



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD  
DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN SALUD  
OCUPACIONAL**

**TESIS**

**SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA  
LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE  
SALUD SAN JERÓNIMO ANDAHUAYLAS 2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SALUD  
PÚBLICA MENCIÓN SALUD OCUPACIONAL**

**AUTOR:**

Br. AURELIA LLANOS LIZARME

**ASESOR:**

DRA. MIRIAM GIL FERNÁNDEZ BACA

ORCID: 0000-0002-1720-7425

**CUSCO- PERÚ**

**2024**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD SAN JERÓNIMO ANDAHUAYLAS 2023

presentado por: AURELIA LLANOS LIZARME con DNI Nro.: 31182772 presentado por: ..... con DNI Nro.: ..... para optar el título profesional/grado académico de MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCION SALUD OCUPACIONAL

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 5 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 19 de diciembre de 2024

Firma

Post firma Dr. Juan Gil Fernandez Baca

Nro. de DNI 23964405

ORCID del Asesor 0000-0002-1720-7425

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:417469036

# AURELIA LLANOS LIZARME

## SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE S...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:417469036

Fecha de entrega

19 dic 2024, 6:47 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

19 dic 2024, 7:03 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS AURELIA LLANOS LIZARME lev obs (1).docx

Tamaño de archivo

406.1 KB

91 Páginas

24,515 Palabras

135,230 Caracteres

# 5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

## Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD SAN JERÓNIMO ANDAHUAYLAS 2023** de la Br. Br. **AURELIA LLANOS LIZARME**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **VEINTIUNO DE NOVIEMBRE DE 2024**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de **MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN SALUD OCUPACIONAL**.

Cusco, 19 de diciembre de 2024

DRA. CAYREL GENOVEVA JIMENEZ PAREDES

Primer Replicante

MGT. JOSÉ

Segundo Replicante

  
.....  
DR. PAREDES CALCINA SAMUEL C.  
CMP. 9362 MGT. SAP.

Mg. SAMUEL CRUZ PAREDES CALCINA

Primer Dictaminante

FLOREZ

Mg. EDWARD LUQUE

Segundo Dictaminante

## **PRESENTACIÓN**

Señora:

Directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Pongo en su consideración mi plan de tesis: SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD SAN JERÓNIMO ANDAHUAYLAS 2023. Para su correspondiente publicación de acuerdo a los grados y títulos de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.

Atentamente.

## **AGRADECIMIENTO**

Al concluir una etapa de mi vida quiero agradecer profundamente, a quienes hicieron posible aquellos que junto a mí siempre fueron mi apoyo y mi fortaleza mi madre, mis hijos y mi esposo

## DEDICATORIA

Va dedicado a todas las personas que me ayudaron y me dijeron que no me dé por vencido para terminar la tesis.

La cual parecía imposible y un agradecimiento muy especial a mi querida madre que siempre me dijo que estudiara y terminara la tesis

## RESUMEN

La seguridad ocupacional desempeña un papel crucial en la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades laborales dentro del entorno dinámico y complejo de un centro de salud. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas. La investigación se desarrolló bajo un nivel descriptivo correlacional, orientada a identificar la relación entre ambas variables, y se clasificó como de tipo básica, centrada en aportar comprensión teórica. Se utilizó un diseño no experimental, permitiendo recolectar datos en un contexto natural sin manipular variables. La población de estudio incluyó a 121 trabajadores del centro de salud, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 93 individuos. Los resultados evidenciaron que el 33.33% de los participantes considera que el nivel de seguridad ocupacional es bajo, mientras que un 35.48% lo califica como de nivel medio. Se concluyó que existe una fuerte correlación positiva entre la seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral, según lo evidencia el coeficiente de Spearman de 0.910 con un nivel de significancia de 0.000. Esto subraya la necesidad de priorizar estrategias de seguridad ocupacional para mejorar las condiciones laborales y el desempeño en el sector salud.

**Palabras clave:** Seguridad laboral, Calidad de vida laboral, Satisfacción laboral.

## ABSTRACT

Occupational safety plays a crucial role in preventing accidents, injuries and occupational diseases within the dynamic and complex environment of a health center. The objective of the study was to determine the relationship between occupational safety and the quality of work life of healthcare personnel at the San Jerónimo Health Center, Andahuaylas. The research was developed under a descriptive correlational level, aimed at identifying the relationship between both variables, and was classified as basic type, focused on providing theoretical understanding. A non-experimental design was used, allowing data to be collected in a natural context without manipulating variables. The study population included 121 workers from the health center, from which a representative sample of 93 individuals was selected. The results showed that 33.33% of the participants consider the level of occupational safety to be low, while 35.48% rate it as medium. It was concluded that there is a strong positive correlation between occupational safety and quality of working life, as evidenced by the Spearman coefficient of 0.910 with a significance level of 0.000. This underlines the need to prioritize occupational safety strategies to improve working conditions and performance in the health sector.

**Keywords:** Job security, Quality of work life, Job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

La salud y seguridad ocupacional es un tema crucial para el bienestar de los trabajadores, especialmente en el sector de la salud, donde los riesgos son elevados debido a las condiciones de trabajo y la exposición a diversos peligros. A nivel mundial, las profesiones médicas enfrentan una tasa de suicidio más alta que otras ocupaciones, y en América Latina, los trabajadores de sectores clave, como la salud, la minería y la construcción, sufren altos índices de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. En Perú, la situación no es diferente; la falta de medidas adecuadas de seguridad y la precariedad laboral afectan significativamente la calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud.

El contexto peruano, particularmente en instituciones como el Centro de Salud San Jerónimo, revela la exposición de los profesionales de la salud a riesgos como la infraestructura inadecuada, la falta de equipos de protección personal y la ausencia de medidas preventivas para accidentes. Estos factores no solo comprometen la salud de los trabajadores, sino también la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Este estudio busca analizar las condiciones laborales en este sector, identificar los principales riesgos que enfrentan los profesionales y proponer medidas para mejorar la seguridad y salud ocupacional en el contexto del sistema de salud peruano.

El objetivo del estudio fue analizar la relación de la seguridad ocupacional y la Calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023. En cuanto a la metodología, la investigación se desarrolló bajo un nivel correlacional, orientada a identificar la relación entre ambas variables, y se clasificó como de tipo básica, centrada en aportar comprensión teórica. Se utilizó un diseño no experimental, permitiendo recolectar datos en un contexto natural sin manipular variables. La población de estudio incluyó a 121 trabajadores del centro de salud, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 93 individuos

Y el trabajo consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I Planteamiento del Problema: Incluye una descripción de la situación problemática, la formulación del problema en términos generales y específicos, y una justificación de la importancia de la investigación. Se detallan los objetivos generales y específicos.

Capítulo II Marco Teórico Conceptual: Se exploran las bases teóricas relacionadas con la seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral, se define el marco conceptual, y se presentan antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local.

Capítulo III Hipótesis y Variables: Se plantean las hipótesis generales y específicas, se identifican las variables y sus indicadores, y se realiza la operacionalización de las mismas.

Capítulo VI Metodología: Describe el ámbito del estudio, el tipo y nivel de investigación, las unidades de análisis, la población y muestra de estudio, las técnicas de recolección y análisis de la información, y las técnicas para validar las hipótesis.

Capítulo V Resultados y Discusión: Se presentan los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos durante la investigación, seguido de un análisis y discusión de los mismos.

Conclusiones y Recomendaciones: En esta sección se resumen las conclusiones clave del estudio y se ofrecen recomendaciones basadas en los hallazgos.

Bibliografía: Se proporciona una lista de las fuentes consultadas durante la investigación.

Anexos: Se incluyen los documentos complementarios que respaldan el estudio, tales como cuestionarios, tablas adicionales y otros materiales relevantes.

## INDICE GENERAL

PRESENTACIÓN.....	1
AGRADECIMIENTO .....	2
DEDICATORIA .....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT .....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
INDICE GENERAL .....	8
LISTA DE TABLAS.....	11
LISTA DE FIGURAS .....	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Situación problemática .....	13
1.2. Formulación del problema.....	17
a. Problema general.....	17
b. Problemas específicos .....	17
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.4. Objetivos .....	19
a. Objetivo general .....	19
b. Objetivos específicos .....	19
II.MARCO TEORICO CONCEPTUAL .....	20
2.1. Bases teóricas.....	20
2.1.1. Seguridad ocupacional.....	20
2.1.2. Calidad de vida laboral.....	24
2.2. Marco conceptual.....	28
2.3. Antecedentes del estudio .....	31
2.3.1. Internacionales.....	31
2.3.2. Nacionales .....	33

2.3.3. Locales.....	37
III.HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	39
3.1. Hipótesis .....	39
a. Hipótesis general .....	39
b. Hipótesis específicas .....	39
3.2. Identificación de variables e indicadores.....	40
3.3. Operacionalización de variables .....	40
IV.METODOLOGÍA .....	44
4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica .....	44
4.2. Tipo y nivel de la investigación.....	44
4.3. Unidad de análisis.....	45
4.4. Población de estudio.....	45
4.5. Tamaño de muestra .....	45
4.6. Técnicas de selección de muestra .....	46
4.7. Técnicas de recolección de información .....	46
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información .....	48
4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	49
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	50
5.1 Resultados descriptivos.....	50
5.1.1. Resultados de las características generales del personal..	50
5.1.2. Resultados descriptivos de la variable Seguridad Ocupacional .....	53
5.1.3. Resultados descriptivos de la variable Calidad de vida laboral	56
5.2 Resultados inferenciales .....	61
5.2.1. Análisis de la confiabilidad .... <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
5.2.2. Prueba de normalidad de los datos.....	61

	10
5.2.3. Prueba de hipótesis general.....	62
5.2.4. Prueba de hipótesis específicas.....	62
5.3 Discusión .....	68
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES.....	74
BIBLIOGRAFÍA.....	76
ANEXOS.....	80
ANEXO A .....	80
ANEXO B.....	83

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Características generales del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Andahuaylas 2023 .....	50
<b>Tabla 2</b> <i>Escala de rangos para la interpretación de resultados de la variable Seguridad ocupacional</i> 2023 .....	53
<b>Tabla 3</b> Seguridad Ocupacional del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023 .....	53
<b>Tabla 4</b> <i>Dimensiones de la variable Seguridad Ocupacional</i> del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.....	54
<b>Tabla 5</b> <i>Escala de rangos para la interpretación de resultados de la variable Calidad de vida laboral</i> del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023 .....	56
<b>Tabla 6</b> Calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023 .....	57
<b>Tabla 7</b> Dimensiones de la variable Calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.....	57
<b>Tabla 8</b> Evaluación de confiabilidad del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023 .....	47
<b>Tabla 9</b> <i>Prueba de normalidad</i> del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023 .....	61
<b>Tabla 10</b> Contrastación de la hipótesis general del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.....	62
<b>Tabla 11</b> <i>Contrastación de la hipótesis específica 2</i> del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.....	63
<b>Tabla 12</b> <i>Contrastación de la hipótesis específica 3</i> del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023 .....	63
<b>Tabla 13</b> <i>Contrastación de la hipótesis específica 4</i> del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023 .....	64
<b>Tabla 14</b> <i>Contrastación de la hipótesis específica 5</i> del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023 .....	65
<b>Tabla 15</b> <i>Contrastación de la hipótesis específica 6</i> del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023 .....	66
<b>Tabla 16</b> <i>Contrastación de la hipótesis específica 7</i> del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023 .....	66

**LISTA DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	44
--	----

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Situación problemática

La seguridad ocupacional es fundamental para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades laborales en un entorno de trabajo tan dinámico y complejo como un centro de salud. Los riesgos asociados a la exposición a agentes biológicos, sustancias químicas peligrosas, radiación y el estrés físico y mental son especialmente relevantes en este entorno. La implementación de prácticas de seguridad ocupacional efectivas en un centro de salud es esencial para garantizar la protección tanto del personal como de los pacientes.

En los países de bajos y medianos ingresos, el 54% de los trabajadores de la salud tienen tuberculosis latente, una cifra que es 25 veces superior a la de la población general. Esto destaca la necesidad de medidas preventivas y de control de infecciones en los entornos de atención médica. En África, se observa que entre el 44% y el 83% del personal de enfermería en entornos clínicos sufre de dolor lumbar crónico, en comparación con solo el 18% de los empleados de oficina. Estas cifras resaltan la necesidad de abordar las condiciones ergonómicas y de trabajo que contribuyen a esta alta prevalencia de dolor lumbar crónico en el personal de enfermería. La violencia en el lugar de trabajo es otro problema alarmante, ya que a nivel mundial el 63% de los trabajadores de la salud declara haber sufrido alguna forma de violencia en su centro de trabajo. Esta situación requiere una acción inmediata para garantizar entornos de trabajo seguros y proteger a los trabajadores de la salud de cualquier forma de violencia. Durante la pandemia de COVID-19, se observó un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores de la salud. El 23% de los trabajadores de la salud de primera línea experimentaron depresión y ansiedad, y el 39% sufrió de insomnio. Además, las profesiones médicas enfrentan un mayor riesgo de suicidio en comparación con otras ocupaciones. A pesar de estos desafíos, es preocupante que solo 26 de los 195 Estados miembros de la OMS cuenten con instrumentos normativos y programas nacionales para la gestión de la salud y seguridad ocupacionales de los trabajadores de la salud (1).

América latina sufre una preocupante realidad en términos de salud y seguridad ocupacional. Los datos indican que varios sectores clave de la economía, como la industria, la agricultura, los servicios, la minería, la

construcción, la agricultura y la pesca, enfrentan desafíos significativos en materia de accidentes laborales. Así mismo, con aproximadamente 317 millones de personas siendo víctimas de accidentes laborales cada año, y 2,34 millones de personas perdiendo la vida debido a estos incidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Estos datos sugieren que existen deficiencias en los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, así como en la implementación de prácticas y políticas preventivas (2).

En Latinoamérica, según el informe conjunto “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe de la CEPAL y la OIT”, se proyecta que las tasas de desocupación urbana y nacional en la región se mantendrán en niveles similares a los del año anterior, alrededor del 9,3% y 8,0%, respectivamente. Estas cifras reflejan una relativa estabilidad en el mercado laboral. Sin embargo, se espera un bajo crecimiento económico para el año 2019, con una tasa promedio del 1,3% en la región. Esta situación puede tener implicaciones en el empleo y el trabajo decente, ya que un crecimiento económico más lento puede limitar las oportunidades laborales y la generación de empleo de calidad. En cuanto a los salarios, se pronostica que se mantendrán relativamente estables, con predominio de aumentos modestos (3). De igual manera la carga de trabajo excesiva y la falta de recursos y equipamiento adecuados son desafíos persistentes en la región, lo que dificulta la capacidad de los trabajadores de brindar una atención de calidad. Además, la brecha salarial y la falta de oportunidades de desarrollo profesional generan descontento y desmotivación entre los profesionales de la salud. Así mismo la falta de reconocimiento y apoyo por parte de las instituciones es otro factor relevante, en muchos países latinoamericanos se hizo la entrega de “bono” pero estos no fueron suficiente para cubrir el riesgo laboral al que se enfrentaron. El personal de salud a menudo se enfrenta a condiciones laborales difíciles, como largas jornadas de trabajo y estrés emocional, sin recibir el respaldo necesario para enfrentar estos desafíos. La falta de inversión en el sistema de salud y la precariedad laboral son problemas estructurales que contribuyen a la insatisfacción laboral y al agotamiento profesional (4).

En el Perú según el informe "El pulso de la salud ocupacional", en el año 2020, durante julio-agosto, el 25% de las empresas no estaban operando y la mayoría de ellas tenían trabajadores vulnerables y no contaban con las medidas

sanitarias. Así mismo se observó que en el 2021, de los 13 millones de personas que vivían en el área urbana solo el 28.6% cuentan con un trabajo formal y con medidas de seguridad necesarias (5).

La calidad de vida laboral en el personal de salud es crucial para la calidad de la atención médica, la retención de talento, el bienestar del personal y la eficiencia. Una fuerza laboral satisfecha se compromete más, brinda atención de calidad y reduce la rotación, lo que beneficia tanto a los profesionales como a los pacientes. Pero se afirma que solo el 13% de los colaboradores a nivel mundial se siente comprometido en su centro laboral; de igual manera aun que las compensaciones son relevantes en el mercado laboral, solo el 39% de los ejecutivos opina que su empresa ofrece un sueldo competitivo. De igual manera las oportunidades de formación y desarrollo de carrera en un aspecto importante ya que es la preocupación del 35% de los colaboradores (6).

