsc_2001_archivepdf.pdf
- Geiger, B. y Pivovarova, M. (2018). The effects of working conditions on teacher retention. *Docentes y Docencia*. 24(6), 604-625.
<https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080%2F13540602.2018.1457524>
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. (Tesis doctoral) Universidad de Barcelona.
https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gyekye, S. (2010). Occupational safety management: The role of causal attribution. *International Journal of Psychology*, 45(6), 1-12.
https://www.researchgate.net/publication/51761847_Occupational_safety_management_The_role_of_causal_attribution
- Hernández, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. *UNAM, instituto de investigaciones jurídicas, boletín de derecho comparado*, 45(135) 1325-1339.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012&lng=es&tlng=es.
- Hernández, V., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., y Juárez, C., (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en

hospitales públicos de Tlaxcala. *Revista salud pública de México* (59) 2, 183-192.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0036-36342017000200183&lng=es&nrm=iso

Horst, D., Brodayb, E., Bondarickc, R., Filippe L., y Pilattie L., (2014). Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework. *International Journal of Managerial Studies and Research* (2) 5, 87-98. https://www.researchgate.net/publication/275344546_Quality_of_Working_Life_and_Productivity_An_Overview_of_the_Conceptual_Framework

House, R., y Wigdor, I. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: a review of the evidence and a criticism. *Personnel psychology*, 20(4), 369–390.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x>

International Labour Organization (2016). Occupational Safety and Health Management System. *Promoting Workers' Rights and Competitiveness in Egyptian Exports Industries*. 1(2) 1-55. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-cairo/documents/publication/wcms_622420.pdf

Jabbarani H y Shahab (2012). Major theories of construction accident causation models: a literature review. *International Journal of Advances in Engineering & Technology*. 4 (2). 53-6.

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.668.8949&rep=rep1&type=pdf>

Jilcha, K., & Kitaw, D. (2017). Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development. *Elsevier*. (20), 372-380. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215098616308497?token=8B4EC026BA16430BF1E2F015B7743DE468083B2A8E3C07C5FF88A2AB78A25343751F3A8A384AFC1C0B030DE7E982D248>

Katunge, G y Wahu, R. (2016). Maintaining Health and Safety at Workplace: Employee and Employer's Role in Ensuring a Safe Working Environment. *Journal of Education and Practice*. 7(29) 1-7. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1118861>

Kim, Y., Park, J. y Park, M. (2016). Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice. *Safety and Health at work*. 1(1), 89-96.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2093791116000093?token=51C954667851A8320A989F260602A19882AAE0BF0C71FDB77425163FCF60C83DFBE1034CF284144C98D99EAEC4540B28&originRegion=us-east-1&originCreation=20210510180215>

Klandt, H. Heidenreich, S. (2017). *Empirische Forschungsmethoden in der Betriebswirtschaftslehre*. Alemania: De Gruyter.

Ladewski, B. y Al-Bayati, A. (2019). Quality and safety management practices: The theory of quality management approach. *Journal of Safety Research* 69 (19) 193-200.

https://www.researchgate.net/publication/332078711_Quality_and_Safety_Management_Practices_The_Theory_of_Quality_Management_Approach

Leitão, J. Pereira, D. y Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health* Int. J. Environ. 16(2) 2-18.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/>

Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., y Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista De Investigación En Psicología*, 21(1), 27-50. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>

Martínez, M. y Ros, R. (2010). De la calidad de la vida laboral a los riesgos Psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 1 (2), 1-43, <https://www.researchgate.net/publication/277268800>

Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. y Freziamella, L. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (112), 24 – 34. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814011537/pdf?md5=f388f81268bec9e079278e59e569a6e9&pid=1-s2.0-S1877042814011537-main.pdf>

- Obeso, L. (2020). *Modelo de Aplicación de la ley 29783 para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Cajamarca*. (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44785>
- OIT (2019). Safety-Health and Working Conditions. *Joint Industrial Safety Council*.1(9) 1-109.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1118861.pdf>
- OMS. (2018). *Salud de los trabajadores*.
https://www.who.int/topics/occupational_health/es/
- OMS (Organización Mundial de la salud) (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*.
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81-101.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004&lng=es&tlng=es.
- Peydró, C. (2015). *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el hospital general universitario de Alicante*. (Tesis doctoral) Universidad de Alicante.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydró_navarro.pdf
- Pochet, B. (2015). *Comprendre et maîtriser la littérature scientifique*. Bélgica: Gembloux Agronomic Press.
- Pouliakas, K. y Theodossiou, I. (2010). An Inquiry into the Theory, Causes and Consequences of Monitoring Indicators of Health and Safety at Work. *Discussion paper series*. 4734(21) 2-38.
<http://ftp.iza.org/dp4734.pdf>
- Prieto, G. Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1),67-74:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77812441007>
- Ramírez, M. (2016). *Condiciones laborales del profesorado universitario, viviendo cambios en el contexto laboral*. (Tesis doctoral) Universidad de Barcelona.
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/368214/merd1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Riaño, M., Hoyos, E., & Valero, I. (2016). Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e Impacto en la Accidentalidad Laboral: Estudio de Caso en Empresas del Sector Petroquímico en Colombia. *Ciencia y Trabajo*, 18(55), 68-72.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art11.pdf>
- Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*. (Tesis doctoral) Universidad Miguel Hernández de Elche.
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2C%20Beatriz.pdf>
- Romeral, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. (135), 1325-1339 <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v45n135/v45n135a12.pdf>
- Srivastava, R. (2014) A Study on Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* (16) 3, 54-59.
<http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue3/Version-1/H016315459.pdf>
- Sabastizagal, I., Astete, J. y Benavides, F. (2020) Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 37(1), 32-41.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Segovia, R. (2018). *La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional De Educación.
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2030/TD%20CE%201863%20S1%20-%20Segovia%20Quin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sorensen, G. Peters, S., Nielsen, K. Nagler, E, y Karapanos, M. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81-101.
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004&lng=es&tlng=es)

- Sorokin, A., Bulychev, S. y Gorbachov, S. (2019). Information Science in Occupational Safety Management. *Russian Engineering*. 39(1), 324-329. <https://link.springer.com/article/10.3103/S1068798X19040154>
- Torres, M., Torres, M., Riveros, M., Solís, R., Acevedo, & Inés. (2016). Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. *IIPSI*, 19(2), 66-79. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/12890/11519>
- Valero, I., & Riaño, M. (2017). Contributions of occupational health and safety to the quality of working life: An analytical reflection. *Cienc Tecnol Salud Vis Ocul*, 15(2), 85-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6096838>
- Vásquez, M. (2019). *Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un hospital de ESSALUD*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4621/BC-TES-3441%20VASQUEZ%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villar, I. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. (Tesis doctoral) Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%E9Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf;jsessionid=987F4D9BCFF824C16EFE8221C9B6837B?sequence=1&isAllowed=y>
- Wachter, J. y Yorio, P. (2014). A system of safety management practices and worker engagement for reducing and preventing accidents: An empirical and theoretical investigation. *Elsevier*. 68(1), 117-130. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0001457513002972?token=857094DB65C2335814B658951B07F6D6F1AFF2A8B4ACE5744B01045E9938FFBA5A3B5BAAF5C56CF42139F22D2A4C8524&originRegion=us-east-1&originCreation=20210510182646>
- Zapata (2016). *Riesgos laborales en el proceso de cuidado a la persona adulta: percepción de las enfermeras*. (Tesis doctoral) Universidad católica de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1259/RIESGOS_LABORALES_ZAPATA_SILVA_IRENE_MERCEDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia											
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALOR	NIVELES	METODOLOGÍA			
GENERAL	GENERAL	GENERAL									
¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021?	Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021.	La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021.	VARIABLE IND 1 Gestión de seguridad laboral	Política de prevención	Políticas de seguridad y salud	Siempre	Mala (20-46)	Método: Hipotético-deductivo			
					Prevención						
					Establecer funciones						
					Mejora continua						
				Incentivos a los trabajadores	Proporción de incentivos				Casi Siempre	Regular (47-73)	Tipo de estudio: Básico
					Se consultan modificaciones						
					Mejora de las condiciones de trabajo						
					Sugerencia de los trabajadores						
					Reuniones de trabajo						
					Resolución de problemas						
Formación sobre riesgos laborales	La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el Soporte institucional del personal de una DIRIS, 2021.	La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el Soporte institucional del personal de una DIRIS, 2021.		Formación al ingresar a la organización	Casi Nunca	Buena (74-98)	Diseño de estudio: No experimental				
				Seguimiento de necesidades formativas							
				Formación continua							
				Planes de formación							
				Participación en los planes de formación							
				Acciones de formación dentro de la jornada laboral							
				Formación dentro de la organización							
				Elaboración de manuales							
				Comunicación fluida							
				Comunicación en materia de prevención				Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.	La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.		Sistemas de información
Información sobre procedimientos											
Reuniones											
Planificación preventiva	Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.	La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.		Sistemas para identificar riesgos	Enfoque: Cuantitativo		Población: 410 trabajadores de una DIRIS - 2021				
				Sistemas para evaluar riesgos							
				Planes de prevención							
				Personal responsable de la prevención							
				Fechas establecidas							
Normas de actuación											
¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021?	Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.	La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la seguridad en el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.								Muestra: 199 trabajadores de una DIRIS -2021	

