

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Seguridad y Salud Ocupacional, y Calidad de Vida del
Personal de la Empresa Envak SAC – Junín – 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Maria Elena Espinoza Martinez
Bach. Orfelinda Meza Alvarez

Asesor : Mg. Graciela Soledad Verastegui Velasquez

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos.

Fecha de Inicio y
Culminación : 01.10.2020 – 30.09.2021

Huancayo – Perú
2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y CALIDAD DE VIDA DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA ENVAK SAC - JUNÍN – 2020.

PRESENTADO POR:

Bach. Espinoza Martínez, María Elena

Bach. Meza Álvarez, Orfelinda

PARA OPTAR EL TITULO DE:

Licenciado en Administracion

ASESOR

Mg. Graciela Soledad Verastegui Velasquez

DEDICATORIA

Esta investigación la dedico a mis padres Eusebio Espinoza Trinidad y Elena Martínez Aliaga por confiar en mí, brindarme su apoyo constante y ser mi motivación más grande para cumplir mis anhelos personales y profesionales.

Esta investigación la dedico a Dios, por haberme dado la vida y permitirme lograr mis metas. A mis padres por su apoyo incondicional, a mis asesores gracias por su tiempo y apoyo en el desarrollo de nuestro proyecto.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Peruana Los Andes por la formación académica como alma mater

A los catedráticos por impartirnos sus conocimientos y sabios consejos

A nuestra asesora Mg. Verastegui Velásquez Graciela Soledad por la conducción en la elaboración y mejoramiento de nuestra investigación

A la empresa Envak S.A.C por facilitarnos la información para el desarrollo de la investigación

Maria Elena

Orfelinda

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020”. Dentro de la empresa existen problemas en términos de salud y seguridad ocupacional; como falta de actualización de EPP; exposición de desechos que causan diversas enfermedades a los colaboradores, falta de implementación de medidas adecuadas, los EPP’S no resisten el trabajo; En cuanto a la calidad de vida, el salario es inferior al del mercado, y la jornada laboral supera las 8 horas, provocando fatiga e incomodidad a los trabajadores es por ello que mediante esta investigación se buscó fomentar un cultura de salud y seguridad ocupacional e incida en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa. Ante ello la investigación tiene por objetivo determinar la relación entre seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Envak S.A.C, la metodología de estudio que fue aplicada es la del método científico, y el método analítico sintético como método específico. Finalmente, la investigación concluye en que, existe relación directa y significativa entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de clima laboral, obteniendo un coeficiente de correlación Tau b de Kendall de 0.567 (significativo al 1%) al ser un coeficiente positivo establece una correlación de directa y moderada. Por lo tanto, en la empresa Envak; existió una relación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de clima laboral. Esto puede hacer referencia a que mientras la gestión de seguridad y salud ocupacional mejora la calidad de clima laboral en los colaboradores de la empresa mejorará. Así mismo, se muestra una correlación moderada ello implica que se pueden optimizar la gestión y pueda retroalimentarse en búsqueda de la mejora continua

La presente investigación tiene la siguiente estructura:

Capítulo I Está compuesto por el planteamiento del problema, presenta la descripción del problema, la delimitación del problema, la formulación del problema, la justificación y los objetivos de la investigación.

Capítulo II Está compuesto por el marco teórico, confirmado por los antecedentes, bases teóricas, el marco conceptual y el marco legal.

Capítulo III Está compuesto por la hipótesis, la hipótesis general y específicas, como el desarrollo de las variables.

Capítulo IV Está compuesto por la metodología, donde desarrolla el método, el tipo, el nivel, el diseño, la población y técnicas de procesamiento.

Capítulo V Está compuesto por los resultados, por la descripción de los resultados, el contraste de las hipótesis.

Finalmente, se presenta el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS	i
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INTRODUCCIÓN	vi
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS.....	xi
CONTENIDO DE FIGURAS	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Delimitación del problema	7
1.2.1. Delimitación Espacial	7
1.2.2. Delimitación Temporal	7
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.....	7
1.3. Formulación del problema.....	8
1.3.1. Problema General.....	8
1.3.2. Problemas Específicos	8
1.4. Justificación.....	8
1.4.1. Social.....	8
1.4.2. Teórica.....	9
1.4.3. Metodológica.....	9
1.5. Objetivos.....	9
1.5.1. Objetivo General	9

1.5.2. Objetivos Específicos.....	9
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales	14
2.1.3. Antecedentes Locales.....	16
2.2. Bases teóricas o científicas.....	17
2.2.1. Seguridad y Salud Ocupacional	17
2.2.2. Calidad de vida Laboral	25
2.2.3. Marco legal.....	32
2.3. Marco conceptual	34
CAPÍTULO III HIPÓTESIS	36
3.1. Hipótesis general	36
3.2. Hipótesis específicas	36
3.3. Variables.....	36
3.1.1. Definición conceptual	36
3.1.2. Definición operacional	37
3.3.2. Operacionalización de variables	37
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	38
4.1. Método de investigación.....	38
4.2. Tipo de investigación	38
4.3. Nivel de investigación	38
4.4. Diseño de la investigación.....	38
4.5. Población y muestra	39
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41