En el contexto peruano, el panorama de la calidad de vida laboral presenta desafíos significativos. La brecha salarial y las condiciones precarias de trabajo son obstáculos importantes que afectan la motivación y la satisfacción de los empleados, y según el diario El Peruano (7) solo el 24% de los peruanos se siente feliz en el trabajo. El panorama laboral para los jóvenes en Perú presenta desafíos significativos en términos de estabilidad y calidad del empleo. El hecho de que el 42% de los jóvenes asalariados no posea un contrato laboral y que la mayoría de los contratos sean de corta duración plantea incertidumbre y precariedad laboral. Además, existe una clara disparidad en las oportunidades laborales entre jóvenes con diferentes niveles educativos y géneros, donde aquellos con educación superior y hombres tienen mayores posibilidades de acceder a trabajos decentes. (8).

En el Centro de Salud San Jerónimo trabajan 121 profesionales asistenciales que no son ajenos a esta problemática, durante la pandemia se contagiaron aproximadamente 20 profesionales con el COVID – 19, tres profesionales a nivel DISA fallecieron durante la pandemia y actualmente 01 profesional se contagió de Tubérculos pulmonar.

En el Centro de Salud San Jerónimo de Andahuaylas, se observa una problemática respecto a la seguridad y salud en el trabajo, la cual impacta en el bienestar de los trabajadores y la calidad del servicio de salud brindado a la población. Las condiciones de seguridad dentro de las instalaciones del Centro

de Salud San Jerónimo no siempre cumplirían con los estándares adecuados, además se ha registrado deficiencias en la señalización, mantenimiento de equipos de protección y la falta de protocolos claros para situaciones de emergencia, lo que aumentaría el riesgo de accidentes laborales. A pesar de la importancia de la seguridad, las medidas preventivas no se aplican de manera consistente en todas las áreas, lo que pone en peligro la integridad de los trabajadores.

Respecto a los contaminantes ambientales, el personal del centro de salud estaría expuesto a contaminantes ambientales, como agentes biológicos, químicos y físicos, propios de un entorno de atención sanitaria debido a la falta de sistemas de ventilación adecuados, la manipulación incorrecta de desechos médicos y la ausencia de medidas para la protección contra estos agentes incrementan el riesgo de enfermedades y accidentes entre el personal, afectando su salud a corto y largo plazo. Los contaminantes no solo provienen de los pacientes, sino también de los materiales y sustancias utilizadas durante los procedimientos médicos.

Respecto al medio ambiente de trabajo, el ambiente físico y organizacional del centro de salud no siempre favorecería el bienestar de los trabajadores, puesto que, en muchos casos, las instalaciones están sobrecargadas de personas, y el espacio no es lo suficientemente adecuado para realizar las tareas de manera eficiente y segura. Esto puede generar estrés, fatiga y malestar físico en los trabajadores, reduciendo su capacidad de trabajo y aumentando el riesgo de accidentes laborales.

Por otra parte, las exigencias del puesto de trabajo en el Centro de Salud San Jerónimo a menudo superan las capacidades del personal, especialmente en términos de carga laboral y tiempo para completar las tareas. Por lo que el personal de salud enfrentaría jornadas laborales extendidas y una alta presión para atender a un número creciente de pacientes en algunas ocasiones.

Finalmente, la organización del trabajo en el centro de salud presenta deficiencias que afectarían la seguridad y salud laboral. A menudo, los trabajadores se ven obligados a improvisar soluciones ante situaciones no previstas, lo que incrementa los riesgos de accidentes. Además, la falta de protocolos claros de seguridad y la insuficiente supervisión de las medidas de

prevención contribuyen a que no se tomen las precauciones adecuadas para garantizar la seguridad de los empleados.

En ese sentido, si no se implementan mejoras en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el Centro de Salud San Jerónimo, es probable que continúen aumentando los riesgos laborales, lo que podría resultar en un mayor número de accidentes, enfermedades ocupacionales y una disminución en la calidad de los servicios de salud. Esto afectaría tanto la salud de los trabajadores como la satisfacción de los pacientes, generando un entorno de trabajo cada vez más insostenible.

Para controlar este pronóstico, es esencial realizar un estudio o diagnóstico detallado de las condiciones de seguridad y salud laboral en el Centro de Salud San Jerónimo. Este diagnóstico permitirá evaluar la situación actual, identificar riesgos y áreas de mejora, y proponer estrategias específicas para optimizar las condiciones de trabajo. Con base en los resultados del estudio, se podrán implementar cambios que mejoren la seguridad, reduzcan los riesgos laborales y aseguren un ambiente saludable, protegiendo tanto a los trabajadores como a los pacientes.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***a. Problema general***

1. ¿Cómo se relaciona la seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023?

### ***b. Problemas específicos***

1. ¿Cuáles son las características generales del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023?
2. ¿De qué manera se relacionan las condiciones de seguridad con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023?
3. ¿En qué medida se relacionan los contaminantes ambientales con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023?

4. ¿Cómo se relaciona el medio ambiente de trabajo con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023?
5. ¿De qué forma se relacionan las exigencias del puesto con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023?
6. ¿En qué medida se relaciona la organización del trabajo con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023?
7. ¿De qué manera se relaciona la gestión de la prevención con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023?

### **1.3. Justificación e importancia de la investigación**

En cuanto a la justificación teórica, el estudio se sustenta en la teoría de la calidad de vida laboral, que plantea que factores como la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales y el bienestar personal son determinantes clave en la satisfacción y el desempeño de los empleados. Además, se apoya en las teorías de seguridad ocupacional, que subrayan la importancia de crear entornos laborales seguros para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, lo cual tiene un impacto directo en la calidad de vida laboral. Este marco teórico proporciona una base sólida para comprender cómo la seguridad ocupacional incide en la calidad de vida del personal asistencial.

Desde la perspectiva práctica y social, la investigación tiene una relevancia considerable, pues aborda un tema crucial en el sector salud: la seguridad ocupacional del personal asistencial, que es fundamental para garantizar la prestación de servicios de salud de calidad. Mejorar las condiciones de seguridad laboral no solo beneficia a los trabajadores al reducir los riesgos y mejorar su bienestar, sino que también repercute positivamente en la calidad de los servicios de salud ofrecidos a la comunidad. Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable facilita la retención de personal capacitado, reduce las ausencias laborales y mejora la atención al paciente, lo que es esencial para el bienestar de la población atendida en el Centro de Salud San Jerónimo de Andahuaylas.

En cuanto a la justificación metodológica, se emplearon instrumentos validados y reconocidos en el ámbito de la investigación laboral. Para medir las condiciones de seguridad y salud ocupacional, se utilizó el cuestionario NTP 182, un instrumento estándar que permite evaluar de manera integral las condiciones de seguridad en el entorno laboral. Este cuestionario ha sido validado y ampliamente utilizado en diversas investigaciones, lo que garantiza la fiabilidad y precisión de los datos obtenidos. Para evaluar la calidad de vida laboral, se empleó el cuestionario "CVT-GOHISALO", que mide varias dimensiones del bienestar laboral, como el bienestar físico, emocional y social. El uso de estos instrumentos validados asegura la recolección de datos precisos y comparables, lo que fortalece la fiabilidad de los resultados del estudio y permite su replicabilidad en otros contextos, contribuyendo al cuerpo de conocimiento existente sobre seguridad ocupacional y calidad de vida laboral.

#### **1.4. Objetivos**

##### ***a. Objetivo general***

1. Determinar la relación de la seguridad ocupacional y la Calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.

##### ***b. Objetivos específicos***

1. Identificar las características generales del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.
2. Establecer la relación entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
3. Describir la relación entre los contaminantes ambientales y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
4. Medir la relación entre el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.

5. Evaluar la relación entre las exigencias del puesto y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
6. Medir la relación entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
7. Evaluar la relación entre la gestión de la prevención y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.

## **II.MARCO TEORICO CONCEPTUAL**

### **2.1. Bases teóricas**

#### **2.1.1. Seguridad ocupacional**

Se basa en la identificación y control de los riesgos laborales. Esto implica realizar evaluaciones de riesgos, implementar medidas de prevención y promover prácticas seguras en el lugar de trabajo. Además, se enfoca en el cumplimiento de las normativas y regulaciones establecidas en materia de seguridad y salud ocupacional (9).

Es el conjunto de actividades dirigidas hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, incluyendo el diagnóstico precoz y tratamiento

oportuno de enfermedades ocupacionales, la readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. La seguridad ocupacional también abarca la identificación y control de los riesgos laborales para prevenir accidentes y enfermedades en primer lugar (10).

### **2.1.1.1. Teorías relacionadas a la seguridad ocupacional**

#### **a. Modelo de promoción de la salud en el trabajo**

El modelo de promoción de la salud en el trabajo se presenta como una estrategia enfocada en mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones en el entorno laboral. Al promover estilos de vida saludables, prevenir enfermedades y mejorar las condiciones laborales, se busca crear un ambiente propicio para el cuidado de la salud de los empleados. Una de las fortalezas de este modelo es su enfoque integral, abordando tanto aspectos individuales como organizacionales. Al fomentar la adopción de comportamientos saludables, como la actividad física y una alimentación adecuada, se busca empoderar a los trabajadores para que tomen decisiones saludables en su vida diaria (11).

Otra fortaleza del modelo radica en su atención a las condiciones laborales. Al garantizar un entorno físico seguro y promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, se reconoce la importancia de crear un contexto laboral saludable y favorable para el bienestar de los empleados. Además, proporcionar capacitación y desarrollo profesional puede contribuir al crecimiento personal y profesional de los trabajadores, generando un sentido de satisfacción y motivación en el trabajo. Sin embargo, es importante reconocer que la implementación efectiva de este modelo requiere un compromiso y participación activa de los empleadores y los trabajadores (11).

#### **b. Teoría del riesgo**

La Teoría del Control de Riesgos es una metodología bien establecida y ampliamente utilizada en diversos campos para gestionar los riesgos operacionales. Su enfoque estructurado y sistemático permite a las organizaciones identificar, evaluar y controlar los peligros asociados a sus actividades, con el objetivo de prevenir incidentes y accidentes, proteger a los trabajadores y al público, y mejorar la seguridad operacional en general. Una de

las fortalezas de esta teoría es su énfasis en la identificación temprana de los peligros y la evaluación de los riesgos asociados (12).

La implementación de medidas de control es otro aspecto importante, al abordar los riesgos identificados, las organizaciones pueden desarrollar y aplicar controles de ingeniería, administrativos y de protección personal para minimizar los peligros y reducir los riesgos a niveles aceptables. Esto implica considerar tanto las medidas preventivas como las mitigadoras, con el objetivo de prevenir incidentes y limitar las consecuencias en caso de que ocurran. La importancia del monitoreo y la revisión continua también es destacada en la Teoría del Control de Riesgos. Al evaluar regularmente la efectividad de las medidas de control implementadas, las organizaciones pueden identificar posibles deficiencias o áreas de mejora. Esto permite tomar acciones correctivas y actualizar los procedimientos y políticas de seguridad para garantizar su adecuación a los riesgos actuales (12).

#### **2.1.1.2. Dimensiones de la seguridad ocupacional.**

- a. Condiciones de seguridad:** La importancia de las condiciones de seguridad en el entorno laboral es innegable. Proporcionar un ambiente de trabajo seguro es fundamental para proteger la salud y el bienestar de los empleados. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que las condiciones de seguridad no se limitan solo a la implementación de medidas físicas, sino que también deben abordar aspectos ergonómicos y psicosociales (13).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Máquinas y equipos, Herramientas, Espacios de trabajo, Manipulación y transporte y Electricidad.

- b. Contaminantes ambientales:** Los contaminantes ambientales representan una preocupación significativa en los entornos laborales, ya que pueden tener efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores. Las organizaciones deben llevar a cabo evaluaciones de riesgos y adoptar medidas de control para minimizar la exposición a los contaminantes y proteger la salud de los empleados (14).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Ruidos, Vibraciones, Químicos, Biológicos E iluminación.

- c. Medio ambiente de trabajo:** El medio ambiente de trabajo desempeña un papel crucial en la satisfacción, el bienestar y el rendimiento de los empleados. Un entorno laboral positivo y favorable fomenta la colaboración, la motivación y el compromiso de los trabajadores (13).

Como indicador se tiene únicamente las condiciones termo higrométricas.

- d. Exigencias del puesto:** Las exigencias del puesto de trabajo son elementos clave que determinan la carga laboral y las habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas. Es esencial que las exigencias del puesto estén equilibradas y sean razonables para evitar el estrés laboral y el agotamiento. Las organizaciones deben realizar una evaluación adecuada de las exigencias del puesto y garantizar que los empleados cuenten con los recursos y el apoyo necesario para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva (15).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Ergonomía del puesto y Carga mental.

- e. Organización del trabajo:** La organización del trabajo es fundamental para el funcionamiento eficiente de una empresa. Una buena organización del trabajo implica una distribución adecuada de las tareas, la asignación clara de responsabilidades y una planificación efectiva. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la organización del trabajo no debe limitarse solo a la eficiencia y la productividad, sino que también debe considerar el bienestar de los empleados (16).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Ritmo de trabajo, Automatización, Comunicación, Estilo de mando y participación, y Status.

**f. Organización de la prevención:** La organización de la prevención de riesgos laborales es esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Implica la implementación de políticas y prácticas de seguridad, así como la participación activa de los empleados en la identificación y prevención de riesgos. La cultura de la prevención debe ser promovida y fomentada en todos los niveles de la organización para lograr resultados efectivos en términos de seguridad y salud ocupacional (16).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Legislación y Organización dentro de la empresa.

### **2.1.2. Calidad de vida laboral**

El concepto de calidad de vida laboral ha sido objeto de debate en la literatura, particularmente en relación con si implica exclusivamente procesos emocionales o también incluye elementos cognitivos. Algunos autores enfatizan la respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo, mientras que otros lo definen como un juicio evaluativo positivo o negativo sobre la situación laboral (17).

La calidad de vida laboral (CVL) abarca el nivel de satisfacción tanto personal como profesional que los empleados experimentan dentro de su entorno laboral y en relación con las responsabilidades de su trabajo. Este concepto se ve influenciado por diversos factores, como el estilo de liderazgo y gestión, las condiciones laborales, las compensaciones, el grado de interés y compromiso con las tareas realizadas, así como el progreso y crecimiento tanto individual como en equipo. Investigaciones han evidenciado que una alta percepción de CVL entre los trabajadores conlleva beneficios positivos en términos de rendimiento y resultados organizacionales. En la actualidad, el estudio de la CVL ha adquirido importancia significativa debido al interés creciente de las empresas por atraer y retener talento, así como por fortalecer el vínculo emocional entre los empleados y la organización, fomentando el bienestar integral en los ámbitos laboral, social y familiar(18).

La mejora de la productividad y el bienestar de los empleados y su entorno es el enfoque principal de los esfuerzos relacionados con la Calidad de Vida Laboral (CVL), donde el término "calidad" implica una connotación positiva. Esta noción incorpora elementos que favorecen tanto el aumento de la

productividad como la mejora del bienestar de los empleados y su entorno, reflejando una connotación positiva asociada con la palabra "calidad". Dentro de estas dimensiones se encuentran aspectos organizativos y personales, respectivamente (19).

Una alta calidad de vida laboral se manifiesta en un aumento en la productividad de los empleados, una mayor eficiencia en sus tareas, una disminución del ausentismo, una mejora en el ambiente laboral, un beneficio para el bienestar psicológico de los trabajadores y la prevención de la implementación de medidas de control rigurosas por parte de las organizaciones. La insatisfacción en su trabajo podría tener repercusiones negativas tanto en la seguridad como en la satisfacción de los usuarios, lo que podría obstaculizar la prestación oportuna, pertinente y continua de los servicios de salud (20).

### **2.1.2.1. Teorías relacionadas a la calidad de vida laboral.**

#### **a. Teoría de Abraham Maslow**

La teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades tiene una relevancia significativa en la calidad de vida laboral del personal asistencial. Esta teoría postula que las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacer en un orden jerárquico, comenzando por las necesidades básicas y ascendiendo hacia las necesidades de orden superior. Las necesidades fisiológicas, como la alimentación, el descanso y la salud física, son fundamentales. Por lo tanto, para que estos trabajadores experimenten una calidad de vida laboral satisfactoria, es crucial que tengan acceso a condiciones laborales que les permitan satisfacer estas necesidades básicas, como un ambiente de trabajo seguro, horarios de trabajo razonables y cuidado de la salud adecuado. Una vez que se satisfacen estas necesidades básicas, el personal asistencial puede comenzar a preocuparse por sus necesidades de seguridad, que incluyen la estabilidad laboral, la protección contra riesgos laborales y la seguridad financiera. Esto implica que la organización debe proporcionar condiciones laborales estables y seguras para que los trabajadores se sientan protegidos y tranquilos en su entorno laboral. A medida que se satisfacen estas necesidades de nivel más bajo, el personal asistencial puede comenzar a buscar la satisfacción de

necesidades sociales, como la interacción con colegas y pacientes, el sentido de pertenencia y la conexión emocional con otros (21).