<p>¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS, 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS, 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS, 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en el</p>	<p>Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS, 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS, 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en el</p>	<p>La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la integración del puesto de trabajo del personal de una DIRIS, 2021.</p> <p>La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la satisfacción por el trabajo del personal de una DIRIS, 2021.</p> <p>La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el bienestar logrado a través del trabajo del personal de una DIRIS, 2021.</p> <p>La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en el desarrollo</p>	<p>VARIABLE IND 2</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Planificación de emergencia</p> <p>Control interno</p> <p>Técnicas de Benchmarking</p> <p>Regulación</p> <p>Desarrollo</p> <p>Organización y entorno material</p> <p>Organización y entorno social</p>	<p>Divulgación de planes de prevención</p> <p>Revisión periódica</p> <p>Plan de emergencia</p> <p>Implantación plan de emergencia</p> <p>Divulgación de plan de emergencia</p> <p>Simulacros</p> <p>Control de ejecución de planes de prevención</p> <p>Comparación de normas</p> <p>Comprobar alcance de objetivos</p> <p>Inspecciones sistemáticas</p> <p>Registro de accidentes</p> <p>Valoraciones externas</p> <p>Índices de siniestralidad</p> <p>Técnicas de gestión</p>	<p>Ítem del 1 al 22: Optimo, Ligeramente Optimo Ni Pésimo/Ni Optimo Ligeramente Pésimo Pésimo</p> <p>Ítem del 23 al 44: De acuerdo , Poco de acuerdo Ni acuerdo / Ni en desacuerdo, Poco en desacuerdo En desacuerdo</p>	<p>Mala (20-46)</p> <p>Regular (47-73)</p> <p>Buena (74-98)</p>	<p>Técnicas e instrumento de recolección de datos: Encuesta/ cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de dato: Descriptivo e inferencial con SPSS</p>
					<p>Divulgación de planes de prevención</p>			
					<p>Revisión periódica</p>			
					<p>Plan de emergencia</p>			
					<p>Implantación plan de emergencia</p>			
					<p>Divulgación de plan de emergencia</p>			
					<p>Simulacros</p>			
					<p>Control de ejecución de planes de prevención</p>			
					<p>Comparación de normas</p>			
					<p>Comprobar alcance de objetivos</p>			
					<p>Inspecciones sistemáticas</p>			
					<p>Registro de accidentes</p>			
					<p>Valoraciones externas</p>			
<p>Índices de siniestralidad</p>								
<p>Técnicas de gestión</p>								
<p>Tiempo de trabajo</p>								
<p>Organización del trabajo</p>								
<p>Retribución económica</p>								
<p>Carga de trabajo</p>								
<p>Contrato laboral</p>								
<p>Trabajo-vida privada y familiar</p>								
<p>Autonomía</p>								
<p>Contratación justa</p>								
<p>Formación continua</p>								
<p>Promoción laboral</p>								
<p>Decisiones organizacionales</p>								
<p>Relación con la dirección</p>								
<p>Evaluación del rendimiento profesional</p>								
<p>Apoyo recibido</p>								
<p>Entorno físico</p>								
<p>Recursos</p>								
<p>Prevención</p>								
<p>Servicios auxiliares</p>								
<p>Compañerismo</p>								
<p>Respeto en el grupo de trabajo</p>								
<p>Reconocimiento por compañeros</p>								
<p>Reconocimiento por los usuarios</p>								

desarrollo personal del personal de una DIRIS, 2021? ¿Cuál es la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS, 2021?	desarrollo personal del personal de una DIRIS, 2021. Determinar la influencia de la Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS, 2021.	personal del personal de una DIRIS, 2021. La Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo influyen en la administración del tiempo libre del personal de una DIRIS, 2021.		Ajuste Organización -Persona	Satisfacción de necesidades			
					Exigencia según capacidades			
					Responde a sus necesidades			
					Encaja con las expectativas			
					Ajuste con las aspiraciones			
					Concuerda con los valores			
					Se valoran los méritos			
					Compromiso laboral			
					Trabajar a gusto			
					Motivación			
					Sensación de libertad			
					Crecimiento personal			
					Desarrollo de competencias			
					Identidad			
					Sentirse útil			
				Adaptación persona-organización	Adaptación a las políticas organizacionales			
					Asumir valores			
					Aceptación de funciones			
					Interiorizo las normas			
					Identificación con los cambios			
					Aplicación de protocolos			
					Ajuste a los ritmos de trabajo			
			VARIABLE DEP Calidad de vida laboral	Soporte institucional	Trato recibido	Si No	Baja (20-46) Media (47-73) Alta (74-98)	
					Indicaciones claras			
			Evaluación					
			Retroalimentación					
			Satisfacción de necesidades					
			Interés de la jefatura					
			Reconocimientos					
			Apoyo para simplificar tareas					
			Apoyo en problemas extralaborales					
			Retroalimentación para la evaluación					
			Promoción laboral					
			Libertad de expresión					
			Seguridad en el trabajo	Percepción salarial				
				Plan de retiro				
				Condiciones físicas del área labora				

					Capacitación			
					Insumos para el trabajo			
					Exámenes de salud			
					Movimientos de escalafón			
				Integración del puesto de trabajo	Trato con los compañeros			
					Contribución al logro de objetivos			
					Motivación laboral			
					Diálogo			
					Logro de metas			
					Solidaridad			
					Ayuda entre compañeros			
					Resolución de problemas			
					Preparación académica			
				Satisfacción por el trabajo	Contratación actual			
					Funciones definidas			
					Uso de habilidades			
					Creatividad			
					Reconocimiento por el trabajo			
					Desempeño profesional			
				Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con los objetivos institucionales			
					Utilidad del trabajo			
					Disfrute de habilidades y destrezas			
					Contribuir en la imagen de la organización			
				Desarrollo personal	Reconocimiento de los usuarios			
					Mejorar el nivel de vida			
					Satisfactores personales			
					Compromiso con la institución			
				Administración del tiempo libre	Llevar trabajo a casa			
					Actividades laborales y la convivencia familiar			
					Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia			

Anexo 2. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Gestión de seguridad laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente 1 Gestión de seguridad laboral	Sistema de gestión adecuadamente estructurada dentro de la organización; compuesta por personas, recursos, políticas y procedimientos que interactúan de una manera organizada para conseguir las metas y los objetivos en el área de la seguridad laboral, la gestión de seguridad incluye, los roles relacionados a la seguridad laboral, junto el apoyo jerárquico en toda la organización (Fernández, Montes y Vázquez, 2006).	La administración de seguridad laboral se determinará a través de una encuesta, tomando en cuenta las políticas de prevención, incentivos a los colaboradores, capacitación acerca de riesgos laborales, comunicación en materia de prevención, proyectos preventivos, planificación de emergencia, inspección interna y estrategias de benchmarking de la muestra seleccionada.	D1. Política de prevención	I1. Políticas de seguridad y salud I2. Prevención I3. Establecer funciones I4. Mejora continua	Ordinal
			D2. Incentivos a los trabajadores	I5. Proporción de incentivos I6. Se consultan modificaciones I7. Mejora de las condiciones de trabajo I8. Sugerencia de los trabajadores I9. Reuniones de trabajo I10. Resolución de problemas	
			D3. Formación sobre riesgos laborales	I11. Formación al ingresar a la I12. organización I13. Seguimiento de necesidades formativas I14. Formación continua I15. Planes de formación I16. Participación en los planes de formación I17. Acciones de formación dentro de la jornada laboral I18. Formación dentro de la organización I19. Elaboración de manuales	
			D4. Comunicación en materia de prevención	I20. Comunicación fluida I21. Sistemas de información I22. Información sobre procedimientos I23. Reuniones	
				I24. Sistemas para identificar riesgos	

			D5. Planificación preventiva	I25. Sistemas para evaluar riesgos I26. Planes de prevención I27. Personal responsable de la prevención I28. Fechas establecidas I29. Normas de actuación I30. Divulgación de planes de prevención I31. Revisión periódica	
			D6. Planificación de emergencia	I32. Plan de emergencia I33. Implantación de plan de emergencia I34. Divulgación de plan de emergencia I35. Simulacros	
			D7. Control interno	I36. Control de ejecución de planes de prevención I37. Comparación de normas I38. Comprobar alcance de objetivos I39. Inspecciones sistemáticas I40. Registro de accidentes I41. Valoraciones externas	
			D8. Técnicas de Benchmarking	I42. Índices de siniestralidad I43. Técnicas de gestión	