4.6.1.	Técnica	41
4.6.2.	Instrumento	42
4.7.	Técnica de procesamiento y análisis de datos	43
4.8.	Aspectos éticos de la investigación	44
CAPÍTULO V RESULTADOS		45
5.1.	Descripción de resultados.....	45
5.1.1.	Calidad de clima laboral.....	46
5.1.2.	Seguridad y Salud Ocupacional	51
5.2.	Contrastación de hipótesis.....	58
5.2.1.	Contraste de la hipótesis general.....	58
5.2.2.	Contraste de la primera hipótesis específica	59
5.2.3.	Contraste de la segunda hipótesis específica	61
5.2.4.	Contraste de la tercera hipótesis específica.....	62
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		64
CONCLUSIONES		67
RECOMENDACIONES		69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		70
ANEXOS.....		74
	Matriz de consistencia	75
	Matriz de operacionalización de las variables.....	77
	Matriz de operacionalización del instrumento	78
	Instrumento de investigación y constancia de su aplicación	84
	Confiabilidad y validez del instrumento.....	88
	Consentimiento / asentimiento informado.....	94

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Principios de la SST	33
Tabla 2 Lista del personal de la Empresa Envak Sac - Junín.....	40
Tabla 3 Baremación calidad de vida laboral	45
Tabla 4 Baremación seguridad y salud ocupacional	46
Tabla 5 Resultados de la variable calidad de clima laboral	46
Tabla 6 Resultados de las dimensiones de la variable calidad de clima laboral	47
Tabla 7 Resultado de la dimensión condiciones subjetivas	48
Tabla 8 Resultado de la dimensión condiciones objetivas	49
Tabla 9 Resultados de la variable calidad de clima laboral	50
Tabla 10 Resultado de la variable Seguridad y Salud Ocupacional.....	51
Tabla 11 Resultados de las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional	52
Tabla 12 Resultados de la dimensión Higiene Laboral.....	53
Tabla 13 Resultados de las condiciones laborales	54
Tabla 14 Resultados de la dimensión seguridad laboral	55
Tabla 15 Resultados de la variable seguridad y salud ocupacional	57
Tabla 16 Contraste de la hipótesis general.....	59
Tabla 17 Contraste de la primera hipótesis específica	60
Tabla 18 Contraste de la segunda hipótesis específica	61
Tabla 19 Contraste de la tercera hipótesis.....	63

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Instituciones competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.	24
Figura 2 Componentes de la Calidad de Vida.....	29
Figura 3. Calidad de vida laboral.....	30
Figura 4 Resultado de la dimensión condiciones subjetivas.....	48
Figura 5 Resultados de la dimensión condiciones objetivas.....	49
Figura 6 Resultados de la variable calidad clima laboral.....	50
Figura 7 Resultados de la dimensión Higiene Laboral	53
Figura 8 Resultados de las condiciones laborales	54
Figura 9 Resultados de la dimensión seguridad laboral.....	56
Figura 10 Resultados de la variable seguridad y salud ocupacional.....	57

RESUMEN

El problema general abordado fue ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020?, el objetivo general que se formuló fue: Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020. El marco metodológico que el estudio aplicó fue el método científico, y el método analítico sintético como método específico, el tipo de investigación que se aplicó fue de nivel correlacional, el diseño no experimental transversal correlacional, la población y muestra que formó parte de la investigación fue de 60 colaboradores de la empresa Envak SAC, la técnica de recolección de datos que se aplicó fue la encuesta y como instrumento se utilizó fue el cuestionario. Los resultados de la investigación que se determinó fue que, con un coeficiente de correlación Tau B de Kendall de 0.567 y un valor de p value de 0.000. A partir de ello se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud ocupacional, y la calidad de vida. Se recomendó la evaluación de las medidas de seguridad y salud ocupacional implantadas en la organización de la empresa Envak SAC. Las Palabras claves que se utilizaron fueron Seguridad y salud ocupacional, calidad de vida laboral, higiene laboral, condiciones laborales, seguridad laboral.

ABSTRACT

The general problem addressed was: What is the relationship between occupational health and safety, and quality of life of the personnel of the company Envak SAC - Junín - 2020? , the general objective that was formulated was: To determine the relationship between occupational safety and health, and quality of life of the personnel of the company Envak SAC - Junín - 2020. The methodological framework that the study applied was the scientific method, and the method synthetic analytical as a specific method, the type of research that was applied was correlational, the non-experimental transversal correlational design, the population and sample that formed part of the research was 60 employees of the Envak SAC company, the data collection technique The data that was applied was the survey and the questionnaire was used as the instrument. The results of the investigation that was determined was that, with a Kendall Tau B correlation coefficient of 0.567 and a p value of 0.000. From this it was concluded that there is a direct and significant relationship between occupational safety and health, and quality of life. The evaluation of the occupational health and safety measures implemented in the organization of the company Envak SAC was recommended. The keywords that were used were occupational safety and health, quality of working life, occupational hygiene, working conditions, occupational safety.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el mundo uno de los problemas de mayor relevancia y énfasis en la industria son los accidentes, si bien se ha puesto muchos esfuerzo en poder controlarlos y minimizar su impacto, la cantidad continua siendo significativa y esto es de gran preocupación para las empresas, pese a la inversión que estas enfocan a esta área (Grillo, 2013). Esto sin duda representa una gran preocupación para la industria moderna universalmente es prioridad generar un ambiente seguro para el desarrollo de labores y cuidar el bienestar y calidad de vida de los colaboradores. Así mismo queda en responsabilidad plena los empleadores sobre brindar condiciones que faciliten el trabajo de sus colaboradores.