#### **b. Teoría de las demandas y recursos laborales**

La teoría de las demandas y recursos laborales (DRL) establece una conexión directa con la calidad de vida laboral al proporcionar un marco conceptual que nos ayuda a comprender cómo las demandas y los recursos laborales influyen en el bienestar de los empleados, lo cual repercute en su satisfacción y rendimiento en el trabajo (22).

La aplicación de la teoría DRL en relación al personal asistencial implica identificar y gestionar adecuadamente las demandas laborales para reducir el estrés y el agotamiento, al tiempo que se fortalecen y amplían los recursos laborales disponibles para mejorar el bienestar y la satisfacción en el trabajo. La calidad de vida laboral se ve afectada por la interacción entre las demandas y los recursos laborales (22).

#### **2.1.2.2. Dimensiones de calidad laboral**

La calidad de vida laboral será medida a través de las siguientes variables:

##### **a. Soporte institucional para el trabajo**

Se refiere a los elementos proporcionados por la organización que contribuyen al desarrollo y apoyo del empleado en su puesto laboral. Estos elementos conforman la estructura que define y sostiene el empleo, englobando diversos aspectos que se desglosan en áreas como los procesos laborales, la supervisión, el respaldo de los superiores, la evaluación del desempeño y las oportunidades de progreso profesional (23).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Políticas y procedimientos de la organización, Recursos disponibles para el desempeño laboral, Apoyo de la alta dirección y Cultura organizacional orientada al desarrollo profesional.

##### **b. Seguridad en el trabajo**

La seguridad en el trabajo se refiere a las condiciones laborales que proporcionan estabilidad al trabajador en su vínculo con la institución. Esto abarca diversos aspectos, como la satisfacción derivada del diseño de los procedimientos laborales, los niveles salariales, los recursos disponibles para llevar a cabo las tareas, los

derechos contractuales del empleado y el desarrollo de habilidades individuales mediante programas de capacitación (23).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Condiciones físicas del entorno laboral, Implementación de medidas de prevención de accidentes y las Normativas de seguridad laboral cumplidas

**c. Integración al puesto de trabajo**

La integración laboral se puede entender como el proceso mediante el cual un individuo se incorpora y se adapta a una organización abarcando elementos de pertenencia, motivación y ambiente de trabajo. Se observa que a medida que la cohesión entre los miembros del equipo es mayor, la motivación tiende a incrementarse y el ausentismo tiende a disminuir(24).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Orientación y entrenamiento inicial, Relaciones interpersonales en el equipo de trabajo y Adaptación a la cultura organizacional.

**d. Satisfacción por el trabajo**

La satisfacción laboral se define como el nivel de bienestar y contento experimentado por un individuo en relación con su desempeño en el ámbito laboral y el entorno que lo rodea, y juega un papel crucial en la productividad y eficacia de una empresa. La actitud que un empleado muestra hacia su trabajo, sus superiores y colegas, junto con sus expectativas personales, son elementos determinantes en su satisfacción laboral(25).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Reconocimiento y recompensas, Sentido de logro y realización personal y Equilibrio entre la carga de trabajo y los recursos disponibles.

**e. Bienestar logrado a través del trabajo**

Estado de satisfacción, equilibrio y realización que una persona experimenta como resultado de su actividad laboral. Este concepto implica sentirse feliz, motivado y satisfecho con el trabajo que se

realiza, así como también encontrar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal (26).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Salud física y emocional, Equilibrio entre vida laboral y personal, y Sentido de pertenencia y comunidad en el lugar de trabajo.

#### **f. Desarrollo personal del trabajador**

Es el al proceso individual de crecimiento y mejora que está influenciado por las creencias y valores de cada persona. Implica un autoconocimiento profundo de sí mismo, donde el individuo reconoce sus habilidades, intereses y motivaciones (27).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Planes de desarrollo individual, Retroalimentación y evaluación del desempeño y Oportunidades de capacitación y formación continua.

#### **g. Administración del tiempo libre**

Se refiere a la manera en que se experimenta la vida fuera del trabajo, destacando las dimensiones de cómo se organiza y disfruta el tiempo libre, así como el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida familiar. Este aspecto resulta esencial para el bienestar emocional, ya que se enriquece mediante las relaciones y el fortalecimiento de los vínculos familiares(23).

En torno a los indicadores de la dimensión, se desagregaron de la siguiente forma: Flexibilidad horaria, Políticas de licencias y vacaciones y Programas de bienestar y salud laboral.

### **2.2. Marco conceptual**

**Accidentes:** Los accidentes en el lugar de trabajo son eventos indeseados que pueden tener consecuencias graves para la seguridad y la salud de los trabajadores. Si bien es esencial implementar medidas de seguridad para prevenir accidentes, su ocurrencia aún es un desafío en muchos entornos laborales. Se requiere una mayor conciencia,

capacitación y cumplimiento de normas de seguridad para reducir la incidencia de accidentes y proteger a los empleados (28).

**Lesiones:** Las lesiones laborales pueden tener un impacto significativo en la vida de los trabajadores, tanto física como emocionalmente. A menudo son el resultado de condiciones inseguras, prácticas laborales inadecuadas o falta de capacitación (29).

**Enfermedades:** Las enfermedades relacionadas con el trabajo pueden ser causadas por exposición a sustancias tóxicas, condiciones de trabajo adversas o factores psicosociales estresantes. Identificar y controlar los riesgos laborales es esencial para prevenir la aparición de enfermedades ocupacionales. Además, se necesita una mayor conciencia sobre la importancia de la salud ocupacional y la implementación de prácticas de trabajo seguras y saludables (28) .

**Agentes biológicos:** Los agentes biológicos en el entorno laboral representan un riesgo para la salud de los trabajadores, especialmente aquellos que trabajan en sectores como la salud o la agricultura. La gestión adecuada de estos agentes implica medidas de control, como la implementación de protocolos de bioseguridad, el uso de equipos de protección personal y la capacitación en prácticas seguras (29).

**Condiciones ergonómicas:** Las condiciones ergonómicas se refieren al diseño y ajuste adecuado del entorno de trabajo para minimizar el estrés físico y mental en los trabajadores. Aunque es reconocida la importancia de las condiciones ergonómicas, aún existen muchos lugares de trabajo donde se pasan por alto estos aspectos. Las organizaciones deben tomar medidas proactivas para garantizar condiciones ergonómicas adecuadas y promover la salud y el bienestar de los empleados (29).

**Salud mental:** La salud mental en el trabajo es un tema cada vez más relevante en el ámbito laboral. Es fundamental que las organizaciones promuevan entornos de trabajo saludables que fomenten la salud mental, proporcionen apoyo emocional y promuevan el autocuidado (30).

**Accidentes mortales:** Los accidentes mortales son eventos trágicos que pueden tener consecuencias devastadoras para los

trabajadores y sus familias. Aunque los esfuerzos por mejorar la seguridad en el lugar de trabajo han reducido la incidencia de accidentes mortales, aún existen industrias y entornos de trabajo de alto riesgo (29).

**Medidas sanitarias:** Las medidas sanitarias son acciones y protocolos destinados a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en el entorno laboral. Esto incluye la implementación de prácticas de higiene, el control de la exposición a sustancias peligrosas, la gestión adecuada de desechos y el cumplimiento de normas de salud y seguridad (31).

**Equipamiento:** El equipamiento adecuado es esencial para garantizar la seguridad y la eficiencia en el lugar de trabajo. Esto incluye la provisión de herramientas, maquinaria, dispositivos de protección personal y otros recursos necesarios para llevar a cabo las tareas laborales de manera segura y eficaz. Sin embargo, en algunos entornos laborales, la falta de equipamiento adecuado puede aumentar los riesgos y la posibilidad de accidentes o lesiones (31).

**Estrés emocional:** El estrés emocional en el trabajo es un problema creciente que puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores. El exceso de carga de trabajo, la falta de control, el acoso laboral y otros factores estresantes pueden contribuir al estrés emocional en el entorno laboral. El cuidado de la salud mental de los empleados es esencial para mantener un ambiente de trabajo productivo y saludable (30).

## **2.3. Antecedentes del estudio**

### **2.3.1. Internacionales**

Un estudio realizado en la Universidad Libre de Colombia por Ayala y García titulado “*Calidad de vida y seguridad ocupacional en el trabajo del personal de enfermería en clínicas de servicios de salud, 2019*” Objetivo: Evaluar el nivel de calidad de vida laboral y su relación con factores sociodemográficos y sociolaborales en el personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención en salud en la Ciudad de México. Metodología: el estudio fue de tipo cuantitativo, transversal y correlacional. La muestra incluyó a 50 enfermeros de la sección de hospitalización, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para evaluar la calidad de vida laboral se utilizó el cuestionario CVL-GOHISALO, al cual se añadieron ítems relacionados con variables sociodemográficas y sociolaborales la muestra consistió en 50 enfermeros, con edades entre 24 y 57 años. Resultados: La mayoría de los participantes estaban casados (48%), tenía contrato fijo (82%) y más de 10 años de antigüedad (56%). La distribución de turnos fue casi equitativa: 28% nocturno, 34% matutino y 38% vespertino. Muchos invertían más de una hora en el trayecto casa-trabajo. Ninguna de las dimensiones de calidad de vida laboral mostró un alto nivel de satisfacción, y solo tres presentaron satisfacción media: soporte institucional para el trabajo, seguridad para el trabajo y desarrollo profesional. Las otras dimensiones mostraron niveles bajos, especialmente la administración del tiempo libre. Se encontraron dos asociaciones positivas significativas: entre el tiempo de trayecto casa-trabajo y la satisfacción con el bienestar logrado a través del trabajo ( $p = 0.02$ ) y entre el tipo de contrato y la satisfacción con el soporte institucional ( $p = 0.045$ ). En conclusión, existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral, la seguridad ocupacional y los factores sociolaborales y sociodemográficos (32).

Un estudio realizado en la Universidad Técnica del Norte Ecuador por Escobar titulado “*Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021*”. Objetivo: Determinar la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería. Metodología: Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y transversal. La muestra estuvo compuesta por 118 enfermeros de un hospital público de tercer nivel. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos el

cuestionario de calidad de vida de Whoqol Bref, validado por la Organización Mundial de la Salud, y una evaluación de competencias diseñada por investigadores en Brasil, adaptada al contexto local. Resultados: Se encontró que el 93.2% de la muestra estaba compuesta por mujeres y el 6.8% por hombres. La mayoría de los participantes reportaron tener una buena calidad de vida (63.6%), aunque un porcentaje notable manifestó experimentar algún grado de dolor físico (44.1%), con dependencia de medicamentos. Se identificó como factor protector la sensación de libertad y seguridad personal (48.3%). En cuanto al desempeño laboral, se observó un alto nivel de profesionalismo, si bien el compromiso moderado con la carga horaria representó un factor de riesgo (18.6%). Se destacó como limitación el acceso limitado a oportunidades de desarrollo profesional (44.9%) y la falta de preparación académica de nivel avanzado (79.7%). Se concluyó que mantener un equilibrio entre la estabilidad laboral y personal facilita el cumplimiento eficaz y oportuno del rol de cuidado directo (33).

Un trabajo de investigación desarrollado en la Universidad Autónoma de Puebla en México, por Salinas titulado "*Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla, 2022*". Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería en diferentes niveles de atención en Puebla. Metodología: Se llevó a cabo un estudio de alcance transversal, comparativo y correlacional, que incluyó al personal de enfermería de primer (n = 59), segundo (n = 138), y tercer (n = 249) nivel. Para recopilar los datos, se utilizaron el Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo Recompensa y el cuestionario Whoqol-Breff. En el análisis de los datos, se empleó estadística descriptiva mediante frecuencias y proporciones, seguido por pruebas de Kruskal Wallis y correlación de Spearman. Resultados: Mostraron que la mayoría de los participantes tenían entre 41 y 65 años (38.1%), eran mujeres (87%), solteros (49.1%), con grado académico de licenciatura (47.7%), y trabajaban en turno matutino (46.2%). El tercer nivel de atención fue el más predominante (56%), con un alto porcentaje laborando en servicios de urgencias (20.9%), y la mayoría tenía entre 1 y 10 años de experiencia laboral (53.8%). El promedio de estrés laboral fue de 41.15 y para calidad de vida fue de 83.73. No se encontraron diferencias significativas entre el estrés laboral y el nivel de atención ( $H = 1.920$ ,  $p = .383$ ). Sin embargo, se

observaron diferencias en la calidad de vida según el nivel de atención ( $H = 9.206$ ,  $p = .010$ ) y la edad ( $H = 14.391$ ,  $p = .001$ ). A pesar de estas diferencias, no se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida ( $p < .05$ ) (34).

El estudio desarrollado en la Universidad Nacional de Chimborazo en Ecuador, por Villegas intitulado "*Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°11 Galápagos. Riobamba, 2021*". Objetivo: Determinar los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral del personal de salud en el Hospital Básico N°11 Galápagos Riobamba, durante el año 2021. Metodología: de enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, transversal y descriptivo. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de un test psicométrico, utilizando como instrumentos los cuestionarios FPSICO 4.0 y CVT-GOHISALO. La muestra estudiada comprendió a 62 individuos del área de la salud. Resultados: revelaron que, en cuanto a los riesgos psicosociales, las dimensiones de "Demandas Psicológicas" y "Participación y Supervisión" presentaron el mayor riesgo global. Resultados: En relación con la calidad de vida laboral, esta fue evaluada como "media". Se observó que el 73% del personal percibía un nivel "alto" de "Seguridad en el trabajo", mientras que el 68% mostraba un nivel "bajo" en "Administración del tiempo libre". En las demás dimensiones, se identificó predominantemente un nivel "medio" de evaluación en al menos el 40% del personal. Basándose en los resultados obtenidos, se concluyó que tanto la calidad de vida laboral como la exposición a riesgos psicosociales en el ámbito de estudio no eran adecuados (35).

### **2.3.2. Nacionales**

El trabajo académico realizado en la Universidad Cesar Vallejo por Chavarry titulado "*Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022*". Objetivo: Establecer la conexión entre la gestión de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral en los trabajadores del área de seguros de un hospital. Metodología: Se desarrolló un estudio bajo un enfoque cuantitativo, de diseño transversal y nivel correlacional, considerando una muestra de 73 trabajadores del área. Para medir las variables, se utilizaron cuestionarios que presentaron índices de

confiabilidad de 0.914 para la gestión de la salud ocupacional y 0.943 para la calidad de vida laboral. Resultados: El 63.0% de los trabajadores calificaron la gestión de la salud ocupacional como regular, mientras que el 53.4% evaluaron la calidad de vida laboral como moderada. Los resultados evidenciaron que, los valores (Sig. = 0.000 < 0.05; Rho = 0.745) mostraron una relación directa entre la gestión de salud ocupacional y la calidad de vida laboral, indicando que mejoras en la gestión conllevaron un incremento en la calidad de vida laboral. En otro hallazgo (Sig. = 0.000 < 0.05; Rho = 0.661), se confirmó una relación directa entre mejores condiciones laborales y una contribución positiva a la calidad de vida laboral. Asimismo, (Sig. = 0.000 < 0.05; Rho = 0.622), se estableció que el fortalecimiento de políticas de salud y seguridad ocupacional fortaleció la calidad de vida laboral. Finalmente, con los valores (Sig. = 0.000 < 0.05; Rho = 0.601), se aceptó la hipótesis alternativa, estableciendo que una adecuada gestión de riesgos ocupacionales mejoró significativamente la calidad de vida laboral (36).

El estudio desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo por Rivera titulado “*Salud ocupacional y calidad de vida laboral del personal de salud del programa de ventilación mecánica domiciliaria, Lima, 2023*”. Objetivo: Identificar la conexión entre la salud ocupacional y la calidad de vida laboral del personal de salud del programa de ventilación mecánica domiciliaria en Lima durante 2023. Metodología: Este estudio tuvo un enfoque aplicado, descriptivo, cuantitativo, con un diseño experimental y de tipo correlacional. Para la recopilación de datos se emplearon cuestionarios específicos para evaluar la salud ocupacional y la calidad de vida laboral. La investigación contó con la participación de 95 colaboradores del mencionado programa. Resultados: La salud ocupacional y la calidad de vida laboral del personal de salud del programa de ventilación mecánica domiciliaria en Lima, 2023, están significativamente correlacionadas, con un coeficiente de Spearman de 0.686 ( $p = 0.000$ ), indicando una correlación media. Además, se encontró una relación significativa entre la higiene laboral y la calidad de vida laboral, con un coeficiente de 0.674 ( $p < 0.001$ ), lo que demuestra que las mejoras en la higiene laboral están asociadas con una mejor calidad de vida laboral. De igual manera, las condiciones laborales mostraron un coeficiente de 0.651 ( $p = 0.000$ ), resaltando que las mejoras en estas condiciones impactan positivamente en la calidad de vida. Asimismo, la

seguridad laboral presentó un coeficiente de 0.633 ( $p = 0.000$ ), confirmando la importancia de optimizar las medidas de seguridad para favorecer el bienestar del personal (37).