Operacionalización de la variable Condiciones de trabajo

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente 2 Condiciones de trabajo	Se define como un grupo de características ambientales, materiales, sociales, económicas, y organizacionales durante el desarrollo de una actividad y relación laboral existente. También se entiende cualquier circunstancia que pueda suponer un riesgo laboral y que pueda influir considerablemente la salud y seguridad de las personas que laboran en una organización (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).	Las condiciones de trabajo se medirán con una encuesta, tomando en cuenta la estabilización, crecimiento, entorno material, entorno social, ajuste organización-persona y adaptación persona-organización de la muestra seleccionada.	D1. Regulación	I1. Tiempo de trabajo	Ordinal
				I2. Organización del trabajo	
				I3. Retribución económica	
				I4. Carga de trabajo	
				I5. Contrato laboral	
				I6. Trabajo-vida privada y familiar	
			D2. Desarrollo	I7. Autonomía	
				I8. Contratación justa	
				I9. Formación continua	
				I10. Promoción laboral	
				I11. Decisiones organizacionales	
				I12. Relación con la dirección	
				I13. Evaluación del rendimiento profesional	
				I14. Apoyo recibido	
			D3. Organización y entorno material	I15. Entorno físico	
				I16. Recursos	
				I17. Prevención	
				I18. Servicios auxiliares	
			D4. Organización y entorno social	I19. Compañerismo	
				I20. Respeto en el grupo de trabajo	
				I21. Reconocimiento por los compañeros	
				I22. Reconocimiento por los usuarios	
			D5. Ajuste Organización-Persona	I23. Satisfacción de necesidades	
				I24. Exigencia según capacidades	
				I25. Responde a sus necesidades	
				I26. Encaja con las expectativas	
				I27. Ajuste con las aspiraciones	
				I28. Concuera con los valores	
				I29. Se valoran los méritos	

				I30. Compromiso laboral	
				I31. Trabajar a gusto	
				I32. Motivación	
				I33. Sensación de libertad	
				I34. Crecimiento personal	
				I35. Desarrollo de competencias	
				I36. Identidad	
				I37. Sentirse útil	
			D6. Adaptación persona-organización	I38. Adaptación a las políticas organizacionales	
				I39. Asumir valores	
				I40. Aceptación de funciones	
				I41. Interiorizo las normas	
				I42. Identificación con los cambios	
				I43. Aplicación de protocolos	
				I44. Ajuste a los ritmos de trabajo	

Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente Calidad de vida laboral	Es un proceso de la organización el cual favorece al desarrollo y crecimiento de los individuos que forman parte de ella, esta se esfuerza por una mayor productividad y a su vez por mejorar el bienestar de sus trabajadores y el ambiente de trabajo (Hernández, Lumbreras, Méndez, Rojas, Cervantes, y Juárez, 2017).	La calidad de vida laboral se medirá con una encuesta, tomando en cuenta el apoyo organizacional laboral, seguridad en el trabajo, inserción al puesto de trabajo, complacencia por el trabajo, bienestar adquirido por laborar, crecimiento personal y administración del tiempo libre de la muestra seleccionada.	D1. Soporte institucional	I1. Trato recibido	Ordinal
				I2. Indicaciones claras	
				I3. Evaluación	
				I4. Retroalimentación	
				I5. Satisfacción de necesidades	
				I6. Interés de la jefatura	
				I7. Reconocimientos	
				I8. Apoyo para simplificar tareas	
				I9. Apoyo en problemas extralaborales	
				I10. Retroalimentación para la evaluación	
				I11. Promoción laboral	
				I12. Libertad de expresión	
			D2. Seguridad en el trabajo	I13. Percepción salarial	
				I14. Plan de retiro	
				I15. Condiciones físicas del área labora	
				I16. Capacitación	
				I17. Insumos para el trabajo	
				I18. Exámenes de salud	
				I19. Movimientos de escalafón	
			D3. Integración del puesto de trabajo	I20. Trato con los compañeros	
				I21. Contribución al logro de objetivos	
				I22. Motivación laboral	
				I23. Diálogo	
				I24. Logro de metas	
				I25. Solidaridad	
				I26. Ayuda entre compañeros	
				I27. Resolución de problemas	
				I28. Preparación académica	
				I29. Contratación actual	

			D4. Satisfacción por el trabajo	I30. Funciones definidas I31. Uso de habilidades I32. Creatividad I33. Reconocimiento por el trabajo I34. Desempeño profesional	
			D5. Bienestar logrado a través del trabajo	I35. Identificación con los objetivos institucionales I36. Utilidad del trabajo I37. Disfrute de habilidades y destrezas I38. Contribuir en la imagen de la organización	
			D6. Desarrollo personal	I39. Reconocimiento de los usuarios I40. Mejorar el nivel de vida I41. Satisfactores personales I42. Compromiso con la institución	
			D7. Administración del tiempo libre	I43. Llevar trabajo a casa I44. Actividades laborales y la convivencia familiar I45. Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia	

Anexo 3. Instrumentos

Instrumento para medir la Gestión de seguridad laboral

Buen día, estimado (a) señor (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre la Gestión de seguridad laboral del personal de una DIRIS, 2021.

Alternativas: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Datos generales:

Área:

Cargo:

		5	4	3	2	1
Dimensión: Política de prevención						
1	¿La empresa coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?					
2	¿Existe una declaración escrita a disposición de todos los trabajadores donde se refleja la preocupación de la dirección por la prevención, los principios de actuación y objetivos a conseguir?					
3	¿La dirección ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?					
4	¿La política de prevención contiene un compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados?					
Dimensión: Incentivos a los trabajadores						
5	¿Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de actuación? (Por ejemplo: Correcta utilización de equipos de protección).					
6	¿Las modificaciones de los procesos productivos o los cambios de puestos de trabajo son consultadas directamente con los trabajadores afectados o sus representantes?					

7	¿Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo?					
8	¿Es frecuente la adopción de resoluciones surgidas a partir de las consultas efectuadas o sugerencias de los trabajadores?					
9	¿Periódicamente se efectúan reuniones entre los mandos y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo					
10	¿Es frecuente la existencia de equipos formados por trabajadores de distintas partes de la organización para resolver problemas específicos relacionados con las condiciones de trabajo?					
Dimensión: Formación sobre riesgos laborales						
11	¿Se proporciona al trabajador un período de formación suficiente al ingresar en la empresa, cambiar de puesto de trabajo o utilizar una nueva técnica?					
12	¿Existe un seguimiento de las necesidades formativas y de la eficacia o repercusión de la formación previamente impartida?					
13	¿Las acciones formativas son continuas y periódicas integradas en un plan de formación formalmente establecido?					
14	¿Se elaboran planes de formación teniendo en cuenta las características particulares de su empresa?					
15	¿Se elaboran planes de formación específicos según las secciones o puestos de trabajo?					
16	¿El plan de formación se decide conjuntamente con los trabajadores o sus representantes?					
17	¿Las acciones formativas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral?					
18	¿La empresa facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma? (permisos, becas).					
19	¿Se elaboran manuales de instrucciones o procedimientos de trabajo para facilitar la acción preventiva?					
Dimensión: Comunicación en materia de prevención						
20	¿Existe una comunicación fluida que se plasma en reuniones, campañas o exposiciones orales periódicas y frecuentes para transmitir principios y normas de actuación?					

21	¿Existen en la empresa sistemas de información previa al personal afectado sobre modificaciones y cambios en los procesos productivos, puestos de trabajo o inversiones previstas?					
22	¿Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo?					
23	¿Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos?					
Dimensión: Planificación preventiva						
24	¿Existen en la empresa sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo?					
25	¿Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo?					
26	¿Se efectúan planes de prevención que recojan las acciones a realizar a partir de la información proporcionada por la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo?					
27	¿En los planes de prevención está claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación?					
28	¿Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas?					
29	¿Se elaboran normas de actuación o procedimientos de trabajo a partir de la evaluación de riesgos?					
30	¿Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores?					
31	¿Los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?					
Dimensión: Planificación de emergencia						
32	¿La empresa tiene elaborado un Plan de Emergencia ante situaciones de riesgo grave o catástrofes?					
33	¿La empresa tiene implantado el Plan de Emergencia anterior?					
34	¿El Plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores?					

35	¿Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del Plan de emergencia?					
Dimensión: Control interno						
36	¿Periódicamente se controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas?					
37	¿Se efectúan comparaciones entre las normas o planes predeterminados y las actuaciones, valorando su implantación y eficacia de cara a identificar acciones correctoras?					
38	¿Existen procedimientos (informes, estadísticas periódicas) para comprobar la consecución de los objetivos asignados a los mandos?					
39	¿Periódicamente se efectúan inspecciones sistemáticas para asegurar el funcionamiento eficaz de todo el sistema?					
40	¿Los accidentes e incidentes son notificados, investigados, analizados y registrados?					
41	¿Periódicamente se efectúan valoraciones externas (auditorías) sobre la validez y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención?					
Dimensión: Técnicas de benchmarking						
42	¿Es habitual la comparación de los índices de siniestralidad con los de otras organizaciones del mismo ramo que utilice procesos similares?					
43	¿Es habitual la comparación de técnicas y prácticas de gestión con las de otras organizaciones de cualquier sector, con el fin de obtener nuevas ideas sobre la gestión de problemas similares?					

Instrumento para medir las Condiciones de trabajo

Buen día, estimado (a) señor (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre las Condiciones de trabajo del personal de una DIRIS, 2021.