El Ministerio de Salud (MINSa, 2015) señala que frecuentemente los trabajadores de diferentes organizaciones, sean públicas o privadas, se encuentran expuestos a una serie de factores de riesgo de carácter ergonómico, físicos, psicosociales, químicos y biológicos, en sus centros laborales. Estos factores de riesgo, según el MINSa (2015), son potencialmente nocivos para el estado de salud de los trabajadores dado que suelen conducir a una amplia variedad de accidentes y enfermedades profesionales.

Abordando el problema mencionado en el párrafo anterior, la OIT (2012) informa que cada año, a nivel mundial, se registran aproximadamente 160 millones de personas que han desarrollada alguna enfermedad vinculada a su trabajado y 270 millones de víctimas de accidentes laborales. Así también, la OIT (2019) menciona que anualmente se registran alrededor de 2.78 millones de fallecimientos relacionados a enfermedades y accidentes ocupacionales. En cuanto a Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2018) señala que, al mes de diciembre del 2018, las notificaciones globales estuvieron conformadas por un 97.5% de accidentes de trabajo, un 1.425 de incidentes

peligrosos, un 0.55% de accidentes mortales, y un 0.52% de enfermedades ocupacionales reportadas.

A nivel organizacional, autores como Ocon y McFarlane (2007) señalan que la morbilidad y la mortalidad afectan negativamente la productividad y generan una serie de egresos monetarios vinculados a gastos médicos, gastos de rehabilitación y demandas.

De manera más descriptiva, Ramírez (2012) también enlista una serie de razones por las que las empresas deberían priorizar el cuidado de la salud de sus colaboradores, estas son: (a) un accidente o una enfermedad afecta a la empresa, al trabajador y a su familia, (b) la supervisión de patologías y accidentes ocupacionales conlleva a la reducción de costos para las empresas, y (c) el marco legal vigente ordena imperativamente el acondicionamiento de las instalaciones y condiciones laborales de tal manera que la seguridad y la salud de los colaboradores se encuentren garantizadas. Sobre esto último, dentro del marco legal peruano, se puede señalar a la Ley N°26790 (1997), Ley N°29783 (2011), Decreto Supremo N°009-2005-TR (2005), entre otros.

Ahora, sobre la causa de lo previamente descrito, Cabrera (2013) señala principalmente al desarrollo de acciones laborales en ausencia de medidas de seguridad. La Escuela Europea de Excelencia (2017), por su parte, menciona que aproximadamente el 80% de accidentes y enfermedades ocupacionales obedecen a la ausencia de supervisión, malas práctica y descuido de los propios colaboradores. En tal sentido, de manera general, la Escuela Europea de Excelencia (2017) menciona que tanto la seguridad como la salud en los centros laborales se encuentran en función de factores como: (a) comportamiento seguro, (b) ambiente seguro, y (c) procesos seguros.

Sobre las implicancias de lo señalado en párrafos anteriores, la OIT (2019), económicamente hablando, indica que los índices tanto de morbilidad como de mortalidad, relacionados al trabajo, van en detrimento de la economía global. Profundizando en este análisis, la Organización Mundial de la Salud

(OMS, 2019) indica que las pérdidas alcanzan a conformar hasta el 6% del Producto Bruto Interno (PBI) de cada país. De cara a esta situación, la ONU (1948) resalta el carácter de la salud como uno de los derechos humano.

El Perú no es ajeno a esta realidad según la Ley N° 29783 (2011), establece una reglamentación legislativa donde hace referencia a la seguridad laboral, existen parámetros de normativa, principios, disposiciones y autoridades competentes. Es así que la relevancia e importancia del trabajo se vuelve más específica ya que reglamenta la industria peruana, para salvaguarda de la integridad de las personas que vayan a laborar legalmente bajo el régimen de esta ley. El país cuida de esta manera que no se vaya a transgredir la legalidad y dejar sin un paraguas legal a los afectos a la misma.

El Perú es un país con gran desarrollo de la industria de materias primas esto representa que un impacto ambiental que tiene por consecuencia la necesidad de especialistas que manejen el desempeño de la gestión ambiental en esta posición se encuentra la empresa Envak S.A.C. que desarrolla una gestión integral de residuos ambientales. Una empresa que se desarrolla con estándares de calidad que no es ajena a trabajar bajo estrictas bases de seguridad y calidad y a su vez generar bienestar y calidad de vida a sus colaboradores.

La seguridad y salud ocupacional es un tema de gran relevancia para las industrias, volviéndose en prioridad debido a la importancia que tiene preservar la integridad de los colaboradores, equipos, máquinas y medio ambiente; esto ha llevado a las autoridades estatales a reglamentar con mayor rigurosidad las condiciones en las que se desempeñan sus labores y estar en constante adaptación a las nuevas condiciones y tecnologías que se generen. Siendo un tema amplio la seguridad y salud ocupacional, ya que involucra aspectos tan sencillos como complejos, su finalidad máxima es preservar la integridad de los colaboradores y prevenir los riesgos, minimizando los accidentes y promoviendo la salud entre los colaboradores, prevenir y ordenar con coherencia los entornos en el trabajo para determinar con facilidad los puntos sensibles o críticos para en

consecuencia tomar medidas correctivas, el desconocimiento o trato ligero acarreará problemas serios, haciéndolos participe del mismo, que se tome un conocimiento no solo por las pérdidas que representa la salud sino en la repercusión en sus vidas, sus familias y en el trabajo. Trabajar bajo el estricto cumplimiento de las normas, reglamentos y procedimientos de la industria dará como resultado el bienestar de los colaboradores.