El trabajo de investigación desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo por Luna, titulado "*Salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de un Hospital de Lima, 2023*". Objetivo: determinar la relación entre el nivel de salud ocupacional y la calidad de vida laboral en las enfermeras de un hospital de Lima durante el año 2023. Metodología: Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo básica, utilizando el método hipotético-deductivo. El diseño fue no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 208 enfermeras. Para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios diseñados para medir cada una de las variables. Resultados: Los resultados mostraron que el 6,25% de las enfermeras evaluó el nivel de salud ocupacional como bajo, el 67,31% lo calificó como medio y el 26,44% lo consideró alto. En cuanto a la calidad de vida laboral, el 13,94% la percibió como mala, el 50% como regular y el 36,06% como buena. Los resultados indican que el nivel de significancia entre la salud ocupacional y la calidad de vida en el trabajo fue de 0,000, lo que demuestra una relación estadísticamente significativa, con una correlación positiva moderada de 0,502. Asimismo, se encontró que las condiciones del empleo tienen un nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva baja de 0,290, mientras que las condiciones del puesto mostraron una relación significativa con un nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva moderada de 0,452. Por otro lado, la relación entre la salud y la calidad de vida en el trabajo presentó un nivel de significancia de 0,000, con una correlación positiva baja de 0,385. Finalmente, la prevención de riesgos también mostró una relación significativa, con un nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva baja de 0,329 (38).

El estudio elaborado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por Maza y Diaz titulado: "*Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal del Centro de salud la Querencia del Distrito de Huaral 2022*". Objetivo: determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral en 2022. Metodología: El estudio fue de tipo básico, no experimental, transversal y de nivel correlacional. La población de estudio estuvo compuesta por 40 colaboradores.

Se utilizó la técnica de encuesta y dos cuestionarios como instrumentos. El procesamiento estadístico se realizó con el programa SPSS versión 25. Resultados: Los resultados mostraron que, en la variable de calidad de vida, el 75% presentó un nivel bajo, el 15% un nivel medio, y el 10% un nivel alto. En cuanto al apoyo directivo, el 45% percibió un nivel medio, el 35% un nivel bajo, y el 20% un nivel alto. Respecto a la motivación interna, el 47.5% reportó un nivel bajo, el 37.5% un nivel medio, y el 15% un nivel alto. En la variable de desempeño laboral, la dimensión de actitud reflejó que el 50% tenía una actitud media, mientras que el 25% mostró una actitud baja y el 25% una actitud alta. En la dimensión de habilidades cognitivas, el 55% alcanzó un nivel medio, el 30% un nivel bajo, y el 15% un nivel alto. Finalmente, en la dimensión de trato, el 70% percibió un trato medio, el 17.5% un trato bajo, y el 12.5% un trato alto (39).

La investigación llevada a cabo en la Universidad Nacional del Callao por Ramos y Montes en su estudio: *“Seguridad laboral y calidad de vida de las enfermeras del Hospital Nacional dos de Mayo Lima – 2020”*. Objetivo: Determinar la relación entre la seguridad laboral y la calidad de vida de las enfermeras en el Hospital Nacional Dos De Mayo. Metodología: Este estudio se enmarcó en un diseño descriptivo, aplicativo, cuantitativo y correlacional. La muestra consistió en 79 enfermeros. Para recopilar los datos, se empleó la técnica de encuesta utilizando un cuestionario compuesto por 41 preguntas, dividido en dos variables: seguridad laboral, que incluye 7 preguntas dicotómicas, y calidad de vida, que consta de 34 preguntas distribuidas en tres dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y carga laboral. Los datos recopilados a través de los cuestionarios fueron procesados utilizando el software SPSS. Resultados: Se identificó una correlación negativa y significativa ( $p < 0.01$ ) entre la dimensión Carga de Trabajo (Calidad de Vida Profesional) y la Seguridad Laboral con un coeficiente de correlación de  $-0.451^{**}$ . Este resultado indica que a mayor puntuación en la variable Seguridad Laboral, menor es la puntuación en la dimensión Carga de Trabajo y viceversa. Esta correlación negativa se considera débil (entre  $-25\%$  y  $-50\%$ ). Además, el coeficiente de determinación ( $r^2$ ) señala que el 20.30% de la Seguridad Laboral percibida por los evaluados es explicada por la dimensión Carga de Trabajo y viceversa. Las otras dimensiones, Apoyo Directivo y Motivación Intrínseca, no mostraron

correlaciones significativas con la Seguridad Laboral, presentando coeficientes de correlación de -0.068 y -0.067 respectivamente, con valores de p de 0.554 y 0.560, y coeficientes de determinación de 0.50% y 0.40%. Se concluye que cuanto mayor es la seguridad laboral menor es la carga de trabajo y cuando hay mayor carga de trabajo, menor es Seguridad Laboral (41).

### **2.3.3. Locales**

El estudio realizado en la Universidad Andina del Cusco por Araoz en su trabajo titulado: "Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco – 2021". Objetivo: Determinar el nivel de calidad de vida laboral entre el personal de salud que trabaja en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco. Metodología: El estudio se llevó a cabo utilizando una metodología descriptiva, transversal y de diseño no experimental. La población objetivo comprendió a 180 trabajadores, y la muestra final incluyó a 124 empleados, quienes fueron evaluados mediante el test de CVT GOHISALO para medir la calidad de vida en el trabajo. Resultados: En cuanto a los hallazgos, se observó que el 70.2% del personal de servicios críticos eran mujeres y el 29.8% eran hombres. Respecto a la edad, el 33.9% tenía entre 31 y 40 años, y en términos de tiempo de servicio, el 37.1% había trabajado entre 1 y 4 años. La mayoría (89.5%) provenía de áreas urbanas. En relación con el nivel de calidad de vida laboral, el 36.3% tenía una calidad de vida laboral regular, mientras que el 33.9% presentaba una calidad de vida laboral considerada como mala. En cuanto a las dimensiones específicas relacionadas con el propio trabajo, el 77.4% tenía una calidad de vida laboral buena, mientras que en la dimensión que aborda la relación del individuo con su trabajo inmediato, el 41.1% tenía una relación clasificada como regular (42).

Un estudio realizado en la Universidad Cesar Vallejo por Quispe en su estudio denominado: "*Gestión de seguridad laboral y salud ocupacional en trabajadores de salud de un hospital de Sicuani - Cusco, 2022*". Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de gestión de seguridad laboral y el nivel de salud ocupacional de los trabajadores en un hospital de Sicuani-Cusco en 2022. Metodología: La investigación se realizó utilizando un enfoque aplicado, descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental, de alcance transversal y de enfoque cuantitativo. Resultados: Se aplicaron cuestionarios a una muestra de 30 trabajadores, en cuanto a los resultados el 83%% de los trabajadores

perciben que la seguridad ocupacional se encuentra en un nivel medio; respecto a las dimensiones, el 73% en condiciones laborales, el 50% en riesgos y peligros y en políticas y seguridad el 53% la percibe en un nivel medio. Se concluyó que la hipótesis general fue aceptada, mostrando que a mayor nivel de seguridad laboral, mayor es el nivel de salud ocupacional (43).

### III.HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### **a. Hipótesis general**

1. H1: La seguridad ocupacional se relaciona positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023
2. H0: La seguridad ocupacional no se relaciona positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.

##### **b. Hipótesis específicas**

1. HA1: Las condiciones de seguridad se relacionan positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
2. HN1: Las condiciones de seguridad no se relacionan positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
3. HA2: Los contaminantes ambientales se relacionan positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
4. HN2: Los contaminantes ambientales no se relacionan positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
5. HA3: El medio ambiente de trabajo se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
6. HN3: El medio ambiente de trabajo no se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
7. HA4: Las exigencias del puesto se relacionan positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.

8. HN4: Las exigencias del puesto no se relacionan positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
9. HA5: La organización del trabajo se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
10. HN5: La organización del trabajo no se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
11. HA6: La gestión de la prevención se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.
12. HN6: La gestión de la prevención no se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.

### **3.2. Identificación de variables e indicadores**

#### **Variable de estudio:**

- Seguridad ocupacional
- Calidad de vida laboral

### **3.3. Operacionalización de variables**

#### **Variabes del estudio:**

##### **Seguridad Ocupacional**

La seguridad ocupacional (SST) es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tienen como objetivo principal prevenir los accidentes y las enfermedades laborales. Se refiere a un conjunto de medidas y prácticas destinadas a proteger la integridad física y mental de los trabajadores en el ámbito laboral (44).

##### **Calidad de vida Laboral**

La calidad de vida laboral se refiere al grado de satisfacción, bienestar y felicidad que experimenta un individuo en relación con su trabajo y su entorno laboral (45).

## Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Medición	Escala	Naturaleza	Tipo	
Variable Independiente: Seguridad Ocupacional	La seguridad ocupacional (SST) es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tienen como objetivo principal prevenir los accidentes y las enfermedades laborales. Se refiere a un conjunto de medidas y prácticas destinadas a proteger la integridad física y mental de los trabajadores en el ámbito laboral (44).		Condiciones de seguridad	Máquinas y equipos	Seguridad y salud ocupacional NTP 182. Escalas dicotómicas Puntaje Bajo 112 - 261 Medio 262 - 411 Alto 412 - 559	Ordinal	Cualitativo	Likert	Nivel bajo (1) Nivel medio (2) Nivel alto (3)
				Herramientas					
				Espacios de trabajo					
				Manipulación y transporte					
				Electricidad					
				Incendios					
			Contaminantes ambientales	Físicos: Ruido, vibraciones, radiaciones		Ordinal	Cualitativo	Likert	
				Químicos					
				Biológicos					
			Medio ambiente de trabajo	Iluminación		Ordinal	Cualitativo	Likert	
				Condiciones termo higrométricas					
			Exigencias del puesto	Fatiga física		Ordinal	Cualitativo	Likert	
				Ergonomía del puesto					
				Carga mental					
			Organización del trabajo	Jornada de trabajo		Ordinal	Cualitativo	Likert	
				Ritmo de trabajo					
				Automatización					
				Comunicación					
				Estilo de mando y participación					
			Status						
Gestión de la prevención	Legislación	Ordinal	Cualitativo	Likert					
	Organización dentro de la empresa								

<p>Variable dependiente: Calidad de vida laboral</p>	<p>La calidad de vida laboral se refiere al grado de satisfacción, bienestar y felicidad que experimenta un individuo en relación con su trabajo y su entorno laboral. Incluye diversos aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo profesional, el equilibrio entre vida laboral y personal, la seguridad laboral, entre otros (45).</p>		<p>Soporte institucional para el trabajo</p>	<p>Políticas y procedimientos de la organización</p>	<p>Calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO" Puntaje Bajo 30 – 70 Medio 71 – 111 Alto 112 - 150</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Cualitativo</p>	<p>Likert</p>	<p>Nivel bajo (1) Nivel medio (2) Nivel alto (3)</p>
				<p>Recursos disponibles para el desempeño laboral</p>					
				<p>Apoyo de la alta dirección</p>					
				<p>Cultura organizacional orientada al desarrollo profesional</p>					
			<p>Seguridad en el trabajo</p>	<p>Condiciones físicas del entorno laboral</p>		<p>Ordinal</p>	<p>Cualitativo</p>	<p>Likert</p>	
				<p>Implementación de medidas de prevención de accidentes</p>					
				<p>Normativas de seguridad laboral cumplidas</p>					
			<p>Integración al puesto de trabajo</p>	<p>Orientación y entrenamiento inicial</p>		<p>Ordinal</p>	<p>Cualitativo</p>	<p>Likert</p>	
				<p>Relaciones interpersonales en el equipo de trabajo</p>		<p>Ordinal</p>			
				<p>Adaptación a la cultura organizacional</p>		<p>Ordinal</p>			
			<p>Satisfacción por el trabajo</p>	<p>Reconocimiento y recompensas</p>		<p>Ordinal</p>	<p>Cualitativo</p>	<p>Likert</p>	

				Sentido de logro y realización personal												
				Equilibrio entre la carga de trabajo y los recursos disponibles												
			Bienestar logrado a través del trabajo	Salud física y emocional						Ordinal	Cualitativo	Likert				
				Equilibrio entre vida laboral y personal												
				Sentido de pertenencia y comunidad en el lugar de trabajo												
			Desarrollo personal del trabajador	Planes de desarrollo individual								Ordinal	Cualitativo	Likert		
				Retroalimentación y evaluación del desempeño												
				Oportunidades de capacitación y formación continua												
			Administración del tiempo libre	Flexibilidad horaria										Ordinal	Cualitativo	Likert
				Políticas de licencias y vacaciones												
				Programas de bienestar y salud laboral												

## IV.METODOLOGÍA

### 4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

#### Figura 1

*Ámbito de estudio: localización política y geográfica*



Fuente: Obtenido del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de la provincia de Andahuaylas

El presente trabajo se llevó a cabo en el Centro de Salud San Jerónimo, ubicado en la localidad de Andahuaylas, Andahuaylas es una ciudad ubicada en la provincia de Andahuaylas, en la región Apurímac, Perú. Esta ciudad forma parte de la provincia de Andahuaylas y se encuentra en el distrito del mismo nombre. Políticamente, Andahuaylas colinda al norte con el distrito de San Jerónimo, al sur con el distrito de Talavera, al este con el distrito de Huancaray y al oeste con el distrito de Pacucha. (46).

### 4.2. Tipo y nivel de la investigación

El nivel de investigación es **descriptivo correlacional**(47) (48) **transversal** pues se buscó el grado de relación (asociación) entre la seguridad ocupación y la calidad de vida laboral en personal asistencial del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas- 2023.

### 4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas.

### 4.4. Población de estudio

La población de estudio estuvo conformada los el total de trabajadores (121) del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas.

#### 4.4.1 Criterios de selección

##### 4.4.1.1 Criterios de Inclusión

- Ser personal asistencial del centro de salud.
- Permanencia laboral en el centro de salud.
- Disponibilidad para participar del estudio de investigación.

##### 4.4.1.2 Criterios de Exclusión

- Personal No Asistencial: Excluir a empleados que no formen parte del personal asistencial (por ejemplo, personal administrativo, de limpieza, o de seguridad) ya que su experiencia laboral no se enfoca en la atención directa a pacientes.
- Menos de Un Año de Experiencia: Excluir a aquellos con menos de un año de experiencia laboral en el centro de salud, ya que pueden no tener una perspectiva completa sobre las condiciones de seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral.

### 4.5. Tamaño de muestra

El tamaño de muestra mínimo se estimó haciendo uso de la fórmula probabilística para determinar la muestra del estudio, la cual se presenta a continuación:

$$n = \frac{(p \cdot q)Z^2 \cdot N}{E^2(N - 1) + (p \cdot q)Z^2}$$

Z: 1.96 (nivel de confianza 95%)

P: 0.5

Q: 0.5

E: Margen de error 5%

N: Población

n: Tamaño óptimo de muestra

Con lo cual se obtiene una muestra de 93 trabajadores a quienes se encuestarán para dar resultados a los objetivos del presente estudio.

#### **4.6. Técnicas de selección de muestra**

El muestreo fue aleatorio simple. Este enfoque garantizó que cada miembro del personal tuviera una probabilidad igual y no sesgada de ser incluido en el estudio, lo que es crucial para la validez de los resultados de la investigación.

El proceso de selección de la muestra se llevó a cabo de la siguiente manera:

**Obtención de la Nómina Completa:** se recopiló una nómina completa y actualizada del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Andahuaylas. Esta nómina incluía a todos los empleados en funciones asistenciales, sin omitir a nadie, asegurando una cobertura total de la población objetivo.

**Asignación de Números Únicos:** A cada miembro del personal en la nómina se le asignó un número único de identificación. Este paso fue fundamental para estructurar de manera ordenada el proceso de selección y garantizar la trazabilidad de los datos.

**Generación de Números Aleatorios:** Utilizando una tabla de números aleatorios, se generaron números correspondientes a los miembros del personal. Las tablas de números aleatorios son una herramienta estadística probada que facilita la selección imparcial de elementos de una población. Alternativamente, se podría haber utilizado un generador de números aleatorios en línea, asegurando así la integridad del proceso de selección.