Alternativas:

Ítem del 1 al 22: Optimo (5), Ligeramente Optimo (4), Ni Pésimo/Ni Optimo (3), Ligeramente Pésimo (2), Pésimo (1)

Ítem del 23 al 44: De acuerdo (5), Poco de acuerdo (4), Ni acuerdo / Ni en desacuerdo (3), Poco en desacuerdo (2), En desacuerdo (1)

Datos generales:

Área:

Cargo:

		5	4	3	2	1
Dimensión: Regulación						
1	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Tiempo de trabajo? (horarios, ritmos, descansos, etc.)					
2	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Organización general del trabajo?					
3	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Retribución económica?					
4	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Carga de trabajo?					
5	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de condición laboral?					
6	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Conciliación trabajo-vida privada y familiar?					
Dimensión: Desarrollo						
7	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Autonomía en la toma de decisiones profesionales?					
8	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Justicia en la contratación, remuneración y promoción?					

9	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Oportunidades para la formación continua?					
10	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Vías de promoción laboral?					
11	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Participación en las decisiones organizacionales?					
12	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Relaciones con la dirección?					
13	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Evaluación del rendimiento profesional por la institución?					
14	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Apoyo recibido del personal directivo?					
Dimensión: Organización y entorno material						
15	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno físico, instalaciones y equipamientos?					
16	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno Recursos materiales y técnicos?					
17	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno Prevención de riesgos laborales?					
18	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno Servicios auxiliares? (limpieza, seguridad, etc.)					
Dimensión: Organización y entorno Social						
19	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Compañerismo?					
20	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Respeto en el grupo de trabajo?					
21	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Reconocimiento del propio trabajo por colegas?					
22	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias?					
Dimensión: Ajuste Organización-Persona						
23	¿La actual organización del trabajo de mi centro satisface mis intereses?					
24	¿La actual organización del trabajo de mi centro me exige según mis capacidades?					

25	¿La actual organización del trabajo de mi centro responde a mis necesidades?					
26	¿La actual organización del trabajo de mi centro encaja con mis expectativas?					
27	¿La actual organización del trabajo de mi centro se ajusta a mis aspiraciones?					
28	¿La actual organización del trabajo de mi centro concuerda con mis valores?					
29	¿La actual organización del trabajo de mi centro facilita que mis méritos sean valorados con justicia?					
30	¿La actual organización del trabajo de mi centro estimula mi compromiso laboral?					
31	¿La actual organización del trabajo de mi centro me permite trabajar a gusto?					
32	¿La actual organización del trabajo de mi centro me motiva a trabajar?					
33	¿La actual organización del trabajo de mi centro me da sensación de libertad?					
34	¿La actual organización del trabajo de mi centro me hace crecer personalmente?					
35	¿La actual organización del trabajo de mi centro me permite desarrollar mis competencias profesionales?					
36	¿La actual organización del trabajo de mi centro me proporciona identidad?					
37	¿La actual organización del trabajo de mi centro me hace sentir útil?					
Dimensión: Adaptación Persona-Organización						
38	¿Ante las demandas de mi organización me adapto a la política del centro?					
39	¿Ante las demandas de mi organización asumo los valores de la dirección?					
40	¿Ante las demandas de mi organización acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo?					
41	¿Ante las demandas de mi organización interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio?					

42	¿Ante las demandas de mi organización me identifico con el espíritu de los cambios propuestos?					
43	¿Ante las demandas de mi organización Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia?					
44	¿Ante las demandas de mi organización me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados?					

Instrumento para medir la Calidad de vida laboral

Buen día, estimado (a) señor (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre la Calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021.

Alternativas: Si, No

Datos generales:

Área:

Cargo:

		Si	No
Dimensión: Soporte institucional			
1	¿Recibe trato por los superiores?		
2	¿Recibe indicaciones claras?		
3	¿Recibe evaluación de los procedimientos?		
4	¿Recibe retroalimentación de los resultados?		
5	¿El jefe inmediato satisface sus necesidades?		
6	¿Percibe interés del jefe por conocer y resolver problemas?		
7	¿Recibe reconocimiento del jefe por el esfuerzo en hacer bien el trabajo?		
8	¿Recibe apoyo del jefe para simplificar las tareas?		
9	¿Recibe apoyo del jefe en problemas extralaborales?		
10	¿Recibe retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación del trabajo?		
11	¿Le brindan oportunidades de promoción?		
12	¿Tiene libertad para expresar opiniones sin temor a represalias?		
Dimensión: Seguridad en el trabajo			
13	¿Recibe percepción salarial?		
14	¿Le brindan plan de retiro institucional?		
15	¿Su área laboral cuenta con condiciones físicas?		
16	¿Le brindan capacitación por parte de la institución?		
17	¿Recibe calidad de insumos para la realización del trabajo?		
18	¿Le realizan exámenes de salud periódicos?		
19	¿Le brindan movimientos de escalafón?		

Dimensión: Integración del puesto de trabajo			
20	¿Tiene trato con los compañeros de trabajo?		
21	¿Contribuye en el trabajo al logro de objetivos comunes?		
22	¿Tiene motivación para estar activo en el trabajo?		
23	¿Participa en la resolución de conflictos a través del diálogo?		
24	¿Contribuye al logro de las metas institucionales?		
25	¿Recibe solidaridad por parte de sus compañeros?		
26	¿Recibe ayuda de compañeros para realizar tareas?		
27	¿Participa en la resolución de problemas laborales?		
28	¿Tienes preparación académica acorde con el puesto de trabajo?		
Dimensión: Satisfacción por el trabajo			
29	¿Tiene contrato actualmente?		
30	¿Tiene Funciones definidas?		
31	¿Hace uso de sus habilidades y potencialidades?		
32	¿Aplica creatividad e iniciativa en el trabajo?		
33	¿Recibe reconocimiento por el trabajo?		
34	¿Está satisfecho con su desempeño profesional?		
Dimensión: Bienestar logrado a través del trabajo			
35	¿Se Identifica con los objetivos institucionales?		
36	¿Percibe la utilidad de su trabajo para otras personas?		
37	¿Disfruta de sus habilidades y destrezas en las actividades laborales?		
38	¿Su trabajo contribuye con la buena imagen de la institución?		
Dimensión: Desarrollo personal			
39	¿Recibe reconocimiento de los clientes por las actividades realizadas?		
40	¿Tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida?		
41	¿Tiene satisfactores personales alcanzados?		
42	¿Tiene compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales?		
Dimensión: Administración del tiempo libre			
43	¿Tiene la necesidad de llevar trabajo a casa?		
44	¿Administrar su tiempo entre sus actividades laborales y su convivencia familiar?		
45	¿Existe Interferencia del trabajo con el cuidado de su familia?		

Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica de la variable Gestión de seguridad laboral

Nombre: Cuestionario de la Gestión de seguridad laboral

Autor: Basado en Fernández, Montes y Vázquez (2006)

Adaptado por: Luis Alberto, Bellido Roque

Año: 2020

Objetivo: Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal de la sede administrativa de una DIRIS -2021.

Población: 410 trabajadores de la sede administrativa de una DIRIS - 2021.

Lugar de aplicación: Una DIRIS - 2021.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 20 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5 afirmaciones:

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Nivel: Buena, Regular y Mala

Ficha técnica de la variable Condiciones de trabajo

Nombre: Cuestionario de las Condiciones de trabajo

Autor: Basado en Blanch, Sahagún y Cervantes (2010)

Adaptado por: Luis Alberto, Bellido Roque

Año: 2020

Objetivo: Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal de la sede administrativa de una DIRIS - 2021.

Población: 410 trabajadores de la sede administrativa de una DIRIS - 2021.

Lugar de aplicación: Una DIRIS - 2021.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 20 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5 afirmaciones:

Ítem del 1 al 22: Optimo,

Ligeramente Optimo

Ni Pésimo/Ni Optimo Ligeramente Pésimo

Pésimo

Ítem del 23 al 44:

De acuerdo

Poco de acuerdo

Ni acuerdo / Ni en desacuerdo,

Poco en desacuerdo

En desacuerdo

Nivel: Buena, Regular y Mala

Ficha técnica de la variable Calidad de vida laboral

Nombre: Cuestionario de la Calidad de vida laboral

Autor: Basado en Hernández, Lumbreras, Méndez, Rojas, Cervantes y Juárez (2017)

Adaptado por: Luis Alberto, Bellido Roque

Año: 2020

Objetivo: Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal de la sede administrativa de una DIRIS - 2021.

Población: 410 trabajadores de la sede administrativa de una DIRIS - 2021.