La búsqueda de las mejores condiciones en el trabajo lleva a poner énfasis en el tema, para el bienestar de las personas que trabajan en la empresa; esto debido a un tema competitivo ya que representa costos que podrían poner en desventaja frente a otras del mismo rubro. Es así como la integridad de las personas pasa a ser un activo principal de las empresas, y a su vez la mejora continua de los procesos que se realicen en la empresa Envak S.A.C. será monitoreada con sumo cuidado para sobrepasar los estándares de calidad que la ley obliga haciendo el negocio rentable, sin dejar de lado el aspecto humano ya que significa generar calidad de vida en los colaboradores. Esto último es fundamental en la vida del ser humano e involucra muchos aspectos, la calidad de vida puede verse desde el aspecto de la salud, económico, social, etc. Representa una definición compleja que podría definirse como “el grado óptimo de la satisfacción de las necesidades humanas” (Jiménez, 2007).

La Madrid (2008) señala que la seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de condiciones y factores que influyen directamente sobre el nivel de bienestar tanto de los colaboradores como de cualquier otro individuo que se encuentre al interior de la locación donde se llevan a cabo las diferentes actividades organizacionales (Paredes, 2014). La consecuencia de un ambiente laboral con incidencia en seguridad y salud ocupacional debería generar un resultado positivo en la calidad de vida de los colaboradores ya que garantizará su trabajo y mucho más importante su vida. La seguridad y salud ocupacional generará un ambiente laboral de confianza donde se pueda ejecutar labores cotidianas, pero con estricto respeto de los procedimientos y normas que esta demanda. La experiencia y las capacitaciones harán de los colaboradores

expertos en sus labores generando confianza esto a su vez brindará satisfacción para el desarrollo de los trabajos

De otro lado el Perú es un país donde las personas comunes tienen remuneraciones que no son mayores a países de primer mundo, debido a nuestras políticas gubernamentales y políticas económicas que nos dejan en el mismo lugar de siempre, llamado país tercer mundista y esto limita las expectativas de las personas que ven truncos sus proyectos de vida y limitando el tiempo que tienen en sus hogares, sin dedicarle calidad de tiempo a sus familias dedicando gran parte del día a sus labores, ocasionando el ignorar los procedimientos y reglamentos del trabajo por la premura de tiempo o la prisa de querer llegar a casa.

Las causas de la insatisfacción de la calidad de vida van hacer determinadas por la percepción de las mismas personas, y llevadas a un ambiente laboral con seguridad va a brindarles confianza al momento de desempeñarse, el trabajo es arduo pero será bien retribuido, ya que en un principio invertir en seguridad puede ser tomado como un gasto en vano, pero la importancia de la misma compartido con todos los colaboradores va ser que se logren los propósitos de la organización y de los que la componen.

Como saber si esta afectación va ser retribuida a la productividad y desempeño de los colaboradores, el provecho que se le podría sacar, la calidad laboral que se podría obtener con una concientización real de la seguridad en el trabajo, con una gestión de alto impacto si la repercusión en el colaborador es positiva y el efecto lo beneficia. Podríamos fidelizar a esa persona, y si esto se multiplica crearíamos una imagen de la empresa que repercuta a nivel nacional o internacional, sin embargo, al no generar el impacto mencionado podríamos tener una empresa en caos, un peligro constante de accidentabilidad y los resultados en los colaboradores sería adversos, y esto ocasionaría que su calidad de vida se vea mellada, vivir en zozobra o peor en que se genere una rotación de personal, que se vayan en búsqueda de otras oportunidades.

Es de conocimiento que un ambiente laboral favorable mejora sustancialmente la calidad de vida de las personas dentro de una organización (Chiavenato, 2013), esto a su vez podría replicarse en la calidad de vida de los colaboradores si se define esa calidad por el aspecto netamente laboral. La calidad de vida se resumiría a eso podría ser una información muy tenue y específica sin embargo es la relación que se le podría adjudicar a la seguridad y salud ocupacional porque es netamente laboral.

Siendo esto algo muy importante destacar ya que será posible enfocarse en las condiciones de trabajo, en el cumplimiento riguroso de las normas, procedimientos y demás regulaciones que tenga la legalidad en este tema.

En ese sentido la búsqueda de esta investigación es definir la relación de las variables mencionadas en la empresa Envak S.A.C. se identificó los problemas siguientes, en el caso de Salud y seguridad ocupacional; falta la renovación de EPP'; falta de una implementación adecuada para el contacto físico con los residuos, la exposición y manipulación de residuos que generarían diversas enfermedades; esfuerzo físico por muchas horas; EPP'S no son resistentes por el trabajo (TyBEK); clasificación de residuos contaminados y bio contaminantes. Respecto a la calidad de Vida, la remuneración se encuentra por debajo del mercado, el trabajo sobrepasa las 8 horas y origina cansancio y malestar a los trabajadores, la información identificada fue gracias al aporte del Jefe de RR.HH, Edwin Angulo Davila, al Gerente General Sergio Vargas Marcaquispe y al Administrador de Contrato Roxana Almeyda de la Cruz motivo por el cual se desarrolla esta investigación para su planteamiento y ejecución, para mejorar seguridad y el clima laboral en la organización.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

La ejecución del grueso de actividades correspondientes al desarrollo de la tesis fue llevada a cabo en las instalaciones de la empresa Envak SAC ubicada en la región Junín – Perú.