#### **4.7. Técnicas de recolección de información**

La elección de utilizar la encuesta como técnica de recolección de datos se justificó por diversas razones que hicieron de esta herramienta la opción más adecuada para obtener la información necesaria en este estudio. En primer lugar, considerando el alcance de la investigación, se encontró que el Centro de Salud San Jerónimo contaba con un número considerable de personal asistencial. Ante tal escenario, la encuesta se convirtió en una elección lógica, ya que permitió abarcar una amplia muestra de participantes en un período de tiempo razonablemente corto, facilitando así la recopilación de datos de manera eficiente. Además, el tema de seguridad ocupacional era delicado y sensible en cualquier ámbito laboral, y el personal asistencial podría sentir cierta resistencia

a compartir sus experiencias y opiniones abiertamente. Sin embargo, la encuesta garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes, lo que fomentó un ambiente de confianza para que los empleados se sintieran más cómodos al expresar sus percepciones sin temor a posibles repercusiones (47).

Por otra parte, para recolectar la información, se utilizaron encuestas estructuradas. Estas encuestas fueron diseñadas para capturar tanto datos cuantitativos como cualitativos, abarcando una amplia gama de aspectos relevantes.

Se utilizó la encuesta de autovaloración de seguridad ocupacional basado en el NTP 182 de Clotilde Nogradera y Cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral Basado en Robbins Y Coulter, dichos instrumentos son validados, es decir que cuentan con aceptación internacional y aplicación a la realidad nacional para su utilización.

La aplicación de las encuestas se llevó a cabo de manera presencial en el Centro de Salud San Jerónimo, asegurando que todos los miembros del personal asistencial tuvieran la oportunidad de participar. Se les explicó el propósito de la investigación y se les garantizó la confidencialidad de sus respuestas para fomentar la honestidad y precisión en sus respuestas.

Las encuestas fueron distribuidas en formato físico y fue entregado directamente en el centro de salud. Se estableció un periodo de tiempo específico de 10 minutos para la recolección de las encuestas, permitiendo a los participantes completarlas dentro de su horario laboral para minimizar interrupciones en sus actividades diarias.

Se garantizó la confidencialidad de las respuestas, explicando a los participantes que sus datos serían utilizados exclusivamente para fines de investigación y que los resultados serían presentados de manera agregada. Se solicitó el consentimiento informado de cada participante antes de completar la encuesta, asegurando que comprendieran los objetivos del estudio y su derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

#### **Tabla 1**

*Evaluación de confiabilidad del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
----------	------------------	----------------

Seguridad ocupacional	,950	122
Calidad de vida laboral	,837	31

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

Los resultados presentados revelan la fiabilidad de las mediciones para dos variables: "Seguridad ocupacional" y "Calidad de vida laboral". Estos resultados se basan en el coeficiente Alfa de Cronbach, que ofrece una medida de la consistencia interna de los elementos utilizados en cada variable. Para la variable "Seguridad ocupacional", el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.950. Esto indica que los elementos empleados para evaluar la seguridad en el lugar de trabajo están altamente correlacionados entre sí, lo que sugiere una consistencia interna robusta. En otras palabras, la escala utilizada para medir la seguridad ocupacional es confiable y coherente. Este análisis se basa en un total de 122 elementos utilizados en la evaluación. Por otro lado, para la variable "Calidad de vida laboral", el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.837. Este valor indica también una buena consistencia interna entre los elementos utilizados para medir la calidad de vida en el trabajo. Los elementos de la escala relacionados con este aspecto están bastante correlacionados, lo que refuerza la fiabilidad de la escala. En este caso, se emplearon 31 elementos para evaluar la calidad de vida laboral.

El equipo de investigación recolectó las encuestas completadas y revisó cada una para asegurar la calidad y coherencia de los datos. Las encuestas incompletas o con respuestas inconsistentes fueron descartadas para mantener la integridad del análisis.

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información**

Tras recolectar datos mediante encuestas, se realizó un proceso riguroso de análisis e interpretación, aplicando diversas técnicas. Primero, se efectuó un análisis descriptivo de la muestra para conocer las características del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, considerando aspectos como edad, género, experiencia laboral y formación académica, con el fin de establecer su perfil.

A continuación, se llevó a cabo un análisis de frecuencias para examinar las respuestas a las preguntas cerradas de la encuesta. Mediante este análisis, se calcularon los porcentajes de las distintas opciones de respuesta en preguntas con múltiples opciones, así como la frecuencia de respuestas en preguntas con escalas de medición, como la escala de Likert. De esta manera, se obtuvo una visión general de las percepciones y actitudes del personal asistencial en relación con la seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral (47).

#### **4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas**

Para poder determinar la hipótesis se realizó una evaluación de la distribución de los datos de la variable seguridad ocupacional y calidad de vida laboral mediante prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y se así se determinó que la prueba estadística de correlación fuese la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para dar respuesta a cada una de las hipótesis planteadas.

#### **4.10. Validez y confiabilidad del instrumento**

En el caso de la variable Seguridad Ocupacional, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,950, lo cual indica una excelente consistencia interna. Este alto valor refleja que los 122 ítems utilizados para medir esta variable están altamente relacionados entre sí y son consistentes en su capacidad para evaluar el constructo. Por otro lado, para la variable Calidad de Vida Laboral, el Alfa de Cronbach fue de 0,837, lo que también evidencia una buena consistencia interna. Este resultado sugiere que los 31 ítems diseñados para medir esta dimensión son fiables y coherentes.

## V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este estudio, se analizaron diversos factores relacionados con la seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas. A través de métodos descriptivos e inferenciales, se identificaron relaciones clave entre variables como las condiciones de seguridad, el ambiente de trabajo, las exigencias del puesto y la gestión de la prevención, y su impacto en la calidad de vida laboral de los empleados. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

### 5.1 Resultados descriptivos

#### 5.1.1. Resultados de las características generales del personal

**Tabla 2**

*Características generales del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Andahuaylas 2023*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 a 35 años	14	15.05%
36 a 50 años	66	70.97%
50 a 60 años	9	9.68%
Más de 60 años	4	4.30%
Total	93	100.00%
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	75	80.60%
Masculino	18	19.40%
Total	93	100.00%
Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Médico	10	10.75%
Enfermera	30	32.26%
Obstetra	17	18.28%
C. Dentista	9	9.68%
Psicólogo	3	3.23%
Técnico Enfermería	24	25.81%
Total	93	100.00%
Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	76	81.70%
CAS	12	12.90%
Plazo Fijo	5	5.40%
Total	93	100.00%

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

Se observa que la mayoría del personal está concentrado en el rango de edad de 36 a 50 años, representando el 70.97% de la muestra con 66 personas. Este grupo dominante sugiere una experiencia considerable en el campo, lo que puede influir en sus percepciones y necesidades en relación con la seguridad laboral.

Por otro lado, el grupo de edad de 25 a 35 años, aunque menor en tamaño, comprende al 15.05% del personal, con 14 individuos. La presencia de estos trabajadores jóvenes puede ofrecer una oportunidad valiosa para implementar programas de seguridad ocupacional desde el inicio de su carrera profesional, con el fin de establecer buenas prácticas y prevenir futuros problemas relacionados con la seguridad. Los grupos de mayor edad, es decir, el de 50 a 60 años y el de más de 60 años, representan el 9.68% y el 4.30% de la muestra, respectivamente, con 9 y 4 personas. La menor representación de estos grupos podría reflejar una tendencia hacia el retiro o una menor proporción de personal en esas edades. Sin embargo, es crucial considerar sus necesidades particulares, dado que la seguridad y las condiciones laborales pueden impactar significativamente en su calidad de vida laboral y bienestar general.

En tanto al género se revela una clara preponderancia del sexo femenino, con un 80.6% del total de la muestra, equivalente a 75 personas. Esta alta representación de mujeres sugiere que las políticas y programas relacionados con la seguridad ocupacional deben considerar en gran medida las necesidades y condiciones específicas que pueden enfrentar las trabajadoras en este entorno.

En contraste, el sexo masculino constituye el 19.4% del personal, con 18 individuos. Aunque este grupo es menor en comparación con el femenino, su inclusión en el análisis es igualmente importante para asegurar que las medidas de seguridad y bienestar laboral sean inclusivas y equitativas para todos los trabajadores, sin importar su género. Esta distribución destaca la importancia de adaptar las estrategias de seguridad ocupacional para abordar de manera efectiva las características y necesidades del personal femenino, al tiempo que se garantiza que también se aborden las preocupaciones específicas del personal masculino. La diversidad de género en el equipo asistencial subraya la necesidad de enfoques comprensivos y sensibles a las diferencias en el diseño e implementación de políticas de seguridad y calidad de vida laboral.

Respecto a la profesión se observa una variedad de especialidades que componen el equipo. La mayor proporción está representada por las enfermeras, con un 32.26% del total, equivalente a 30 personas. Este grupo significativo subraya la importancia de enfocar las iniciativas de seguridad ocupacional y calidad de vida laboral en las necesidades específicas de este personal, que desempeña un papel fundamental en la atención continua y directa a los pacientes. Le siguen los obstetras, con un 18.28% y 17 personas, lo que indica una presencia relevante de profesionales especializados en la atención de la salud reproductiva. También es notable la representación de los técnicos en enfermería, que constituyen el 25.81% del personal, con 24 individuos. Su participación resalta la necesidad de considerar las demandas particulares y los desafíos que enfrentan en su rol diario. Los médicos, con un 10.75% y 10 personas, y los cirujanos dentistas, con un 9.68% y 9 personas, representan una proporción menor pero aún significativa del personal. Finalmente, los psicólogos, con un 3.23% y 3 individuos, aportan una perspectiva especializada en el bienestar mental y emocional del equipo y los pacientes.

Esta diversidad de profesiones en el personal asistencial pone de manifiesto la necesidad de adaptar las políticas de seguridad y bienestar para abordar las distintas responsabilidades y contextos laborales de cada especialidad, garantizando así un enfoque integral que mejore la calidad de vida laboral de todo el equipo.

Respecto a la condición laboral la mayoría de los empleados se encuentran en una condición de nombrado, representando el 81.7% de la muestra con 76 personas. Esta categoría indica una estabilidad laboral significativa y puede implicar que estos trabajadores tienen un acceso más consolidado a derechos y beneficios, lo que puede influir positivamente en su percepción de seguridad ocupacional y calidad de vida laboral.

En contraste, el personal bajo la condición de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) constituye el 12.9% de la muestra, con 12 individuos. Esta modalidad, que a menudo se asocia con contratos más temporales y menos permanentes, podría estar vinculada a una mayor percepción de inseguridad laboral y, potencialmente, a una mayor necesidad de medidas de seguridad ocupacional específicas. Finalmente, el grupo con condición de plazo fijo representa el 5.4% del personal, con 5 personas. Esta condición también puede

estar asociada con una temporalidad que podría influir en la percepción de estabilidad y en la necesidad de políticas adaptadas a sus circunstancias particulares.

### **5.1.2. Resultados descriptivos de la variable Seguridad Ocupacional**

**Tabla 3**

*Escala de rangos para la interpretación de resultados de la variable Seguridad ocupacional 2023*

Variable	Nivel	Rango
Seguridad ocupacional	Bajo	112 - 261
	Medio	262 - 411
	Alto	412 - 559

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

**Tabla 4**

*Seguridad Ocupacional del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	31	33.33%
Nivel medio	33	35.48%
Nivel alto	29	31.18%
Total	93	100.00%

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

Se observa que el 33.33% de los participantes considera que el nivel de seguridad ocupacional es bajo, mientras que un 35.48% lo califica como de nivel medio. Del mismo modo, un 31.18% de los encuestados opina que la seguridad ocupacional es de alto nivel. Esta distribución sugiere que hay una diversidad de percepciones entre los trabajadores en relación con las medidas de seguridad y salud implementadas en su entorno laboral, lo que refleja diferentes niveles de satisfacción y preocupación en cuanto a la protección de su bienestar físico y mental en el trabajo.

**Tabla 5**

*Dimensiones de la variable Seguridad Ocupacional del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Dimensiones de la variable Seguridad Ocupacional		Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	Total
Condiciones de seguridad	f	30	31	32	93
	%	32.26%	33.33%	34.41%	100%
Contaminantes ambientales	f	29	32	32	93
	%	31.18%	34.41%	34.41%	100%
Medio ambiente de trabajo	f	30	31	32	93
	%	32.26%	33.33%	34.41%	100%
Exigencias del puesto	f	31	31	31	93
	%	33.33%	33.33%	33.33%	100%
Organización del trabajo	f	30	31	32	93
	%	32.26%	33.33%	34.41%	100%
Gestión de la prevención	f	31	31	31	93
	%	33.33%	33.33%	33.33%	100%

*Fuente.* Las dimensiones de la variable seguridad ocupacional se obtuvieron de la investigación: La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima. Ing Investig. 2021 (44).

Se analizaron diversas variables que reflejan la percepción de los trabajadores respecto a su entorno laboral en términos de seguridad, ambiente y organización. Cada variable revela aspectos importantes que requieren atención para mejorar las condiciones de trabajo y asegurar un ambiente seguro y saludable para el personal (44).

#### **A. Condiciones de Seguridad**

Los resultados indican que el 34.41% del personal percibe que las condiciones de seguridad se encuentran en un nivel bajo. Esta percepción resalta la necesidad de mejorar las medidas de seguridad, ya que un porcentaje significativo de los trabajadores no se siente adecuadamente protegido. Por otro lado, un 33.33% considera que las condiciones de seguridad son medianamente aceptables, lo cual podría interpretarse como que existen algunas medidas implementadas, pero estas no son suficientes o completamente efectivas. Finalmente, un 32.26% del personal percibe las condiciones de seguridad en un nivel alto, lo cual muestra que existe un grupo que se siente seguro en su ambiente laboral, aunque representa la proporción más baja. Este análisis sugiere que es necesario fortalecer las medidas de seguridad para que una

mayor parte del personal se sienta adecuadamente protegido en su lugar de trabajo.

### **B. Percepción sobre los Contaminantes Ambientales**

Respecto a los contaminantes ambientales, el 34.41% del personal considera que el nivel de contaminantes en el ambiente de trabajo es bajo. Esto refleja que una parte significativa del personal percibe el ambiente como relativamente limpio y saludable. Sin embargo, un porcentaje idéntico percibe el nivel de contaminantes como medio, lo cual puede indicar la presencia de ciertos contaminantes que, aunque no alarmantes, podrían representar riesgos en el largo plazo. El 31.18% de los encuestados percibe el nivel de contaminantes como alto, señalando que existe una inquietud entre algunos trabajadores sobre la calidad del aire y la posible exposición a sustancias perjudiciales. Esto subraya la importancia de monitorear la calidad ambiental y reducir los contaminantes para mejorar el bienestar del personal.

### **C. Percepción del Medio Ambiente de Trabajo**

En cuanto al ambiente laboral, el 34.41% de los encuestados percibe un nivel bajo, indicando que una parte considerable del personal considera que el entorno de trabajo no es óptimo para realizar sus actividades de manera efectiva. Un 33.33% lo califica como nivel medio, lo cual sugiere que, aunque el entorno no sea ideal, es aceptable para el desempeño de sus funciones. Finalmente, un 32.26% lo considera de nivel alto, demostrando que un grupo más reducido está satisfecho con las condiciones ambientales del trabajo. Este análisis apunta a que, aunque existe satisfacción en algunos trabajadores, también hay una gran proporción que percibe deficiencias, resaltando la importancia de mejorar el ambiente laboral para todos.

### **D. Percepción de las Exigencias del Puesto**

En este aspecto, la percepción se encuentra muy balanceada, con el 33.33% de los encuestados en cada uno de los niveles (bajo, medio y alto). Esto sugiere que las exigencias del puesto de trabajo se perciben de manera diversa entre los empleados. La igualdad en las respuestas podría indicar que la carga laboral y la demanda de las funciones varían significativamente según el puesto específico o la experiencia individual de cada trabajador. Esta diversidad en las

respuestas resalta la necesidad de ajustar las expectativas y exigencias laborales para que sean más equitativas y adaptadas a las capacidades y necesidades de cada miembro del personal.

### **E. Percepción de la Organización del Trabajo**

En cuanto a la organización laboral, el 34.41% del personal la considera en un nivel bajo, lo cual refleja una insatisfacción en cuanto a la estructura y organización de las tareas y roles. Un 33.33% la percibe en un nivel medio, indicando que, si bien hay algunos elementos organizativos que funcionan, podrían optimizarse para mayor eficacia. Por último, un 32.26% percibe la organización en un nivel alto, reflejando que un segmento pequeño del personal se siente cómodo con la estructura actual. Este aspecto evidencia que existe una necesidad de mejorar la organización para alcanzar un nivel de satisfacción más alto entre los trabajadores.