Lugar de aplicación: Una DIRIS - 2021.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 20 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5 afirmaciones:

1= No

2= Si

Nivel: Alta, Media y Baja

Anexo 5. Validación de instrumentos

Validación del instrumento que mide la gestión de seguridad laboral

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión de seguridad laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Dimensión 1: Política de prevención														
1	¿La empresa coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?				X				X					X
2	¿Existe una declaración escrita a disposición de todos los trabajadores donde se refleja la preocupación de la dirección por la prevención, los principios de actuación y objetivos a conseguir?				X				X					X
3	¿La dirección ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?				X				X					X
4	¿La política de prevención contiene un compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados?				X				X					X
Dimensión 2: Incentivos a los trabajadores														
5	¿Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de actuación? (Por ejemplo: Correcta utilización de equipos de protección).				X				X					X
6	¿Las modificaciones de los procesos productivos o los cambios de puestos de trabajo son consultadas directamente con los trabajadores afectados o sus representantes?				X				X					X
7	¿Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo?				X				X					X
8	¿Es frecuente la adopción de resoluciones surgidas a partir de las consultas efectuadas o sugerencias de los trabajadores?				X				X					X
9	¿Periódicamente se efectúan reuniones entre los mandos y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo?				X				X					X
10	¿Es frecuente la existencia de equipos formados por trabajadores de distintas partes de la organización para resolver problemas específicos relacionados con las condiciones de trabajo?				X				X					X
Dimensión 3: Formación sobre riesgos laborales														
11	¿Se proporciona al trabajador un periodo de formación suficiente al ingresar en la empresa, cambiar de puesto de trabajo o utilizar una nueva técnica?				X				X					X
12	¿Existe un seguimiento de las necesidades formativas y de la eficacia o repercusión de la formación previamente impartida?				X				X					X
13	¿Las acciones formativas son continuas y periódicas integradas en un plan de formación formalmente establecido?				X				X					X
14	¿Se elaboran planes de formación teniendo en cuenta las características particulares de su empresa?				X				X					X
15	¿Se elaboran planes de formación específicos según las secciones o puestos de trabajo?				X				X					X
16	¿El plan de formación se decide conjuntamente con los trabajadores o sus representantes?				X				X					X
17	¿Las acciones formativas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral?				X				X					X
18	¿La empresa facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma? (permisos, becas).				X				X					X
19	¿Se elaboran manuales de instrucciones o procedimientos de trabajo para facilitar la acción preventiva?				X				X					X
Dimensión 4: Comunicación en materia de prevención														
20	¿Existe una comunicación fluida que se plasma en reuniones, campañas o exposiciones orales periódicas y frecuentes para transmitir principios y normas de actuación?				X				X					X
21	¿Existen en la empresa sistemas de información previa al personal afectado sobre modificaciones y cambios en los procesos productivos, puestos de trabajo o inversiones previstas?				X				X					X
22	¿Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo?				X				X					X
23	¿Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos?				X				X					X
Dimensión 5: Planificación preventiva														
24	¿Existen en la empresa sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo?				X				X					X
25	¿Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo?				X				X					X
26	¿Se efectúan planes de prevención que recojan las acciones a realizar a partir de la información proporcionada por la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo?				X				X					X
27	¿En los planes de prevención está claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación?				X				X					X
28	¿Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas?				X				X					X
29	¿Se elaboran normas de actuación o procedimientos de trabajo a partir de la evaluación de riesgos?				X				X					X
30	¿Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores?				X				X					X
31	¿Los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?				X				X					X
Dimensión 6: Planificación de emergencia														
32	¿La empresa tiene elaborado un Plan de Emergencia ante situaciones de riesgo grave o catástrofes?				X				X					X
33	¿La empresa tiene implantado el Plan de Emergencia anterior?				X				X					X
34	¿El Plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores?				X				X					X

35	¿Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del Plan de emergencia?				X				X					X
Dimensión 7: Control interno														
36	¿Periódicamente se controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas?				X				X					X
37	¿Se efectúan comparaciones entre las normas o planes predeterminados y las actuaciones, valorando su implantación y eficacia de cara a identificar acciones correctoras?				X				X					X
38	¿Existen procedimientos (informes, estadísticas periódicas) para comprobar la consecución de los objetivos asignados a los mandos?				X				X					X
39	¿Periódicamente se efectúan inspecciones sistemáticas para asegurar el funcionamiento eficaz de todo el sistema?				X				X					X
40	¿Los accidentes e incidentes son notificados, investigados, analizados y registrados?				X				X					X
41	¿Periódicamente se efectúan valoraciones externas (auditorías) sobre la validez y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención?				X				X					X
Dimensión 8: Técnicas de benchmarking														
42	¿Es habitual la comparación de los índices de siniestralidad con los de otras organizaciones del mismo ramo industrial que utilice procesos productivos similares?				X				X					X
43	¿Es habitual la comparación de técnicas y prácticas de gestión con las de otras organizaciones de cualquier sector industrial, con el fin de obtener nuevas ideas sobre la gestión de problemas similares?				X				X					X

Observaciones: Hay suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Dr. Hugo Ricardo Prado López**

DNI: 43313069

Especialidad del validador: **Dr. en Ciencias de la Educación**

03 de mayo de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Hugo Ricardo Prado López
Dr. en Ciencias de la Educación
DNI N° 43313069

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión de seguridad laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Dimensión 1: Política de prevención														
1	¿La empresa coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?				X				X					X
2	¿Existe una declaración escrita a disposición de todos los trabajadores donde se refleja la preocupación de la dirección por la prevención, los principios de actuación y objetivos a conseguir?				X				X					X
3	¿La dirección ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?				X				X					X
4	¿La política de prevención contiene un compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados?				X				X					X
Dimensión 2: Incentivos a los trabajadores														
5	¿Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de actuación? (Por ejemplo: Correcta utilización de equipos de protección).				X				X					X
6	¿Las modificaciones de los procesos productivos o los cambios de puestos de trabajo son consultadas directamente con los trabajadores afectados o sus representantes?				X				X					X
7	¿Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo?				X				X					X
8	¿Es frecuente la adopción de resoluciones surgidas a partir de las consultas efectuadas o sugerencias de los trabajadores?				X				X					X
9	¿Periódicamente se efectúan reuniones entre los mandos y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo?				X				X					X
10	¿Es frecuente la existencia de equipos formados por trabajadores de distintas partes de la organización para resolver problemas específicos relacionados con las condiciones de trabajo?				X				X					X
Dimensión 3: Formación sobre riesgos laborales														
11	¿Se proporciona al trabajador un período de formación suficiente al ingresar en la empresa, cambiar de puesto de trabajo o utilizar una nueva técnica?				X				X					X
12	¿Existe un seguimiento de las necesidades formativas y de la eficacia o repercusión de la formación previamente impartida?				X				X					X
13	¿Las acciones formativas son continuas y periódicas integradas en un plan de formación formalmente establecido?				X				X					X
14	¿Se elaboran planes de formación teniendo en cuenta las características particulares de su empresa?				X				X					X
15	¿Se elaboran planes de formación específicos según las secciones o puestos de trabajo?				X				X					X

16	¿El plan de formación se decide conjuntamente con los trabajadores o sus representantes?					X				X					X
17	¿Las acciones formativas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral?					X				X					X
18	¿La empresa facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma? (permisos, becas).					X				X					X
19	¿Se elaboran manuales de instrucciones o procedimientos de trabajo para facilitar la acción preventiva?					X				X					X
Dimensión 4: Comunicación en materia de prevención															
20	¿Existe una comunicación fluida que se plasma en reuniones, campañas o exposiciones orales periódicas y frecuentes para transmitir principios y normas de actuación?					X				X					X
21	¿Existen en la empresa sistemas de información previa al personal afectado sobre modificaciones y cambios en los procesos productivos, puestos de trabajo o inversiones previstas?					X				X					X
22	¿Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo?					X				X					X
23	¿Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos?					X				X					X
Dimensión 5: Planificación preventiva															
24	¿Existen en la empresa sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo?					X				X					X
25	¿Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo?					X				X					X
26	¿Se efectúan planes de prevención que recojan las acciones a realizar a partir de la información proporcionada por la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo?					X				X					X
27	¿En los planes de prevención está claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación?					X				X					X
28	¿Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas?					X				X					X
29	¿Se elaboran normas de actuación o procedimientos de trabajo a partir de la evaluación de riesgos?					X				X					X
30	¿Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores?					X				X					X
31	¿Los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?					X				X					X
Dimensión 6: Planificación de emergencia															
32	¿La empresa tiene elaborado un Plan de Emergencia ante situaciones de riesgo grave o catástrofes?					X				X					X
33	¿La empresa tiene implantado el Plan de Emergencia anterior?					X				X					X
34	¿El Plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores?					X				X					X
35	¿Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del Plan					X				X					X

Dimensión 7: Control interno															
36	¿Periódicamente se controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas?					X				X					X
37	¿Se efectúan comparaciones entre las normas o planes predeterminados y las actuaciones, valorando su implantación y eficacia de cara a identificar acciones correctoras?					X				X					X
38	¿Existen procedimientos (informes, estadísticas periódicas) para comprobar la consecución de los objetivos asignados a los mandos?					X				X					X
39	¿Periódicamente se efectúan inspecciones sistemáticas para asegurar el funcionamiento eficaz de todo el sistema?					X				X					X
40	¿Los accidentes e incidentes son notificados, investigados, analizados y registrados?					X				X					X
41	¿Periódicamente se efectúan valoraciones externas (auditorías) sobre la validez y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención?					X				X					X
Dimensión 8: Técnicas de benchmarking															
42	¿Es habitual la comparación de los índices de siniestralidad con los de otras organizaciones del mismo ramo industrial que utilice procesos productivos similares?					X				X					X
43	¿Es habitual la comparación de técnicas y prácticas de gestión con las de otras organizaciones de cualquier sector industrial, con el fin de obtener nuevas ideas sobre la gestión de problemas similares?					X				X					X