1.2.2. Delimitación Temporal

Los datos necesarios tanto para el desarrollo de la presente tesis como para la satisfacción de los objetivos pertinentes fueron recopilados durante el transcurso temporal comprendido en el mes de marzo del año 2020.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Este documento contempla dos variables: (a) seguridad y salud ocupacional, y (b) calidad de vida del trabajador o laboral.

– **La seguridad y salud ocupacional**

La seguridad y salud ocupacional, conocida también como “salud y seguridad en el trabajo, se basa de una disciplina que se centra de la prevención de enfermedades o lesiones suscitadas en el lugar en que se labora”. Esta se encarga de la promoción y protección de la salud y seguridad de los trabajadores, con el fin de mejorar el entorno, el ambiente y condiciones del centro donde laboran las personas (OIT, 2011).

– **Calidad de vida laboral**

Esta implica mejorar, mantener y crear las condiciones físicas (seguridad, higiene, ambiente, etc.), sociales y psicológicas en el ambiente laboral. Si esto es bien aplicado se obtiene un ambiente laboral amigable, agradable lo cual conlleva a que la calidad de vida de los trabajadores de una organización mejore (Chiavenato, 2013).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre la higiene laboral y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020?
- ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020?
- ¿Cuál es la relación entre seguridad laboral y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020?

1.4. Justificación

Las razones para investigar sobre la relación de las variables en los colaboradores, se puede ver desde un punto económico y social, no hace más que desnudar las falencias de las empresas en sus sistemas de gestión, que no se encuentran bien fundamentadas y no cumplen la reglamentación de manera estricta, y a su vez en la prioridad en que se convierte cada persona como el activo más importante para las industrias, es así la investigación tiene un alto grado de relevancia para la actualidad empresarial cuyo enfoque de seguridad y salud ocupacional se caracteriza por tener la prioridad y está a su vez observar la importancia que incide en la vida de los trabajadores.

1.4.1. Social

Se justifica pues el conocimiento de la repercusión que cada persona tiene para determinar su calidad de validación respecto a su ambiente laboral y su ambiente social. A sí mismo la presente investigación generará un beneficio

a los colaboradores y empleadores, de concientización sobre la seguridad y salud ocupacional cada cual desde su enfoque.

1.4.2. Teórica

En este aspecto, la justificación teórica se fundamenta en la investigación de las dos variables de estudio. Estas dos variables al estar estrechamente relacionadas, se consideran de alta prioridad para la actualidad de las empresas al trabajo con las personas. Por tanto, la investigación establece variables de estudio el cual serán observados y validados respecto a la seguridad y salud ocupacional y su relación en la calidad de vida laboral de las personas que trabajan en la empresa Envak SAC. El aporte teórico que esta investigación tiene es la de generar conocimiento de la relevancia que tiene en la calidad de vida trabajar en un entorno seguro y con salud ocupacional.

1.4.3. Metodológica

La investigación, en base a la metodología, aplica el método científico porque se contrastará la hipótesis que se propuso a razón de un enfoque cuantitativo. La investigación tiene como recurso un instrumento de recopilación de datos. La construcción de un instrumento que tendrá con el aporte metodológico, y su validación mediante el juicio de expertos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación entre la higiene laboral, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.

- Establecer la relación entre las condiciones laborales, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.
- Establecer la relación entre seguridad laboral, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Céspedes y Martínez (2016), a través de la Revista Latinoamericana de Derecho Social, presentaron el documento titulado como “Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano”.

El artículo estuvo enfocado en analizar el manejo de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el entorno empresarial cubano, de esta manera, llegó a las siguientes conclusiones: (a) resalta la relevancia de las etapas del desarrollo histórico de la seguridad, sociedad, y la salud en el trabajo, (b) se evidencia, en el derecho internacional, una tendencia regulativa por parte de las normativas sobre la seguridad y salud en el trabajo, así también el reconocimiento en normativas vinculadas a la responsabilidad social empresarial, (c) las relaciones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo y su vínculo con la responsabilidad social empresarial, en el derecho comparado, se encuentran en función de las condiciones tanto políticas como socioeconómicas de cada Estado, y (d) se aprecia que la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, mediante la protección frente a riesgos a los trabajadores.

Grillo (2013), con el fin de obtener el grado de doctor de la Escuela de Química, elaboró la tesis: “La construcción y validación de una herramienta de gestión para evaluar la cultura de seguridad en los entornos industriales, en la ciudad de Barcelona, España”.

Tuvo como objetivo generar una herramienta cuantitativa con el fin de permitir a los encargados de la seguridad determinar sus niveles de seguridad en su empresa, determinando factores intangibles para corregir o mejorar aquellas debilidades detectadas. Se busca construir una herramienta que pueda servir de

apoyo en la gestión de seguridad industrial el instrumento será un cuestionario. En sus resultados presenta el cuestionario mencionado y llamado cuestionario Q-AsSeV versión 1.0. La hipótesis menciona que el comportamiento de una persona que logra integrarse a un trabajo, se condiciona a diversos factores adicionales debido a su historia personal, como sus valores, conocimiento, emociones. Su validación es determinada por estudio estadísticos de análisis factorial en diferentes etapas.