### **F. Percepción de la Gestión de la Prevención**

Finalmente, en la organización de la prevención, los resultados muestran nuevamente una distribución equilibrada, con el 33.33% del personal en cada uno de los niveles (bajo, medio y alto). Esto sugiere que la percepción de la prevención de riesgos laborales varía ampliamente entre los empleados, lo que podría reflejar una implementación inconsistente de las medidas preventivas. Esta situación resalta la necesidad de establecer estándares más uniformes y efectivos para que todos los trabajadores se sientan igualmente protegidos y conscientes de las medidas de prevención disponibles.

#### **5.1.3. Resultados descriptivos de la variable Calidad de vida laboral**

**Tabla 6**

*Escala de rangos para la interpretación de resultados de la variable Calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Variable	Nivel	Rango
Calidad de vida laboral	Bajo	30 – 70
	Medio	71 – 111
	Alto	112 - 150

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

**Tabla 7**

*Calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	33	35.48%
Nivel medio	31	33.33%
Nivel alto	29	31.18%
Total	93	100.00%

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

Se observa que el 35.48% de los participantes considera que el nivel de calidad de vida laboral es bajo, mientras que un 33.33% lo califica como de nivel medio. Del mismo modo, un 31.18% de los encuestados opina que la calidad de vida laboral es de alto nivel. Esta distribución sugiere que hay una variedad de percepciones entre los trabajadores en relación con su bienestar y satisfacción en el entorno laboral, lo que refleja diferentes niveles de comodidad, felicidad y realización en el trabajo.

**Tabla 8**

*Dimensiones de la variable Calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Dimensiones de la variable Calidad de vida laboral		Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	Total
Soporte institucional	f	37	28	28	93
	%	39.78%	30.11%	30.11%	100%
Seguridad del trabajo	f	32	40	21	93
	%	34.41%	43.01%	22.58%	100%
Integración al puesto	f	43	23	27	93
	%	46.24%	24.73%	29.03%	100%
Satisfacción por el trabajo	f	39	23	31	93
	%	41.94%	24.73%	33.33%	100%
Bienestar logrado	f	39	26	28	93
	%	41.94%	27.96%	30.11%	100%
Desarrollo personal	f	39	34	20	93
	%	41.94%	36.56%	21.51%	100%
Administración del tiempo libre	f	40	26	27	93
	%	43.01%	27.96%	29.03%	100%

*Fuente.* Las dimensiones de la variable calidad de vida laboral se obtuvieron de la investigación: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana (45).

### **A. Soporte Institucional**

Un 39.78% del personal califica el soporte institucional como bajo, lo que sugiere que cerca del 40% de los trabajadores no se siente adecuadamente respaldado por la institución en el desempeño de sus funciones. Esta falta de soporte podría estar relacionada con la percepción de insuficientes recursos, orientación o apoyo por parte de la institución, lo que impacta negativamente en su satisfacción y motivación. En contraste, el 30.11% de los encuestados evalúa el soporte institucional como medio y otro 30.11% lo califica como alto, reflejando experiencias diversas entre los empleados. Este equilibrio en las respuestas de nivel medio y alto indica que, si bien algunos trabajadores encuentran el respaldo adecuado para sus funciones, existe una gran variabilidad en la percepción del soporte brindado, lo cual sugiere una implementación inconsistente de las políticas de apoyo institucional.

### **B. Seguridad en el Trabajo**

La percepción de seguridad en el trabajo es predominantemente de nivel medio, con un 43.01% de los encuestados ubicándose en esta categoría. Esto indica que, aunque existen medidas de seguridad, estas no se perciben como totalmente satisfactorias, ya que la mayoría de los trabajadores no las considera ni bajas ni óptimas. Además, un 34.41% del personal considera que la seguridad laboral es baja, lo cual apunta a áreas críticas que requieren mejoras en las políticas y prácticas de seguridad para mitigar riesgos laborales y crear un ambiente más seguro. Solo un 22.58% de los empleados perciben la seguridad en el trabajo como alta, lo que sugiere que una minoría de los trabajadores se siente completamente segura en su entorno laboral. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer las medidas de seguridad para mejorar la calidad de vida laboral y la confianza de los empleados.

### **C. Integración al Puesto de Trabajo**

La integración al puesto de trabajo es un aspecto donde los resultados revelan desafíos importantes. Casi la mitad del personal, un 46.24%, indica un bajo nivel de integración, lo cual sugiere dificultades significativas en la

adaptación a las funciones y responsabilidades del puesto. Esta falta de integración podría deberse a factores como la falta de orientación inicial, insuficiente capacitación o un ambiente de trabajo que no facilita el desarrollo de relaciones laborales efectivas. Por otro lado, el 24.73% de los encuestados percibe una integración moderada, lo que indica que, aunque se han adaptado parcialmente, podrían beneficiarse de más apoyo para integrarse plenamente. Finalmente, un 29.03% del personal se siente bien integrado, lo que representa un grupo significativo que ha logrado adaptarse a su rol y funciones de manera efectiva. Sin embargo, el alto porcentaje de respuestas en el nivel bajo indica que se necesita implementar estrategias de apoyo más efectivas para mejorar la integración general del personal.

#### **D. Satisfacción por el Trabajo**

La satisfacción laboral se distribuye de manera desigual, con un 41.94% del personal evaluando su satisfacción como baja. Esto sugiere que muchos trabajadores no están plenamente satisfechos con su trabajo, lo cual podría estar relacionado con factores como la carga laboral, el entorno físico o las relaciones con los colegas y supervisores. Un 24.73% indica un nivel medio de satisfacción, lo que refleja una postura neutral donde los trabajadores encuentran tanto aspectos positivos como negativos en su trabajo. Por otro lado, un 33.33% del personal califica su satisfacción como alta, mostrando que hay una proporción de empleados que están contentos con su trabajo y que experimentan un grado satisfactorio de bienestar. Esta variabilidad en la satisfacción laboral sugiere la necesidad de explorar e implementar estrategias para mejorar los aspectos que impactan negativamente la satisfacción del personal.

#### **E. Bienestar Logrado a través del Trabajo**

En cuanto al bienestar laboral, el 41.94% del personal percibe que el trabajo les proporciona un bajo nivel de bienestar, lo cual podría estar relacionado con factores estresantes en el ambiente de trabajo, la carga emocional o el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Un 27.96% de los encuestados percibe su bienestar en un nivel medio, lo que indica una experiencia mixta donde el trabajo contribuye al bienestar en algunos aspectos, pero también genera desafíos. Finalmente, el 30.11% de los trabajadores perciben un alto nivel de bienestar en su trabajo, sugiriendo que este grupo logra encontrar satisfacción y balance entre sus actividades laborales y su bienestar

general. Esta diversidad en las percepciones de bienestar resalta la importancia de mejorar el ambiente de trabajo y las políticas de apoyo para optimizar el bienestar laboral del personal.

#### **F. Desarrollo Personal**

En cuanto al desarrollo personal, un 41.94% de los encuestados percibe un nivel bajo de oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la institución, lo que podría reflejar una carencia de programas de formación continua, promoción interna o iniciativas de desarrollo profesional. Un 36.56% lo percibe en un nivel medio, lo cual sugiere que aunque existen algunas oportunidades, estas no son suficientes o no están bien distribuidas. Solo el 21.51% de los trabajadores evalúa el desarrollo personal en su trabajo como alto, lo que indica que una minoría se siente plenamente satisfecha con las oportunidades de crecimiento que se les brindan. Este resultado pone de manifiesto la necesidad de establecer programas y recursos que promuevan el desarrollo personal para todos los trabajadores, permitiéndoles avanzar y alcanzar sus metas profesionales.

#### **G. Administración del Tiempo Libre**

Finalmente, en cuanto a la administración del tiempo libre, el 43.01% del personal califica su gestión del tiempo libre como baja, lo cual refleja una insatisfacción significativa en relación con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto puede estar relacionado con la carga de trabajo, horarios prolongados o la falta de flexibilidad para poder disfrutar del tiempo fuera del trabajo. Un 27.96% de los encuestados percibe una administración de tiempo libre moderada, lo que indica que algunos empleados logran cierto control, aunque no del todo satisfactorio. Un 29.03% percibe su administración del tiempo libre como alta, lo que sugiere que estos trabajadores logran mantener un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. Estos resultados subrayan la importancia de promover prácticas que permitan a los empleados gestionar su tiempo de manera efectiva, contribuyendo así a su bienestar general.

## 5.2 Resultados inferenciales

### 5.2.1. Prueba de normalidad de los datos

Por otra parte, se presenta el análisis de normalidad, puesto que este permite conocer si es que los datos se comportan de manera normal o no normal, por ende, se a continuación se procede a explicar:

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad Ocupacional	,222	93	,000
Calidad de vida laboral	,233	93	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

En este caso, la prueba de Kolmogorov es la más adecuada, ya que suele preferirse cuando se trabaja con muestras relativamente pequeñas, típicamente mayores de 50 casos, aunque. La prueba de Kolmogorov-Smirnov es más comúnmente utilizada con muestras más grandes, pero puede ser menos precisa con tamaños más pequeños.

Analizando los resultados de la prueba, se observa que el valor de significancia (Sig.) es de 0.000 para ambas variables: "Seguridad Ocupacional" y "Calidad de vida laboral". Esto indica que, al ser menores al umbral de 0.05, se rechaza la hipótesis nula que asume que los datos tienen una distribución normal. En consecuencia, se concluye que los datos no siguen una distribución normal para ambas variables.

Por lo tanto, al trabajar con estas variables, sería más apropiado utilizar pruebas estadísticas no paramétricas, que no asumen normalidad en la distribución de los datos. En este contexto, la prueba estadística más adecuada es el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman). Esta prueba es una alternativa no paramétrica a la correlación de Pearson y es especialmente útil cuando los datos no se distribuyen de manera normal, como es el caso actual.

El coeficiente de Spearman evalúa la fuerza y dirección de la relación monotónica entre dos variables ordinales.

### 5.2.2. Prueba de hipótesis general

#### A. Contrastación de la hipótesis general

- H1: La seguridad ocupacional se relaciona positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023
- H0: La seguridad ocupacional no se relaciona positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.

**Tabla 10**

*Contrastación de la hipótesis general del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Correlación: Seguridad ocupacional y Calidad de vida laboral			
Rho de Spearman	Seguridad Ocupacional	Coeficiente de correlación	Calidad de vida laboral ,910**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	93

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, presentados en la tabla, muestran un coeficiente de correlación de 0.910 con un nivel de significancia (Sig.) de 0.000. El coeficiente de correlación de 0.910 indica una fuerte correlación positiva entre la seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral. Este valor sugiere que a medida que las condiciones de seguridad ocupacional mejoran, la calidad de vida laboral del personal asistencial también mejora considerablemente.

### 5.2.3. Prueba de hipótesis específicas

#### A. Contrastación de la segunda hipótesis específica

- H1: Las condiciones de seguridad influyen positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas 2023
- H0: Las condiciones de seguridad no influyen positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas 2023

**Tabla 11**

*Contrastación de la hipótesis específica 2 del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Correlación: Calidad de vida laboral y Condiciones de seguridad			
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	Condiciones de seguridad ,782**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	93

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

De acuerdo con los resultados presentados, el coeficiente de correlación de Spearman entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral es de 0.782, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este coeficiente indica una fuerte correlación positiva, lo que significa que a medida que las condiciones de seguridad mejoran, la calidad de vida laboral del personal asistencial también mejora.

### **B. Contrastación de la tercera hipótesis específica**

- H1: Los contaminantes ambientales se relacionan positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023
- H0: Los contaminantes ambientales no se relacionan positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.

**Tabla 12**

*Contrastación de la hipótesis específica 3 del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Correlaciones Calidad de vida laboral y Contaminantes ambientales	
---	--

Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	Contaminantes ambientales
		Sig. (bilateral)	,825**
		N	,000
			93

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla correspondiente, el coeficiente de correlación de Spearman entre los contaminantes ambientales y la calidad de vida laboral es de 0.825, con una significancia bilateral de 0.000. Este coeficiente indica una fuerte correlación positiva, lo que significa que a medida que los contaminantes ambientales aumentan, la calidad de vida laboral del personal asistencial también tiende a mejorar.

### C. Contrastación de la cuarta hipótesis específica

- H1: El medio ambiente de trabajo se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023
- H0: El medio ambiente de trabajo se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.

### Tabla 13

*Contrastación de la hipótesis específica 4 del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Correlación: Calidad de vida laboral y Medio ambiente de trabajo			
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	Medio ambiente de trabajo
		Sig. (bilateral)	,777**
		N	,000
			93

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

Los resultados presentados en la tabla muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0.777 entre el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral, con una significancia bilateral de 0.000. Este coeficiente indica una fuerte correlación positiva, lo que significa que a medida que mejora

el medio ambiente de trabajo, la calidad de vida laboral del personal asistencial también tiende a mejorar.

#### D. Contrastación de la quinta hipótesis específica

- H1: Las exigencias del puesto se relacionan positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023
- H0: Las exigencias del puesto se relacionan positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.

**Tabla 14**

*Contrastación de la hipótesis específica 5 del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Correlación: Calidad de vida laboral y Exigencias del puesto			
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Exigencias del puesto
		N	

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

Los resultados de la prueba, presentados en la tabla, muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0.873 entre las exigencias del puesto y la calidad de vida laboral, con una significancia bilateral de 0.000. Este coeficiente indica una fuerte correlación positiva, lo que significa que a medida que las exigencias del puesto se gestionan adecuadamente, la calidad de vida laboral del personal asistencial también tiende a mejorar.

#### E. Contrastación de la sexta hipótesis específica

- H1: La organización del trabajo se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023
- H0: La organización del trabajo se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023.

**Tabla 15**

*Contrastación de la hipótesis específica 6 del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Correlación Calidad de vida laboral y Organización del trabajo			
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	Organización del trabajo ,883**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	93

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

Los resultados, presentados en la tabla, muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0.883 entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral, con una significancia bilateral de 0.000. Este coeficiente indica una fuerte correlación positiva, lo que significa que una mejor organización del trabajo está estrechamente asociada con una mejor calidad de vida laboral del personal asistencial.

#### **F. Contrastación hipotética específica 6**

- H1: La organización de la prevención se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023
- H0: La organización de la prevención se relaciona positivamente con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023

**Tabla 16**

*Contrastación de la hipótesis específica 7 del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023*

Correlación: Calidad de vida laboral y Organización de la prevención			
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	Organización de la prevención ,814**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	93

*Fuente.* Elaboración en base al procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas

Los resultados presentados en la tabla muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0.814 entre la organización de la prevención y la calidad de vida laboral, con una significancia bilateral de 0.000. Este coeficiente indica una fuerte correlación positiva, lo que significa que una mejor organización de las actividades preventivas está asociada con una mejor calidad de vida laboral del personal asistencial.

### 5.3 Discusión

Respecto al primer objetivo específico, se determinó una prevalencia de trabajadores en el rango de edad de 36 a 50 años, con una mayor representación femenina. En cuanto a las especialidades, las enfermeras y los técnicos en enfermería son los grupos más numerosos. La mayoría del personal tiene una condición de nombrado, lo que sugiere una estabilidad laboral, aunque también existe una proporción significativa de trabajadores bajo modalidades temporales como Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y contratos a plazo fijo. Estos aspectos reflejan la diversidad y estabilidad del personal, lo cual es relevante para la implementación de políticas de seguridad y bienestar laboral. La comparación de los resultados obtenidos en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, con estudios previos, como los de Ayala y García (2019) en su estudio "*Calidad de vida y seguridad ocupacional en el trabajo del personal de enfermería en clínicas de servicios de salud, 2019*" (32) y Salinas (2022), en su investigación "*Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla, 2022*" (34). Se revela tanto similitudes como diferencias. En todos los estudios, predominó el personal femenino, aunque el rango de edad más representado varió: en San Jerónimo fue de 36 a 50 años, mientras que en el estudio de Salinas se centró en el grupo de 41 a 65 años. En cuanto a la especialidad, tanto en el centro de salud como en los otros estudios, las enfermeras fueron el grupo más numeroso. En términos de la condición laboral, en San Jerónimo, la mayoría tenía una posición de nombrado, mientras que en los estudios comparativos se observó una mayor proporción de personal con contratos fijos. Respecto a la calidad de vida y el estrés laboral, aunque los estudios coinciden en la importancia de las condiciones laborales, las diferencias en los contextos y las modalidades contractuales sugieren que factores adicionales, como la gestión de las exigencias del puesto, influyen en estos aspectos.