Observaciones: Hay suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg.: Dra. Ninfa Padilla Pinedo

DNI: 09445787

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

03 de mayo de 2021

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


 Ninfa Padilla Pinedo
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad
 DNI N° 09445787

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión de seguridad laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Dimensión 1: Política de prevención														
1	¿La empresa coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?				X				≡				X	
2	¿Existe una declaración escrita a disposición de todos los trabajadores donde se refleja la preocupación de la dirección por la prevención, los principios de actuación y objetivos a conseguir?				X				≡				X	
3	¿La dirección ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?				X				≡				X	
4	¿La política de prevención contiene un compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos no alcanzados?				X				≡				X	
Dimensión 2: Incentivos a los trabajadores														
5	¿Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de actuación? (Por ejemplo: Correcta utilización de equipos de protección)				X				≡				X	
6	¿Las modificaciones de los procesos productivos o los cambios de puestos de trabajo son consultados directamente con los trabajadores afectados o sus representantes?				X				≡				X	
7	¿Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo?				X				≡				X	
8	¿Es frecuente la adopción de resoluciones surgidas a partir de las consultas efectuadas o sugerencias de los trabajadores?				X				≡				X	
9	¿Períodicamente se efectúan reuniones entre los mandos y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo?				X				≡				X	
10	¿Es frecuente la existencia de equipos formados por trabajadores de distintas partes de la organización para resolver problemas específicos relacionados con las condiciones de trabajo?				X				≡				X	
Dimensión 3: Formación sobre riesgos laborales														
11	¿Se proporciona al trabajador un período de formación suficiente al ingresar en la empresa, cambiar de puesto de trabajo o utilizar una nueva técnica?				X				X				X	
12	¿Existe un seguimiento de las necesidades formativas y de la eficacia o repercusión de la formación previamente impartida?				X				X				X	
13	¿Las acciones formativas son continuas y periódicas integradas en un plan de formación formalmente establecido?				X				X				X	
14	¿Se elaboran planes de formación teniendo en cuenta las características particulares de su empresa?				X				X				X	
15	¿Se elaboran planes de formación específicos según las secciones o puestos de trabajo?				X				X				X	
16	¿El plan de formación se decide conjuntamente con los trabajadores o sus representantes?				X				≡				X	
17	¿Las acciones formativas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral?				X				≡				X	
18	¿La empresa facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma? (permisos, becas)				X				≡				X	
19	¿Se elaboran manuales de instrucciones o procedimientos de trabajo para facilitar la acción preventiva?				X				≡				X	
Dimensión 4: Comunicación en materia de prevención														
20	¿Existe una comunicación fluida que se plasma en reuniones, campañas o exposiciones orales periódicas y frecuentes para transmitir principios y normas de actuación?				X				≡				X	
21	¿Existen en la empresa sistemas de información previa al personal afectado sobre modificaciones y cambios en los procesos productivos, puestos de trabajo o inversiones previstas?				X				≡				X	
22	¿Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo?				X				≡				X	
23	¿Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos?				X				≡				X	
Dimensión 5: Planificación preventiva														
24	¿Existen en la empresa sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo?				X				≡				X	
25	¿Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo?				X				≡				X	
26	¿Se efectúan planes de prevención que recojan las acciones a realizar a partir de la información proporcionada por la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo?				X				≡				X	
27	¿En los planes de prevención está claramente especificado la persona responsable de su implantación?				X				≡				X	
28	¿Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas?				X				≡				X	
29	¿Se elaboran normas de actuación o procedimientos de trabajo a partir de la evaluación de riesgos?				X				≡				X	
30	¿Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores?				X				≡				X	
31	¿Los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?				X				≡				X	
Dimensión 6: Planificación de emergencia														
32	¿La empresa tiene elaborado un Plan de Emergencia ante situaciones de riesgo grave o catástrofes?				X				≡				X	
33	¿La empresa tiene implantado el Plan de Emergencia anterior?				X				≡				X	
34	¿El Plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores?				X				≡				X	

35	¿Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del Plan de emergencia?			X			X			X
Dimensión 7: Control interno										
36	¿Periódicamente se controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas?			X			X			X
37	¿Se efectúan comparaciones entre las normas o planes predeterminados y las actuaciones, valorando su implantación y eficacia de cara a identificar acciones correctoras?			X			X			X
38	¿Existen procedimientos (informes, estadísticas periódicas) para comprobar la consecución de los objetivos asignados a los mandos?			X			X			X
39	¿Periódicamente se efectúan inspecciones sistemáticas para asegurar el funcionamiento eficaz de todo el sistema?			X			X			X
40	¿Los accidentes e incidentes son notificados, investigados, analizados y registrados?			X			X			X
41	¿Periódicamente se efectúan valoraciones externas (auditorías) sobre la validez y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención?			X			X			X
Dimensión 8: Técnicas de benchmarking										
42	¿Es habitual la comparación de los índices de siniestralidad con los de otras organizaciones del mismo ramo industrial que utilice procesos productivos similares?			X			X			X
43	¿Es habitual la comparación de técnicas y prácticas de gestión con las de otras organizaciones de cualquier sector industrial, con el fin de obtener nuevas ideas sobre la gestión de problemas similares?			X			X			X

Observaciones: Hay suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dra. Alicia Yolanda Díaz Ubaldo

DNI: 06487900

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

20 de mayo del 2021

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



ALICIA YOLANDA DÍAZ UBALDO
 Dra. en Gestión Pública y
 Gobernabilidad
 DNI N° 06487900

Validación del instrumento que mide las condiciones de trabajo

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Condiciones de trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Dimensión 1: Regulación														
1	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Tiempo de trabajo? (horarios, ritmos, descansos, etc.)				X				X				X	
2	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Organización general del trabajo?				X				X				X	
3	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Retribución económica?				X				X				X	
4	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Carga de trabajo?				X				X				X	
5	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de condición laboral?				X				X				X	
6	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Conciliación trabajo-vida privada y familiar?				X				X				X	
Dimensión 2: Desarrollo														
7	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Autonomía en la toma de decisiones profesionales?				X				X				X	
8	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Justicia en la contratación, remuneración y promoción?				X				X				X	
9	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Oportunidades para la formación continua?				X				X				X	
10	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Vías de promoción laboral?				X				X				X	
11	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Participación en las decisiones organizacionales?				X				X				X	
12	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Relaciones con la dirección?				X				X				X	
13	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Evaluación del rendimiento profesional por la institución?				X				X				X	
14	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Apoyo recibido del personal directivo?				X				X				X	
Dimensión 3: Organización y entorno material														
15	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno físico, instalaciones y equipamientos?				X				X				X	
16	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno Recursos materiales y técnicos?				X				X				X	
17	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno Prevención de riesgos laborales?				X				X				X	
18	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno Servicios auxiliares? (limpieza, seguridad, etc.)				X				X				X	
Dimensión 4: Organización y entorno Social														
19	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Compañerismo?				X				X				X	
20	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Respeto en el grupo de trabajo?				X				X				X	
21	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Reconocimiento del propio trabajo por colegas?				X				X				X	
22	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias?				X				X				X	
Dimensión 5: Ajuste Organización-Persona														
23	¿La actual organización del trabajo de mi centro satisface mis intereses?				X				X				X	
24	¿La actual organización del trabajo de mi centro me exige según mis capacidades?				X				X				X	
25	¿La actual organización del trabajo de mi centro responde a mis necesidades?				X				X				X	
26	¿La actual organización del trabajo de mi centro encaja con mis expectativas?				X				X				X	
27	¿La actual organización del trabajo de mi centro se ajusta a mis aspiraciones?				X				X				X	
28	¿La actual organización del trabajo de mi centro concuerda con mis valores?				X				X				X	
29	¿La actual organización del trabajo de mi centro facilita que mis méritos sean valorados con justicia?				X				X				X	
30	¿La actual organización del trabajo de mi centro estimula mi compromiso laboral?				X				X				X	
31	¿La actual organización del trabajo de mi centro me permite trabajar a gusto?				X				X				X	
32	¿La actual organización del trabajo de mi centro me motiva a trabajar?				X				X				X	
33	¿La actual organización del trabajo de mi centro me da sensación de libertad?				X				X				X	
34	¿La actual organización del trabajo de mi centro me hace crecer personalmente?				X				X				X	
35	¿La actual organización del trabajo de mi centro me permite desarrollar mis competencias profesionales?				X				X				X	
36	¿La actual organización del trabajo de mi centro me proporciona identidad?				X				X				X	
37	¿La actual organización del trabajo de mi centro me hace sentir útil?				X				X				X	
Dimensión 6: Adaptación Persona-Organización														
38	¿Ante las demandas de mi organización me adapto a la política del centro?				X				X				X	
39	¿Ante las demandas de mi organización asumo los valores de la dirección?				X				X				X	
40	¿Ante las demandas de mi organización acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo?				X				X				X	