Soria (2015), desarrolló el informe “Diseño de un plan de higiene, seguridad ocupacional y bienestar industrial en la empresa Tacoplastix de acuerdo al DL N° 16998”, presentada en la Universidad Mayor de San Andrés en la ciudad de La Paz, Bolivia. La investigación fue desarrollada para la obtención del título de Licenciatura en la Carrera de Ingeniería Industrial.

La tesis tuvo como objetivo principal implementar un plan de seguridad e higiene industrial de acuerdo a las condiciones de la empresa en mención según una norma legislativa de su país a su vez implementando normas, políticas y procedimientos de seguridad industrial, el método de investigación que utiliza es un proyecto hipotético – deductivo y el tipo de investigación es explicativa, finalmente sus conclusiones después de haber realizado un estudio de varios componentes arroja una mejora continua en la seguridad. Se generó un estudio de riesgos en toda la planta, cálculo de extintores, generación de un programa de gestión de la prevención de riesgos, estudio de sonometría, creación de un comité mixto y capacitación laboral en los temas desarrollados a los colaboradores.

Ramírez (2016), desarrolló el informe: “Elaboración y aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena”. El informe fue realizado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Colombia.

La investigación tuvo como propósito ejecutar un diseño de gestión sobre la seguridad regido a las normas de su estado. Se concluye de la misma que “el

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena no cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud Ocupacional”, en el municipio “no se destina un presupuesto anual para las capacitaciones de los trabajadores en seguridad y salud ocupacional además el índice de gestión de seguridad y salud ocupacional como base de trabajo es de 10.416%”.

Patiño (2014), para optar por el grado de Maestra en Administración Integral del Ambiente, elaboró la tesis: “La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora”, en la ciudad de Tijuana, México.

La investigación comprende entre sus objetivos determinar los componentes de la gestión de la seguridad y salud laboral. Siendo los resultados la identificación de ausencia de una política de seguridad dentro de la empresa, además, de un profesional que se encargue de la coordinación para una adecuada gestión de seguridad, se obtuvo también que el clima de seguridad fue favorable, esto permitió diseñar recomendaciones distintas para ambas plantas. Las conclusiones determinaron que la ausencia de un profesional capacitado en una política de seguridad es necesario cubrir, aunque también se detectó limitaciones financieras.

Solórzano y Vélez (2017), realizaron el estudio “Evaluación de las variables del comportamiento organizacional mediante el empleo de indicadores de gestión en la empresa Reyver S.A. en la ciudad Calceta, Ecuador”, para obtener el título de ingeniería agroindustrial.

El objetivo de esta investigación fue comprender la conducta organizacional evaluado por indicadores. Evaluar variables que afecten el comportamiento organizacional mediante los indicadores seleccionados, la metodología utilizada fueron varios entre ellos el método inductivo, el deductivo, método de expertos y estadístico. Las técnicas tomadas para recolectar la información fueron la entrevista, la observación, y la encuesta.

Finalmente, la investigación concluye en que, las variables se encuentran en estado de aceptación según su ponderación.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Chambilla (2016), para ser maestro en Recursos Humanos, desarrolló el trabajo “Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016”, realizada en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

La investigación tuvo como propósito hallar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y productividad de la empresa mencionada, para ello se utilizó el método hipotético deductivo y el diseño es no experimental de corte transversal de enfoque tipo cuantitativa el procesamiento de a muestra de 38 personas determina que hay relación entre las variables estudiadas.

Reyes (2017), elaboró la tesis: “Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral”, para lograr ser Maestra en Psicología Laboral, presentado en Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral, para ellos se necesitó conocer los niveles de satisfacción y los niveles de calidad, su educación, su trabajo, su situación económica, su religiosidad, y calidad de vida laboral, además, identificar las diferencias que existe de satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral. De esta manera, logró la construcción del instrumento, valido y confiable, que facilitará determinar la existencia de una correlación significativa entre ambas variables.

Caruajulca (2018), a fin de lograr el título profesional de Licenciado en Administración, elaboró el trabajo con nombre “*Seguridad Ocupacional y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Industrias Val master S.A.C. Independencia, 2018*”, presentado en la Universidad César Vallejo.

El objetivo fue establecer la relación entre la seguridad ocupacional y la productividad de los trabajadores de la empresa, se utilizó la metodología de tipo aplicada, diseño no experimental transversal, se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, para su validez se recurrió al Juicio de expertos y procesados en SPSS 24. Llegando a concluir que se demuestra que existe relación entre las variables, entonces demuestra que la seguridad ocupacional se relaciona de manera positiva perfecta con la productividad en la empresa.

Encomenderos (2017), para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social, realizó el informe: *“Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del hospital Víctor Lazarte Echegaray-Essalud, distrito de Trujillo en el año 2015”*, presentado para la Universidad Nacional de Trujillo.

Esta investigación se realizó con la finalidad de determinar cuáles son los factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal. La metodología que se utilizó fueron los métodos: deductivo, inductivo, descriptivo, estadísticos, analítico- sintético, fenomenológico. Teniendo como instrumento la elaboración de un cuestionario. Como conclusiones acota que las condiciones físicas de trabajo influyen negativamente en la calidad de vida laboral.

Salazar (2018), desarrolló la tesis: *“Influencia de la seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la Infraestructura de la Institución educativa Gómez Arias Dávila”*. Elaborada en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, a fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

El propósito del estudio fue establecer la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal, se aplicó el diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional, La muestra incluyó a 309 trabajadores, que fueron encuestados dos veces. El resultado es una correlación directa significativa que está altamente correlacionada.