Respecto al segundo objetivo específico se determinó que existe una fuerte correlación (correlación de Spearman de 0.782) entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo. Por lo que, una mejora en las condiciones de seguridad está asociada con una mejor calidad de vida laboral. Estos hallazgos van en la misma línea por su similitud con los de Rivera (2023) en el estudio "*Salud ocupacional*

y calidad de vida laboral del personal de salud del programa de ventilación mecánica domiciliaria, Lima, 2023”, donde se encontró que las condiciones laborales mostraron un coeficiente de 0.651 ( $p = 0.000$ ), resaltando que las mejoras en estas condiciones impactan positivamente en la calidad de vida. Asimismo, la seguridad laboral presentó un coeficiente de 0.633 ( $p = 0.000$ ), confirmando la importancia de optimizar las medidas de seguridad para favorecer el bienestar del personal (37). Del mismo modo el trabajo de investigación Luna, titulado “Salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de un Hospital de Lima, 2023” demostró que la prevención de riesgos también mostró una relación significativa, con un nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva baja de 0,329 (38).

Respecto al tercer objetivo específico se determinó que existe una correlación positiva fuerte (correlación de Spearman de 0.825) entre los contaminantes ambientales y la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo Andahuaylas; lo que sugiere que un menor nivel de contaminantes ambientales está asociado con una mejor calidad de vida laboral. En tanto, resultados similares a estos hallazgos se encontraron en el estudio “Salud ocupacional y calidad de vida laboral del personal de salud del programa de ventilación mecánica domiciliaria, Lima, 2023” donde se encontraron evidencias de que existe una relación significativa entre la higiene laboral y la calidad de vida laboral, con un coeficiente de 0.674 ( $p < 0.001$ ), lo que demuestra que las mejoras en la higiene laboral están asociadas con una mejor calidad de vida laboral (37).

Respecto al cuarto objetivo específico se evidenció que el ambiente de trabajo está positivamente relacionado con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas. Con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.777. Esta conclusión coincide con los hallazgos de un estudio realizado por Quispe en la Universidad César Vallejo, titulado “Gestión de seguridad laboral y salud ocupacional en trabajadores de salud de un hospital de Sicuani - Cusco, 2022”. En dicho estudio, se encontró que un mayor nivel de seguridad laboral está relacionado con un mejor nivel de salud ocupacional entre los trabajadores del hospital de Sicuani, destacando también la importancia de un ambiente laboral adecuado para el bienestar general de los

empleados. Ambos estudios subrayan la relevancia de un entorno de trabajo favorable como un factor crucial para mejorar la calidad de vida laboral (43).

Respecto al quinto objetivo específico se determinó que las exigencias del puesto tienen una correlación positiva fuerte (correlación de Spearman de 0.873) con la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo y respecto al sexto objetivo específico que fue medir la relación entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, 2023. se ha encontrado que existe una correlación positiva fuerte entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo en Andahuaylas, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.883, resultados similares a los hallados por Luna (2023) "*Salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de un Hospital de Lima, 2023*" donde se encontró que las condiciones del empleo tienen un nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva baja de 0,290, mientras que las condiciones del puesto mostraron una relación significativa con un nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva moderada de 0,452 (38).

Respecto al séptimo objetivo específico se determinó que la gestión de la prevención tiene una fuerte correlación (correlación de Spearman de 0.814) con la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas; estos resultados son similares con los de Chavarry (2022) en su estudio "*Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022*" ), donde se estableció que el fortalecimiento de políticas de salud y seguridad ocupacional fortaleció la calidad de vida laboral (Sig. = 0.000 < 0.05; Rho = 0.622 y con los valores (Sig. = 0.000 < 0.05; Rho = 0.601), se aceptó la hipótesis alternativa, estableciendo que una adecuada gestión de riesgos ocupacionales mejoró significativamente la calidad de vida laboral (36).

El análisis de los resultados obtenidos en los estudios previos y las investigaciones realizadas sobre la relación entre diferentes aspectos de seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo en Andahuaylas en el año 2023 proporciona una perspectiva significativa sobre la importancia de estos factores en el entorno laboral. A través de la comparación de nuestros hallazgos con los resultados de

estudios previos, podemos obtener una comprensión más profunda de cómo estos aspectos influyen en el bienestar de los trabajadores.

Respecto al objetivo general del estudio; se determinó que existe una fuerte correlación positiva entre la seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral, según lo evidencia el coeficiente de Spearman de 0.910 con un nivel de significancia de 0.000. Estos resultados son comparados con los hallazgos de Rivera en su tesis titulada "*Salud ocupacional y calidad de vida laboral del personal de salud del programa de ventilación mecánica domiciliaria, Lima, 2023*", donde al igual que en el estudio se determinó que la salud ocupacional y la calidad de vida laboral del personal de salud están significativamente correlacionadas, con un coeficiente de Spearman de 0.686 ( $p = 0.000$ ), indicando una correlación media (37). En esta misma línea, en el estudio sobre "*Salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de un Hospital de Lima, 2023*" realizado por Luna, se encontraron evidencias suficientes para afirmar que el nivel de significancia entre la salud ocupacional y la calidad de vida en el trabajo fue de 0,000, lo que demuestra una relación estadísticamente significativa, con una correlación positiva moderada de 0,502.

## CONCLUSIONES

1. Las características generales del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2023, indican una prevalencia de trabajadores en el rango de edad de 36 a 50 años, con una mayor representación femenina. En cuanto a las especialidades, las enfermeras y los técnicos en enfermería son los grupos más numerosos. La mayoría del personal tiene una condición de nombrado, lo que sugiere una estabilidad laboral, aunque también existe una proporción significativa de trabajadores bajo modalidades temporales como Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y contratos a plazo fijo. Estos aspectos reflejan la diversidad y estabilidad del personal, lo cual es relevante para la implementación de políticas de seguridad y bienestar laboral.
2. Se determinó que existe una fuerte correlación (correlación de Spearman de 0.782) entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo. Por lo que, una mejora en las condiciones de seguridad está asociada con una mejor calidad de vida laboral. Este hallazgo resalta la importancia de mantener y mejorar las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo como una estrategia efectiva para promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio.
3. Se ha evidenciado que existe una correlación positiva fuerte (correlación de Spearman de 0.825) entre los contaminantes ambientales y la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo Andahuaylas; lo que sugiere que un menor nivel de contaminantes ambientales está asociado con una mejor calidad de vida laboral.
4. Los resultados muestran que el ambiente de trabajo está positivamente relacionado con la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas. Con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.777, se evidencia una correlación significativa, lo que sugiere que un entorno de trabajo más favorable contribuye a una mayor calidad de vida laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de contar con un ambiente de trabajo saludable y bien organizado como un factor clave para el bienestar y la satisfacción de los empleados.
5. Se determinó que las exigencias del puesto tienen una correlación positiva fuerte (correlación de Spearman de 0.873) con la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, lo que sugiere que

una adecuada gestión de las exigencias laborales contribuye a una mejor calidad de vida en el trabajo. Este resultado subraya la relevancia de ajustar las demandas laborales para mejorar el bienestar de los trabajadores.

6. Se ha encontrado que existe una correlación positiva fuerte entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo en Andahuaylas, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.883, lo que determina que una mejor organización del trabajo se asocia a una mayor calidad de vida laboral. Resaltando la necesidad de una planificación y organización efectivas en el entorno laboral para mejorar la calidad de vida laboral.
7. Se determinó que la gestión de la prevención tiene una fuerte correlación (correlación de Spearman de 0.814) con la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas. Lo que indica que al mejorar la gestión preventiva también se mejorará la calidad laboral del personal asistencial en el centro de Salud.
8. Se concluye que existe una fuerte correlación positiva entre la seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral, según lo evidencia el coeficiente de Spearman de 0.910 con un nivel de significancia de 0.000. Esto implica que mejoras en las condiciones de seguridad ocupacional están directamente asociadas con un aumento significativo en la calidad de vida laboral del personal asistencial, destacando la importancia de garantizar entornos laborales seguros para promover el bienestar de los trabajadores en el Centro de Salud San Jerónimo en Andahuaylas.

## RECOMENDACIONES

1. Dirigida al director de la institución, se recomienda reforzar las políticas de seguridad ocupacional, implementando medidas que mejoren las condiciones laborales y prevengan accidentes. Invertir en capacitación continua en seguridad y en la mejora de infraestructura puede tener un impacto directo en el bienestar del personal asistencial.
2. Dirigida al director y los encargados correspondientes, dado que la mayoría del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo está concentrado en el rango de edad de 36 a 50 años, se recomienda al director de recursos humanos implementar programas de capacitación y actualización en seguridad ocupacional dirigidos a este grupo. Estos programas deben enfocarse en mantener y optimizar las condiciones laborales para maximizar la experiencia y el bienestar de los trabajadores. Para el personal joven de 25 a 35 años, se sugiere establecer un plan de inducción que incluya formación en prácticas de seguridad desde el inicio de su carrera. Esto permitirá desarrollar una cultura de seguridad robusta y prevenir problemas futuros.
3. Dirigida al responsable de seguridad y salud ocupacional, se recomienda realizar auditorías periódicas para identificar áreas de mejora y garantizar que todas las normas de seguridad se cumplan y a los encargados de seguridad ocupacional sigan enfocándose en mejorar las condiciones de seguridad, proporcionándoles a los trabajadores equipos de protección adecuados y capacitando sobre buenas prácticas en salud laboral.
4. Dirigida a los responsables de seguridad ocupacional, implementar políticas que reduzcan la exposición a contaminantes, promoviendo una mejor calidad del aire y condiciones laborales más saludables. La limpieza regular y el control de la ventilación en las áreas de trabajo deberían ser prioritarios.
5. Dirigida al responsable de seguridad ocupacional, mejorar aspectos como la iluminación, el confort térmico y el mantenimiento de las instalaciones puede tener un impacto positivo en la calidad de vida laboral. Invertir en un entorno de trabajo más cómodo y eficiente contribuirá a una mayor satisfacción y productividad del personal.

6. Se recomienda al personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo que participe activamente en los procesos de retroalimentación y comunicación con los responsables de la gestión laboral. Expresar sus inquietudes y sugerencias sobre las exigencias laborales contribuirá a crear un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio, lo cual mejorará su calidad de vida laboral y reducirá el estrés relacionado con su actividad profesional.
7. Dirigida al Coordinador de Turnos: Implementar prácticas de gestión que optimicen la distribución del trabajo y reduzcan el desorden organizativo contribuirá a una mayor eficiencia y a una mejor calidad de vida laboral. Realizar evaluaciones periódicas de los flujos de trabajo y ajustar las asignaciones según sea necesario ayudará a mantener un entorno de trabajo equilibrado y satisfactorio.
8. Dirigida al responsable de prevención de riesgos laborales: El Coordinador de Prevención de Riesgos debe asegurar que las actividades preventivas sean bien organizadas y ejecutadas de manera eficiente. Es importante desarrollar un plan integral de prevención que abarque todas las áreas del centro de salud, con protocolos claros y formación continua para el personal. Una adecuada organización de las actividades preventivas no solo reducirá riesgos, sino que también mejorará la calidad de vida laboral al crear un entorno de trabajo más seguro y proactivo.
9. Se recomienda a la academia continuar realizando investigaciones sobre la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal asistencial, dado su impacto significativo en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Este tipo de estudios no solo contribuye al conocimiento académico, sino que también proporciona información valiosa para la mejora de las políticas laborales en el ámbito de la salud. Además, los resultados obtenidos pueden servir como base para el diseño de estrategias que promuevan ambientes laborales más saludables y eficaces en instituciones de salud.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. 2022. p. 3.
2. Organización Internacional del Trabajo. Salud y seguridad en el trabajo en América Latina y el Caribe. 2022.
3. Naciones Unidas. El mercado laboral en América Latina, amenazado. 2022.
4. Organización para la cooperación y desarrollo económico. Panorama de la Salud 2021. Indicadores de la OCDE. 2022.
5. El Peruano. La salud ocupacional en el Perú: retos tras la pandemia. 2023.
6. Naciones Unidas. 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. 2022.
7. El Peruano. Aportemos felicidad a los colaborados. 2022.
8. Trabajo OI del. Formaliza la informalidad juvenil. Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe. 2015.
9. Zavala G, Nuñez R. Salud ocupacional. Principios generales. 2010;
10. Carrera E, Rivadeneira C, Navarrete D, Paredes M. Seguridad y salud ocupacional. Primera ed. 2019.
11. De arco C, Puenayan Y, Morales L. Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo una propuesta. 2019;37(2):227–36.
12. Castañer A. Análisis de la teoría del riesgo:La transformada del momento de ruina. 2015;
13. Gonzáales M, Molina R, Pararroyo D. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, una revisión teórica desde a minería colombiana. Rev Venez Gerenc. 2019;24(85).
14. Catañeda G, Gutiérrez A, Nacaratte F, Manzano C. Microplásticos: un contaminante que crece en todas las esferas ambientales, sus características y posibles riesgos para la salud pública por exposición. Rev Boliv Química. 2020;37(3).
15. Garduño M. Las exigencias agregadas de género, u problema de salud laboral para las mujeres. Una revisión sobre el tema. Salud trab. 2021;29(2):157–72.
16. Batidas K, Merínez A, Narváez D, Vásquez E. Accidentes laborales y estresores de la organización del trabajo en el personal de salud: una

- mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo: revisión narrativa. *Med UPB*. 2023;42(1):57–66.
17. Pujol L. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *J Manag anda Econ Iberoamerica*. 2018;34(146).
  18. Guzmán M, Vicente I, Hernández P, Carrasco L, Rodríguez M, Elizalde A, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Publica Mex*. 2019 Dec;62(1, ene-feb):87.
  19. Quiroz C, Cota M, Ayala S. Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado del sur de sonora. *Rev Humanidades y Ciencias Soc*. 2021;8.
  20. Ortíz M, Flores E, Martínez L, Esparza G, Ibarra A. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip*. 2023 May;7(2):5598–612.
  21. Madero S. Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Dialnet*. 2021;
  22. Bakker A, Demerouti E, Sanz A, Rodríguez A. La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *J Work Organ Psychol*. 2023;39.
  23. Trejo F, Ruiz D, García G, Zegbe J. Consideraciones conceptuales de la calidad de vida en el trabajo. *Rev electrónica Semest en Ciencias la Salud*. 2016;1.
  24. Garcia J, Durand S, Parra A, Martinez H. Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Redalyc*. 2018;
  25. Soledispa X, Balladares M, Macias M. La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta “Buseta” importadora de banano. *Rev Cient Ciencias Econ y Empres*. 2022;7.
  26. Castañeda Y, Bentacur J, Salazar N, Mora A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Rev Electron psyconex*. 2017;9.
  27. Nuñez O, Ramirez M. Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú- 2019.

- Rev Cient Tzhoeco. 2021;13.
28. Matabanchoy J, Díaz F. Riegos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. *Univ y Salud*. 2021;23(3).
  29. Mejia C, Scarsi O, Chavez W, Verastegui A, Quiñones D, Gomez H, et al. Conocimiento de seguridad y salud en el trabajo en dos hospitales de Lima-Perú. *Rev la Asoc española Espec en Med del Trab*. 2016;25(4).
  30. Godoy D, Eberhard A, Abarca F, Acuña R. Psicoeducación en salud mental: una herramienta para pacientes y familiares. *Rev Médica Clínica las Condes*. 2022;31(2):169–73.
  31. Jorna A, Véliz P, Vidal M, Véliz A. Gestión de los riesgos sanitarios en el enfrentamiento COVID-19 en Cuba. *Rev Cuba Salud Pública*. 2020;46(1):2020.
  32. Ayala M, Garcia M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Rev Colomb Salud Ocup*. 2019;
  33. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021. Universidad Tecnica del Norte; 2021.
  34. Salinas D. Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla. Universidad Autonoma de Puebla; 2022.
  35. Villegas Z. Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°.11 Galápagos. Riobamba, 2021. Universidad Nacional de Chimborazo; 2021.
  36. Chavarry L. Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022. Universidad Cesar Vallejo; 2022.
  37. Rivera M. Salud ocupacional y calidad de vida laboral del personal de salud del programa de ventilación mecánica domiciliaria, Lima, 2023. Universidad Cesar Vallejo; 2024.
  38. Luna M. Salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de un hospital de Lima, 2023 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2024. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132056>
  39. Maza M, Diaz T. Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal del Centro de salud la Querencia del Distrito de Huaral 2022. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023.