Dimensión 4: Organización y entorno Social										
19	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Compañerismo?							X		X
20	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Respeto en el grupo de trabajo?							X		X
21	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Reconocimiento del propio trabajo por colegas?							X		X
22	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias?							X		X
Dimensión 5: Ajuste Organización-Persona										
23	¿La actual organización del trabajo de mi centro satisface mis intereses?							X		X
24	¿La actual organización del trabajo de mi centro me exige según mis capacidades?							X		X
25	¿La actual organización del trabajo de mi centro responde a mis necesidades?							X		X
26	¿La actual organización del trabajo de mi centro encaja con mis expectativas?							X		X
27	¿La actual organización del trabajo de mi centro se ajusta a mis aspiraciones?							X		X
28	¿La actual organización del trabajo de mi centro concuerda con mis valores?							X		X
29	¿La actual organización del trabajo de mi centro facilita que mis méritos sean valorados con justicia?							X		X
30	¿La actual organización del trabajo de mi centro estimula mi compromiso laboral?							X		X
31	¿La actual organización del trabajo de mi centro me permite trabajar a gusto?							X		X
32	¿La actual organización del trabajo de mi centro me motiva a trabajar?							X		X
33	¿La actual organización del trabajo de mi centro me da sensación de libertad?							X		X
34	¿La actual organización del trabajo de mi centro me hace crecer personalmente?							X		X
35	¿La actual organización del trabajo de mi centro me permite desarrollar mis competencias profesionales?							X		X
36	¿La actual organización del trabajo de mi centro me proporciona identidad?							X		X
37	¿La actual organización del trabajo de mi centro me hace sentir útil?							X		X
Dimensión 6: Adaptación Persona-Organización										
38	¿Ante las demandas de mi organización me adapto a la política del centro?							X		X
39	¿Ante las demandas de mi organización asumo los valores de la dirección?							X		X
40	¿Ante las demandas de mi organización acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo?							X		X
41								X		X

42	¿Ante las demandas de mi organización interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio?							X		X
43	¿Ante las demandas de mi organización me identifico con el espíritu de los cambios propuestos?							X		X
44	¿Ante las demandas de mi organización aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia?							X		X
44	¿Ante las demandas de mi organización me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados?							X		X

Observaciones: Hay suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg.: Dra. Ninfa Padilla Pinedo

DNI: 09445787

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

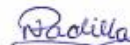
03 de mayo de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Ninfa Padilla Pinedo
Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI N° 09445787

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Condiciones de trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		NO	D	A	MA	M	NO	D	A	MA	M	NO	D	A	MA	M	
Dimensión 1: Regulación																	
1	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Tiempo de trabajo? (horarios, ritmos, descansos, etc.)					X					X					X	
2	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Organización general del trabajo?					X				X						X	
3	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Retribución económica?					X				X						X	
4	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Carga de trabajo?					X				X						X	
5	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de condición laboral?					X				X						X	
6	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Conciliación Trabajo-vida privada y familiar?					X				X						X	
Dimensión 2: Desarrollo																	
7	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Autonomía en la toma de decisiones profesionales?					X				X						X	
8	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Justicia en la contratación, remuneración y promoción?					X				X						X	
9	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Oportunidades para la formación continua?					X				X						X	
10	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Vías de promoción laboral?					X				X						X	
11	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Participación en las decisiones organizacionales?					X				X						X	
12	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Relaciones con la dirección?					X				X						X	
13	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Evaluación del rendimiento profesional por la institución?					X				X						X	
14	¿Cómo valoras tus condiciones de trabajo en el aspecto de Apoyo recibido del personal directivo?					X				X						X	
Dimensión 3: Organización y entorno material																	
15	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno físico (instalaciones y equipamientos)?					X				X						X	
16	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno Recursos materiales y técnicos?					X				X						X	
17	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno Prevención de riesgos laborales?					X				X						X	
18	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Entorno Servicios auxiliares? (limpieza, seguridad, etc.)					X				X						X	
Dimensión 4: Organización y entorno Social																	

19	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Compañerismo?					X				X						X
20	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Respeto en el grupo de trabajo?					X				X						X
21	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Reconocimiento del propio trabajo por colegas?					X				X						X
22	¿Cómo valoras tu entorno de trabajo en el aspecto de Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias?					X				X						X
Dimensión 5: Ajuste Organización-Persona																
23	¿La actual organización del trabajo de mi centro satisface mis intereses?					X				X						X
24	¿La actual organización del trabajo de mi centro me exige según mis capacidades?					X				X						X
25	¿La actual organización del trabajo de mi centro responde a mis necesidades?					X				X						X
26	¿La actual organización del trabajo de mi centro encaja con mis expectativas?					X				X						X
27	¿La actual organización del trabajo de mi centro se ajusta a mis aspiraciones?					X				X						X
28	¿La actual organización del trabajo de mi centro concuerda con mis valores?					X				X						X
29	¿La actual organización del trabajo de mi centro facilita que mis méritos sean valorados con justicia?					X				X						X
30	¿La actual organización del trabajo de mi centro estimula mi compromiso laboral?					X				X						X
31	¿La actual organización del trabajo de mi centro me permite trabajar a gusto?					X				X						X
32	¿La actual organización del trabajo de mi centro me motiva a trabajar?					X				X						X
33	¿La actual organización del trabajo de mi centro me da sensación de libertad?					X				X						X
34	¿La actual organización del trabajo de mi centro me hace crecer personalmente?					X				X						X
35	¿La actual organización del trabajo de mi centro me permite desarrollar mis competencias profesionales?					X				X						X
36	¿La actual organización del trabajo de mi centro me proporciona identidad?					X				X						X
37	¿La actual organización del trabajo de mi centro me hace sentir útil?					X				X						X
Dimensión 6: Adaptación Persona-Organización																
38	¿Ante las demandas de mi organización me adapto a la política del centro?					X				X						X
39	¿Ante las demandas de mi organización asumo los valores de la dirección?					X				X						X
40	¿Ante las demandas de mi organización acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo?					X				X						X
41	¿Ante las demandas de mi organización interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio?					X				X						X

Validación del instrumento que mide la calidad de vida laboral

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Calidad de vida laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		ME	D	A	BA	ME	D	A	BA	ME	D	A	BA	
Dimensión 1: Soporte institucional														
1	¿Recibe trato por los superiores?				X				X					X
2	¿Recibe indicaciones claras?				X				X					X
3	¿Recibe evaluación de los procedimientos?				X				X					X
4	¿Recibe retroalimentación de los resultados?				X				X					X
5	¿El jefe inmediato satisface sus necesidades?				X				X					X
6	¿Percebe interés del jefe por conocer y resolver problemas?				X				X					X
7	¿Recibe reconocimiento del jefe por el esfuerzo en hacer bien el trabajo?				X				X					X
8	¿Recibe apoyo del jefe para simplificar las tareas?				X				X					X
9	¿Recibe apoyo del jefe en problemas extralaborales?				X				X					X
10	¿Recibe retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación del trabajo?				X				X					X
11	¿Le brindan oportunidades de promoción?				X				X					X
12	¿Tiene libertad para expresar opiniones sin temor a represalias?				X				X					X
Dimensión 2: Seguridad en el trabajo														
13	¿Recibe percepción salarial?				X				X					X
14	¿Le brindan plan de retiro institucional?				X				X					X
15	¿Su área laboral cuenta con condiciones físicas?				X				X					X
16	¿Le brindan capacitación por parte de la institución?				X				X					X
17	¿Recibe calidad de insumos para la realización del trabajo?				X				X					X
18	¿Le realizan exámenes de salud periódicos?				X				X					X
19	¿Le brindan movimientos de escalafón?				X				X					X
Dimensión 3: Integración del puesto de trabajo														
20	¿Tiene trato con los compañeros de trabajo?				X				X					X
21	¿Contribuye en el trabajo al logro de objetivos comunes?				X				X					X
22	¿Tiene motivación para estar activo en el trabajo?				X				X					X
23	¿Participa en la resolución de conflictos a través del diálogo?				X				X					X
24	¿Contribuye al logro de las metas institucionales?				X				X					X
25	¿Recibe solidaridad por parte de sus compañeros?				X				X					X
26	¿Recibe ayuda de compañeros para realizar tareas?				X				X					X
27	¿Participa en la resolución de problemas laborales?				X				X					X
28	¿Tienes preparación académica acorde con el puesto de trabajo?				X				X					X

Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo														
29	¿Tiene contrato actualmente?				X				X					X
30	¿Tiene Funciones definidas?				X				X					X
31	¿Hace uso de sus habilidades y potencialidades?				X				X					X
32	¿Aplica creatividad e iniciativa en el trabajo?				X				X					X
33	¿Recibe reconocimiento por el trabajo?				X				X					X
34	¿Está satisfecho con su desempeño profesional?				X				X					X
Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo														
35	¿Se Identifica con los objetivos institucionales?				X				X					X
36	¿Percebe la utilidad de su trabajo para otras personas?				X				X					X
37	¿Disfruta de sus habilidades y destrezas en las actividades laborales?				X				X					X
38	¿Su trabajo contribuye con la buena imagen de la institución?				X				X					X
Dimensión 6: Desarrollo personal														
39	¿Recibe reconocimiento de los clientes por las actividades realizadas?				X				X					X
40	¿Tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida?				X				X					X
41	¿Tiene satisfactores personales alcanzados?				X				X					X
42	¿Tiene compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales?				X				X					X
Dimensión 7: Administración del tiempo libre														
43	¿Tiene la necesidad de llevar trabajo a casa?				X				X					X
44	¿Administrar su tiempo entre sus actividades laborales y su convivencia familiar?				X				X					X
45	¿Existe Interferencia del trabajo con el cuidado de su familia?				X				X					X