2.1.3. Antecedentes Locales

Carhuas y Mauricio (2014), para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, realizaron la tesis “Seguridad Industrial y Calidad de Vida Laboral en la Planta Envasadora Star Gas S.R.L. – Acobamba, Periodo 2013”, elaborada en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

El objetivo de la investigación fue establecer la correlación entre seguridad industrial y la calidad de vida laboral, el estudio es tipo aplicativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal. Los resultados de la investigación muestran que la seguridad industrial se correlaciona positivamente con la calidad de vida laboral, mientras que el impacto de las políticas de seguridad industrial en la calidad de vida laboral es muy bajo.

Fabián (2017), para optar el grado académico de doctor en seguridad y control en Minería con la investigación, elaboró el informe “Diseño e implementación de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en la Planta de Yauris”, elaborada en la escuela de Posgrado de la Facultad de Ingeniería de Minas.

El principal activo en cualquier organización es el personal, porque es importante incidir directamente en las condiciones laborales de los socios, porque es fundamental para ellos desarrollar un plan de salud ocupacional. El método debe ser aplicado de manera descriptiva como medio de investigación y cuestionario. Finalmente, se pudo implementar métodos de control, planes de seguridad, planes de emergencia y evacuación y manuales de seguridad para minimizar riesgos, además del análisis de costo-beneficio, también se puede salvar la viabilidad de la acción, implementado con el tiempo.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Seguridad y Salud Ocupacional

a. Definición.

La seguridad y la salud ocupacional vienen a ser acciones y condiciones de prevención que buscan reducir la accidentabilidad, los riesgos, peligros de los trabajadores con el fin incrementar la productividad, buscando el bienestar del trabajador, evitando accidentes, enfermedades. (Essalud y Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo, 2016) es decir, el conjunto de acciones que, aplicadas a los procesos productivos, al trabajo con máquinas, a las instalaciones y hasta los hábitos del trabajador, pueden prevenir y evitar accidentes de trabajo.

Es la estrategia y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones a través de la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo. (OPS, 2010).

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es decir la seguridad y salud ocupacional, es una disciplina que se centra en la ejecución de la prevención dentro del centro laboral eventos como lesiones y enfermedades, además, de “proteger y promocionar la salud y seguridad de los trabajadores, el fin optimo es lograr la mejora del entorno, las condiciones y el ambiente en que las personas laboran” (OIT, 2011, p.5). Por lo tanto, resalta la importancia de la salud dentro del centro laboral para lograr promocionar de los colaboradores.

La OIT (2010), menciona que las, “disposiciones y principios de la normativa internacional relacionado al trabajo fueron diseñados para el cumplimiento de un objetivo primordial, que el trabajo se lleve a cabo en un entorno saludable y seguro”(p.18).

b. Seguridad

La seguridad según indica la SUNAFIL (2013) son todas aquellas operaciones ya actividades que posibiliten al colaborador a trabajar en situaciones con los que cuenta la organización.

La seguridad según lo expuesto es la preservación de la integridad de los colaboradores, bajo normas estricta de seguridad y convivencia y representa al conjunto de medidas que se tomen para prevenir y/o evitar accidentes. Las medidas preventivas y correctivas que se tomen como consecuencia de las inspecciones y evaluaciones que se hagan en diferentes tiempos de un proceso.

La seguridad es la rama que tiene por finalidad cuidar la integridad de los sistemas, de las personas, medio ambiente y equipo. La gestión de la misma se verá reflejada en estadísticos de seguridad como el número de accidentes laborales que ocurran en una determinada zona bajo un periodo, esto se verá reflejado en el bienestar de las personas que laboran en las empresas de estudio.

c. Salud Ocupacional

La seguridad ocupacional, viene a ser la rama encargada de velar por el bien social. “Es una parte de la salud en general que tiene el fin de mantener y lograr el grado más alto de bienestar físico, social y mental de los empleados en todos los puestos” (SUNAFIL, 2013).

Es una rama que cuenta con el “objetivo de promover y mantener el grado más alto posible de bienestar mental, social y físico de los empleados en todas las ocupaciones, previniendo el daño producido por los términos laborales y por los aspectos de riesgo” (Buenaventura, 2019, p. 16).

La salud ocupacional está fijada básicamente en el bienestar mental, social y físico de los individuos en un campo laboral, de sumas importancia para las gestiones empresariales actuales. Dentro de las organizaciones es necesario

tener comodidad para asegurar la eficiencia y la eficacia de los resultados, esto implica una gestión con sostenibilidad en el tiempo.

d. Dimensiones de seguridad y salud ocupacional

- Higiene laboral

Viene a ser la “prevención de las enfermedades ocupacionales o laborales generadas por factores o agentes físicos, químicos o biológicos que se encuentran en los ambientes de trabajo y que actúan sobre los trabajadores pudiendo afectar su salud y su bienestar” (RIMAC seguros, 2018).

Además, según, la Higiene laboral “viene a ser la ciencia dedicada a la identificación, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas en el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y/o el bienestar, o crear algún malestar entre los trabajadores” (RIMAC seguros, 2018).