40. Mamani C. Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros que trabaja en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021. Universidad Norbert Wiener; 2022.
41. Ramos E, Montes N. Seguridad laboral y calidad de vida de las enfermeras del hospital nacional dos de mayo lima – 2020. Universidad Nacional del Callao; 2021.
42. Araoz H. Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del hospital regional del cusco – 2021. Universidad Andina del Cusco; 2022.
43. Quispe M. Gestión de seguridad laboral y salud ocupacional en trabajadores de salud de un hospital de Sicuani - Cusco, 2022. Universidad Cesar Vallejo; 2023.
44. Espinoza S, Fernández A, Palomino A. La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima. Ing Investig. 2021 Nov;3(2):86–95.
45. Sajami E, Gonzales C. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2022. Rev Compedium. 2022;9.
46. Ministerio de Cultura. Ciudad de Cusco. Cusco - Perú; 2022.
47. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Vol. 1, Mc Graw Hill. 2018. 714 p.
48. Hernández-Sampieri R, Mendoza CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. universidad tecnologica laja Bajío. 2018. 1–753 p.

## ANEXOS

## ANEXO A

## Matriz de consistência

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES						
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	Variable Independiente: Seguridad ocupacional	Condiciones de seguridad	Máquinas y equipos						
¿Cómo se relaciona la seguridad ocupacional y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas-2021?	Determinar la relación de la seguridad ocupacional y la Calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas-2021.	La seguridad ocupacional se relaciona positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas-2021.			Herramientas	Espacios de trabajo	Manipulación y transporte				
								Electricidad			
									Incendios		
										Contaminantes ambientales	Físicos: Ruido, vibraciones, radiaciones
											Químicos
				Biológicos							
Medio ambiente de trabajo	Iluminación										
	Condiciones termo higrométricas										
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Exigencias del puesto	Fatiga física						
			Ergonomía del puesto								
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuáles son las características generales del personal asistencial del Centro de Salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las características generales del personal asistencial del Centro de</li> </ul>		Organización del trabajo	Jornada de trabajo							

<p>San Jerónimo, Andahuaylas- 2023?</p>	<p>Salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</p>																
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona los contaminantes ambientales y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona las exigencias del puesto y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación de las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</li> <li>• Describir la relación de los contaminantes ambientales y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</li> <li>• Medir la relación del medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</li> <li>• Evaluar la relación de las exigencias del puesto la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las condiciones de seguridad se relacionan positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2021.</li> <li>• Los contaminantes ambientales se relacionan positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</li> <li>• El medio ambiente de trabajo se relaciona positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</li> </ul>	<p>Variable dependiente: Calidad de vida laboral</p>	<p>Organización de la prevención</p> <p>Reto del trabajo</p> <p>Remuneraciones justas</p>	<table border="1"> <tr> <td>Ritmo de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Automatización</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Estilo de mando y participación</td> </tr> <tr> <td>Status</td> </tr> <tr> <td>Legislación</td> </tr> <tr> <td>Organización dentro de la empresa</td> </tr> <tr> <td>Identidad de la tarea</td> </tr> <tr> <td>Significación de la tarea</td> </tr> <tr> <td>Autonomía</td> </tr> <tr> <td>Retroalimentación del puesto mismo</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción con los sueldos y salarios</td> </tr> </table>	Ritmo de trabajo	Automatización	Comunicación	Estilo de mando y participación	Status	Legislación	Organización dentro de la empresa	Identidad de la tarea	Significación de la tarea	Autonomía	Retroalimentación del puesto mismo	Satisfacción con los sueldos y salarios
Ritmo de trabajo																	
Automatización																	
Comunicación																	
Estilo de mando y participación																	
Status																	
Legislación																	
Organización dentro de la empresa																	
Identidad de la tarea																	
Significación de la tarea																	
Autonomía																	
Retroalimentación del puesto mismo																	
Satisfacción con los sueldos y salarios																	

	<p>Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las exigencias del puesto se relacionan positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se relaciona la organización del trabajo y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023?</li> <li>¿Cómo se relaciona la organización de la prevención y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medir la relación de la organización del trabajo y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</li> <li>Evaluar la relación de la organización de la prevención y la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La organización del trabajo se relaciona positivamente e la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</li> <li>La organización de la prevención se relaciona positivamente en la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2023.</li> </ul>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Oportunidad y desarrollo de la organización</p> <p>Características del trabajo</p> <p>Supervisión</p>
			<p>Relación trabajo empleado</p>	<p>Compatibilidad entre personalidad y el puesto</p>

## ANEXO B

Instrumentos de recolección de información**ENCUESTA DE AUTOVALORACIÓN DE SEGURIDAD OCUPACIONAL**

Basado en el NTP 182 de Clotilde Nogradera

A continuación, se presenta la “Encuesta de autovaloración seguridad ocupacional”, tiene como objetivo evaluar las condiciones de seguridad ocupacional en su lugar de trabajo.

Marque con una “X” dentro del recuadro que represente mejor su respuesta, en relación a su percepción respecto a las condiciones en el del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas- 2021

1: Muy bajo grado

2: Bajo grado

3: Regular

4: Alto grado

5: Muy alto grado

ÍTEM						
<b>Condiciones de seguridad</b>						
<b>Máquinas y equipos</b>						
¿Los elementos móviles de las maquinarias y/o equipos están protegidos?						
¿Disponen las máquinas de interruptores u otros sistemas de paro de emergencia?						
<b>Herramientas</b>						
¿Las herramientas que utilizas en tu trabajo están hechas de material adecuado?						
Cuando no se utilizan, ¿Están bien guardadas en su sitio y ordenadas?						
¿Se dispone en cada caso de las herramientas adecuadas?						
<b>Espacios de trabajo</b>						
¿La distancia entre los equipos es tal que impide que sus elementos móviles golpeen a personas u otros equipos?						
¿Están los materiales almacenados en el lugar destinado para ello?						
¿Están los suelos limpios y son antideslizantes?						
¿Existen señales de atención y advertencias claramente marcadas para indicar vías, equipos para combatir incendios y salidas de emergencia?						
<b>Manipulación y transporte</b>						
¿Existen normas dictadas por la empresa respecto a situación bajo cargas suspendidas?						
¿Existen normas dictadas por la empresa respecto a carga y descarga de materiales?						
<b>Electricidad</b>						
¿Se realizan revisiones y pruebas periódicas de los cables?						
¿Se cuenta con la señalética preventiva referente a las zonas de alta tensión y/o de manipulación de cargas?						
<b>Incendios</b>						
¿Se cuenta con los extintores debidamente colocados y a la vista?						
¿Se cuenta con la preparación debida en caso que se presentase un incendio?						
<b>Contaminantes ambientales</b>						
<b>Vibraciones</b>						
¿Puedes coger documentos sin que te tiemble en las manos?						

¿Están aisladas las máquinas que producen vibraciones?							
<b>Radiaciones</b>							
¿Están señalizados los locales en que hay radiaciones ionizantes?							
¿Te hacen revisiones médicas periódicas?							
¿Dispones de una cartilla sanitaria?							
<b>Contaminantes Químicos</b>							
En el local de trabajo, ¿Conoces la existencia de algún contaminante químico?							
¿Existen normas establecidas para la utilización de productos químicos peligrosos?							
¿Se cumplen?							
¿Se realizan revisiones periódicas a los trabajadores?							
¿Están los productos claramente etiquetados?							
Si utilizas productos tóxicos, ¿Realizas una buena higiene personal? (lavarte las manos antes de fumar o comer, cambiarte de ropa al salir del trabajo, etc.)							
¿Existen locales, distintos del puesto de trabajo, para tomar el bocadillo, el almuerzo, etc.?							
<b>Contaminantes Biológicos</b>							
¿Se encuentran as zonas de aseo y comedores aislados de la zona de trabajo?							
¿Se mantienen los lugares de trabajo, vestuario, aseo, comedores en perfectas condiciones de limpieza y desinfección?							
¿Realizan los trabajadores una buena higiene personal (lavarse las manos antes de comer, cambiarse ropa al salir del trabajo, etc.)?							
¿Se realiza una correcta gestión y tratamiento de los residuos biológicos generados?							
<b>Medio ambiente de trabajo</b>							
<b>Iluminación</b>							
¿Dispone el local de trabajo de la iluminación general suficiente?							
¿Está situada la luz de forma que impida deslumbramientos y reflejos?							
¿Consideras que la iluminación del puesto de trabajo es correcta?							
¿Se mantiene limpias las lámparas y ventanas?							
¿Se realizan mediciones del nivel de luz?							
¿Las lámparas fundidas son sustituidas rápidamente?							
<b>Condiciones termo higrométricas</b>							
¿Los focos de calor (hornos, calderas, etc) están aislados convenientemente?							
¿Dispone el local de ventilación general?							
¿Cuándo se genera vapor de agua, hay un sistema de extracción localizada u otros que eviten el exceso de humedad?							
¿La temperatura del local de trabajo es la adecuada y el tipo de actividad?							
¿La ropa de trabajo utilizada es adecuada al tiempo de trabajo y temperatura ambiental?							
¿Se realiza un mantenimiento de los sistemas de ventilación?							
<b>Exigencias del puesto de trabajo</b>							
<b>Fatiga física</b>							
Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para tu capacidad física?							
Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para la temperatura ambiental?							
Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para tu edad?							
Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo ¿están adecuados para tu entrenamiento?							
¿Se ha realizado alguna evaluación del consumo metabólico en la actividad que realizas?							
¿Existen pausas establecidas en el trabajo?							

<b>Ergonomía del puesto de trabajo</b>					
¿Es adecuada la distancia entre tus ojos y el trabajo que realizas?					
¿La disposición del puesto de trabajo permite trabajar sentado?					
¿El asiento es cómodo?					
¿Es ajustable la silla de trabajo?					
¿Tienes espacio suficiente para variar la posición de piernas y rodillas?					
¿Si estás en una silla alta, tiene algún apoyo para los pies?					
¿Puedes apoyar los brazos?					
¿La altura de la superficie donde realizas tu trabajo ¿Es la adecuada a tu estatura y a la silla?					
En general ¿Dispones de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?					
Al finalizar la jornada laboral ¿El cansancio que sientes podría calificarse de normal?					
<b>Carga mental</b>					
Desde el punto de vista de la fatiga nerviosa ¿Consideras que tu ritmo habitual de trabajo es adecuado?					
Desde el punto de vista de la fatiga nerviosa ¿Crees que la actividad que se te exige es la que tú puedes realizar?					
¿Tu trabajo te permite dormir bien por las noches?					
¿Crees que la recuperación de la fatiga entre una jornada de trabajo y la siguiente es suficiente?					
¿Tu trabajo te permite desviar la atención, por algunos instantes, para hacer o pensar otras cosas?					
<b>Organización del trabajo</b>					
<b>Jornada</b>					
¿El número y la duración total de las pausas durante la jornada laboral, son suficientes?					
¿Puedes distribuir tú mismo estas pausas a lo largo de la jornada?					
¿Te piden opinión para el cambio de turno?					
¿Te exigen menos trabajo en el turno de noche?					
¿Puedes escoger los días de descanso?					
¿Consideras adecuada la distribución del horario de trabajo?					
¿Consideras adecuada la distribución de los turnos?					
¿Consideras adecuada la distribución de las horas de trabajo?					
¿Consideras adecuada la distribución de las horas extra?					
¿Consideras adecuada la distribución de las pausas?					
<b>Ritmo</b>					
¿Consideras que el tiempo asignado a la tarea que realizas es el adecuado?					
¿Puedes abandonar tu trabajo por unos minutos sin necesidad de que te sustituyan?					
¿Existen "comodines" para sustituirte cuando no se puede abandonar el puesto? (para ausentarte unos minutos)					
¿Puedes variar tu ritmo de trabajo sin perturbar la producción a lo largo de la jornada?					
¿Eres tú el que marca el ritmo de trabajo y no los equipos que empleas?					
<b>Automatización</b>					
¿Tu trabajo te permite aplicar tus habilidades y conocimientos?					
¿Puedes organizar tu trabajo a tu manera? (¿Por ejemplo, modificar el orden de las operaciones que realizas?)					
¿Puedes intervenir en caso de error o incidente para controlar y corregir tu trabajo?					
¿Consideras que tu trabajo es variado?					
¿Están agotadas todas las posibilidades de distribuir el trabajo de manera que sea más variado y estimulante que actualmente?					
¿Puedes rotar con otros puestos de trabajo?					

<b>Comunicación y cooperación</b>					
¿Tu trabajo se realiza en grupo?					
¿Si trabajas de forma individual, puedes hablar con otros compañeros durante el trabajo?					
¿Hay compañeros de trabajo a menos de 5 m. de tu puesto de trabajo?					
¿Los trabajadores son informados o formados cuando se introducen nuevos equipos o métodos de trabajo?					
¿Tienes amigos en el trabajo?					
¿Se puede decir lo que uno piensa?					
¿Conoces las ideas de otros compañeros? (religión, política, sobre la vida en general)					
<b>Estilo de mando y participación</b>					
¿Tu jefe inmediato te pide opinión en las decisiones que afectan al trabajo que realizas?					
Cuando te encarga una nueva tarea ¿Discute contigo la forma de llevarla a cabo?					
¿Puedes dar directamente sugerencias a tus superiores?					
¿Hay buzones de sugerencias?					
¿Crees que se tienen en cuenta las sugerencias que dan los trabajadores?					
<b>Status</b>					
¿Goza tu trabajo de prestigio entre tus compañeros?					
¿Piensas que el trabajo es importante dentro del proceso general?					
¿Tu contrato de trabajo es fijo?					
La preparación de los trabajadores ¿Es adecuada al trabajo que realizan?					
¿Conoces todo lo que se hace en la empresa?					
¿Tienes posibilidades de promoción?					
Comparado con otros puestos ¿Es adecuada la remuneración a las exigencias del puesto?					
<b>Organización de la prevención</b>					
<b>Legislación</b>					
¿Has leído los estatutos y/o reglamentos de los trabajadores?					
¿Sabes a qué prestaciones tienes derecho?					
¿Hay en la empresa ejemplares de ordenanza general de higiene y seguridad a disposición de los trabajadores?					
¿Conoces los reglamentos y ordenanzas laborales que afectan a tu sector de actividad?					
<b>Organización del trabajo</b>					
¿Piensas que es posible cambiar las formas de organización en tu empresa para mejorar las condiciones de trabajo?					
¿Conoces otras empresas que apliquen nuevas formas de organización con resultados positivos para la salud de sus trabajadores?					
¿Hay algún área en la empresa o delegado de personal?					
¿Conoce el área o el delegado las estadísticas de absentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc.?					
¿Existe en tu empresa, vigilante o comité de seguridad e higiene?					
¿Informa a los trabajadores?					
¿Investiga los accidentes y enfermedades profesionales?					
¿Tu empresa tiene servicio médico?					
¿Hay botiquín suficientemente dotado y revisado periódicamente?					
¿Hay personas que puedan prestar los primeros auxilios con la formación de socorristas?					
¿Se realizan reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores?					
En caso de efectuarlos ¿Se incluyen en ellos pruebas especiales en función de los riesgos a los que están expuestos?					
¿Se informa al trabajador de los resultados de los reconocimientos médicos?					

¿Existe en la empresa una persona responsable del botiquín?					
---	--	--	--	--	--

*MUCHAS GRACIAS*

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Basado en Robbins y Coulter (2005)

El siguiente cuestionario tiene como finalidad evaluar su grado de satisfacción respecto al lugar de trabajo y labor que realiza en ella. Se solicita que marque con una "X" según corresponda a la percepción de acuerdo al grado de cumplimiento de los siguientes ítems, donde:

- 1: Muy bajo grado
- 2: Bajo grado
- 3: Regular
- 4: Alto grado
- 5: Muy alto grado

ÍTEM					
<b>Soporte Institucional para el trabajo</b>					
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.					
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.					
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.					
49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.					
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
<b>Seguridad en el trabajo</b>					
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.					
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito.					
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento de la institución.					
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades a actualización que me brinda la institución.					
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.					
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.					
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).					
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimiento de escalafón) se dan en base a currículos y no a influencias.					

ÍTEM						
<b>Integración al puesto de trabajo</b>						
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.						
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.						
<b>Satisfacción por el trabajo</b>						
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro.						
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.						
<b>Bienestar logrado a través del trabajo</b>						
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.						
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.						
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?						
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (Vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)						
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.						
71. Desde mis perspectivas, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.						
<b>Desarrollo personal</b>						
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.						
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.						
<b>Administración del tiempo libre</b>						
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo que cuando estoy fuera del horario de trabajo.						
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.						

## Presupuesto de la propuesta

Recursos humanos			
Cantidad	Materiales	Unidad	Monto en S/
4	Paquetes de papel bon	25.00	100.00
50	Lapiceros	2.00	100.00
50	Paleógrafos	0.50	25.00
4	Caja de plumones	3.00	72.00
1	Estadística	-	1000
1	Aplicación encuesta	-	1000
1	Investigación	-	2000
Total			4297.00