Observaciones: Hay suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Hugo Ricardo Prado López

DNI: 43313069

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación

03 de mayo de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Hugo Ricardo Prado López
Dr. en Ciencias de la Educación
DNI N° 43313069

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Calidad de vida laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Dimensión 1: Soporte institucional														
1	¿Recibe trato por los superiores?				X				X				X	
2	¿Recibe indicaciones claras?				X				X				X	
3	¿Se evalúan los procedimientos?				X				X				X	
4	¿Le brindan la retroalimentación de los resultados?				X				X				X	
5	¿El jefe inmediato satisface las necesidades?				X				X				X	
6	¿Percebe interés del jefe por conocer y resolver problemas?				X				X				X	
7	¿Recibe reconocimiento del jefe por el esfuerzo en hacer bien el trabajo?				X				X				X	
8	¿Recibe apoyo del jefe para simplificar las tareas?				X				X				X	
9	¿Recibe apoyo del jefe en problemas extralaborales?				X				X				X	
10	¿Recibe retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación del trabajo?				X				X				X	
11	¿Le brindan oportunidades de promoción?				X				X				X	
12	¿Tiene la libertad para expresar opiniones sin temor a represalias?				X				X				X	
Dimensión 2: Seguridad en el trabajo														
13	¿Recibe una percepción salarial?				X				X				X	
14	¿Le brindan planes de retiro institucionales?				X				X				X	
15	¿Le brindan condiciones físicas del área laboral?				X				X				X	
16	¿Recibe capacitación por parte de la institución?				X				X				X	
17	¿Le brindan calidad de insumos para la realización del trabajo?				X				X				X	
18	¿Le brindan exámenes de salud periódicos?				X				X				X	
19	¿Le brindan movimientos de escalafón?				X				X				X	
Dimensión 3: Integración del puesto de trabajo														
20	¿Tiene trato con compañeros de trabajo?				X				X				X	
21	¿Contribuye en el trabajo al logro de objetivos comunes?				X				X				X	
22	¿Se encuentra motivado para estar activo en mi trabajo?				X				X				X	
23	¿Participa en la resolución de conflictos a través del diálogo?				X				X				X	
24	¿Contribuye al logro de las metas institucionales?				X				X				X	
25	¿Recibe solidaridad por parte de sus compañeros?				X				X				X	
26	¿Recibe ayuda de compañeros para realizar tareas?				X				X				X	
27	¿Participas en la resolución de problemas laborales?				X				X				X	
28	¿Tienes una preparación académica acorde con el puesto de trabajo?				X				X				X	

Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo														
29	¿Está satisfecho con su contratación actual?				X				X				X	
30	¿Está satisfecho con las Funciones definidas?				X				X				X	
31	¿Hace uso de sus habilidades y potencialidades?				X				X				X	
32	¿Aplica creatividad e iniciativa en el trabajo?				X				X				X	
33	¿Recibe reconocimiento por el trabajo?				X				X				X	
34	¿Está satisfecho con su desempeño profesional?				X				X				X	
Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo														
35	¿Se identifica con los objetivos institucionales?				X				X				X	
36	¿Percebe la utilidad de su trabajo para otras personas?				X				X				X	
37	¿Disfruta de sus habilidades y destrezas en las actividades laborales?				X				X				X	
38	¿Contribuye su trabajo con la buena imagen de la institución?				X				X				X	
Dimensión 6: Desarrollo personal														
39	¿Recibe reconocimiento de los clientes por las actividades realizadas?				X				X				X	
40	¿Le brindan la posibilidad de mejorar su nivel de vida?				X				X				X	
41	¿Tiene satisfactores personales alcanzados?				X				X				X	
42	¿Tiene compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales?				X				X				X	
Dimensión 7: Administración del tiempo libre														
43	¿Tiene la necesidad de llevar trabajo a casa?				X				X				X	
44	¿Administra su tiempo entre sus actividades laborales y su convivencia familiar?				X				X				X	
45	¿Considera que existe Interferencia del trabajo con el cuidado de su familia?				X				X				X	

Observaciones: Hay suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg.: Dra. Ninfa Padilla Pinedo

DNI: 09445787

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

03 de mayo de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Ninfa Padilla Pinedo
Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI N° 09445787

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Calidad de vida laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Dimensión 1: Soporte institucional														
1	¿Recibe trato por los superiores?				X				X				X	
2	¿Recibe indicaciones claras?				X				X				X	
3	¿Recibe evaluación de los procedimientos?				X				X				X	
4	¿Recibe retroalimentación de los resultados?				X				X				X	
5	¿El jefe inmediato satisface sus necesidades?				X				X				X	
6	¿Percebe interés del jefe por conocer y resolver problemas?				X				X				X	
7	¿Recibe reconocimiento del jefe por el esfuerzo en hacer bien el trabajo?				X				X				X	
8	¿Recibe apoyo del jefe para simplificar las tareas?				X				X				X	
9	¿Recibe apoyo del jefe en problemas extralaborales?				X				X				X	
10	¿Recibe retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación del trabajo?				X				X				X	
11	¿Le brindan oportunidades de promoción?				X				X				X	
12	¿Tiene libertad para expresar opiniones sin temor a represalias?				X				X				X	
Dimensión 2: Seguridad en el trabajo														
13	¿Recibe percepción salarial?				X				X				X	
14	¿Le brindan plan de retiro institucional?				X				X				X	
15	¿Su área laboral cuenta con condiciones físicas?				X				X				X	
16	¿Le brindan capacitación por parte de la institución?				X				X				X	
17	¿Recibe calidad de insumos para la realización del trabajo?				X				X				X	
18	¿Le realizan exámenes de salud periódicos?				X				X				X	
19	¿Le brindan movimientos de escalafón?				X				X				X	
Dimensión 3: Integración del puesto de trabajo														
20	¿Tiene trato con los compañeros de trabajo?				X				X				X	
21	¿Contribuye en el trabajo al logro de objetivos comunes?				X				X				X	
22	¿Tiene motivación para estar activo en el trabajo?				X				X				X	
23	¿Participa en la resolución de conflictos a través del diálogo?				X				X				X	
24	¿Contribuye al logro de las metas institucionales?				X				X				X	
25	¿Recibe solidaridad por parte de sus compañeros?				X				X				X	
26	¿Recibe ayuda de compañeros para realizar tareas?				X				X				X	
27	¿Participa en la resolución de problemas laborales?				X				X				X	
28	¿Tiene preparación académica acorde con el puesto de trabajo?				X				X				X	

Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo														
29	¿Tiene contrato actualizado?				X				X				X	
30	¿Tiene Funciones definidas?				X				X				X	
31	¿Hace uso de sus habilidades y potencialidades?				X				X				X	
32	¿Aplica creatividad e iniciativa en el trabajo?				X				X				X	
33	¿Recibe reconocimiento por el trabajo?				X				X				X	
34	¿Está satisfecho con su desempeño profesional?				X				X				X	
Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo														
35	¿Se identifica con los objetivos institucionales?				X				X				X	
36	¿Percebe la utilidad de su trabajo para otras personas?				X				X				X	
37	¿Disfruta de sus habilidades y destrezas en las actividades laborales?				X				X				X	
38	¿Su trabajo contribuye con la buena imagen de la institución?				X				X				X	
Dimensión 6: Desarrollo personal														
39	¿Recibe reconocimiento de los clientes por las actividades realizadas?				X				X				X	
40	¿Tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida?				X				X				X	
41	¿Tiene satisfactores personales alcanzados?				X				X				X	
42	¿Tiene compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales?				X				X				X	
Dimensión 7: Administración del tiempo libre														
43	¿Tiene la necesidad de llevar trabajo a casa?				X				X				X	
44	¿Administrar su tiempo entre sus actividades laborales y su convivencia familiar?				X				X				X	
45	¿Existe interferencia del trabajo con el cuidado de su familia?				X				X				X	

Observaciones: Hay suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgr. Dra. Alicia Yolanda Díaz Ubaldo

DNI: 06487966

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

20 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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


ALICIA YOLANDA DÍAZ UBALDO
 Dra. en Gestión Pública y
 Gobernabilidad
 DNI: 06487966



ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BELLIDO ROQUE LUIS ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DE SEGURIDAD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE UNA DIRIS, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BELLIDO ROQUE LUIS ALBERTO DNI: 40931864 ORCID 0000-0002-7889-4046	Firmado digitalmente por: LBELLIDOR el 25-07-2021 21:23:53

Código documento Trilce: INV - 0300949