Los componentes de las dimensiones:

- Plan organizado, compuesto por reglamentos que direccionan las actividades a desarrollar y respetar con el fin de obtener resultados óptimamente esperados.
- Servicio médico adecuado, complemento básico para el seguimiento y evaluación de los trabajadores, buscando el buen desempeño.
- Prevención de riesgos para la salud, son lineamientos y reglas estipuladas para prevenir riesgos en la salud.

Es la estrategia y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones a través de la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo (OPS, 2010).

- Condiciones Laborales

Es el conjunto de elementos que determinan la situación en la cual el colaborador realiza sus actividades, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social. (OIT, 2009).

Los componentes de las dimensiones:

- Iluminación

Chiavenato (2013) , “Este se refiere a la cantidad de luz que tiene suceso en el centro laboral. No se trata de solo de iluminación, sino de la cantidad de la luz en un punto focal” (p. 277).

Según Buenaventura (2019), menciona que una correcta distribución de la luz aumenta la producción. Es muy relevante para la seguridad, bienestar, la eficiencia y salud de los trabajadores. Porque una mala iluminación genera daños a la vista de los empleados, causando la reducción de la producción y maximizara costos.

La iluminación es relevante dentro del centro de labor para que el empleado pueda alcanzar una productividad excelente (Buenaventura, 2019).

- Ruido

Buenaventura (2019), citó que “otro componente que debe de ser eliminado o reducido oportunamente es el ruido para que pueda elevar la eficacia del colaborador, la reducción de la producción es por una causa frecuente de irritación e fatiga” (p.15).

Según Chiavenato (2013), “se piensa que el ruido debe de tratar de eliminarse en el centro de labores ya que disminuye la eficacia del empleado, se debe de considerar y aislar los espacios que tienen mucho ruido,

facilitando al empleado las pautas requeridas para que sean más efectivos”.
(p.29)

Chiavenato (2013), menciona que: el sonido o ruido cuando es indeseable tanto en frecuencia e intensidad, llegando a medirse por decibelios (db), genera desgaste en los trabajadores reduciendo su capacidad productiva y baja concentración. “El ruido se mide por el número de vibraciones por segundo que es emitido, la fuente del sonido y se mide por ciclos en segundos” (p.278).

Al llegar que el sonido sea indeseable éste produce alteraciones psicológicas y fisiológicas.

– Temperatura

Chiavenato (2013) citó la relevancia de una adecuada condición ambiental siendo así con la temperatura, donde el empleado debe de contar con ropa que proteja su salud. Cuando se trata de la temperatura se inicia a tocar el tema en dos distintas perspectivas, temperatura adecuada o media y extremos que son el exceso de frío y calor. Donde los empleados se hallan puestos según a la actividad que ejecutan.

Debe de considerarse la vestimenta del empleado si se encuentran diseñados o no según la zona de trabajo, con el fin de proteger el estado psicológico y fisiológico del empleado, se llegó a la conclusión que de acuerdo a la comparación experimental del requerimiento del oxígeno se aumenta de acuerdo a la magnitud de la suma del trabajo, esto evidencia que es muy relevante contar con un gran conocimiento de las condiciones de la labor expuestas en el trabajo. Las organizaciones deberían de implementar métodos de manejo mediante la implantación de procedimientos, cambiando ambientes y administrativamente a través de los controles por sujetos con especialidades para que logre un adecuado concepto del ambiente de trabajo.

Se debe de mencionar que cada centro laboral dependiendo la actividad que desarrolla se exponen a diversas temperaturas.

– Humedad

Chiavenato (2013), mencionó que en muchos lugares de trabajo la humedad ambiental es alta, como en la industria textil, gran parte de ella es causada por la alta humedad del aire. Existe una gran demanda de este tratamiento.

Efectos sobre la salud: Disminuye la humedad relativa según el aumento de temperatura. “Tiene un cierto parecido el clima para el desarrollo bacteriano siendo este deficiente cuando se halla entre el 40 y 60% de la humedad relativa. Cuando la humedad relativa se halla en un 47 y 70% existiendo una probabilidad menor que los virus que puedan sobrevivir”.

Hay una mínima probabilidad de que se aumente la adquisición de enfermedades respiratorias al momento de que exista un exceso de humedad ambiental, siendo la sinusitis, infecciones pulmonares, el asma, etc. Se puede tener sensaciones de malestar, dificultad al respirar, escalofríos, etc. El aumento del dolor de ciertas personas con reumatismo es producto de la humedad y el frío, se lleva a finalizar en la búsqueda de medidas preventivas para que se pueda contrarrestar los efectos que causen la existencia de la humedad.

- Seguridad Laboral

Es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o reducir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. (INSST, 2011)

Los componentes de las dimensiones:

- La prevención de accidentes, realizar uso de técnicas de prevención antes durante y después del desarrollo del trabajo.
- Prevención de robos, son procedimientos instaurados para eliminar eventos de pérdidas.
- Política nacional de seguridad y salud en el trabajo

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú cuenta con la finalidad de prevenir accidentes laborales, disminución de daños que pueda producirse, enfermedades profesionales que podrían causar daños (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

“El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

Con esto el estado deja ordenado y regularizado en coordinación con el sector empresarial que se establece un plan de seguridad y salud en el trabajo, en el cual todos los rubros empresariales deben registrarse, esto indistintamente de la actividad a la que se dediquen, para reducir al mínimo los accidentes laborales y prevenir sucesos no deseados en adelante. Esta política es el principal instrumento dentro del estado peruano en vigencia.

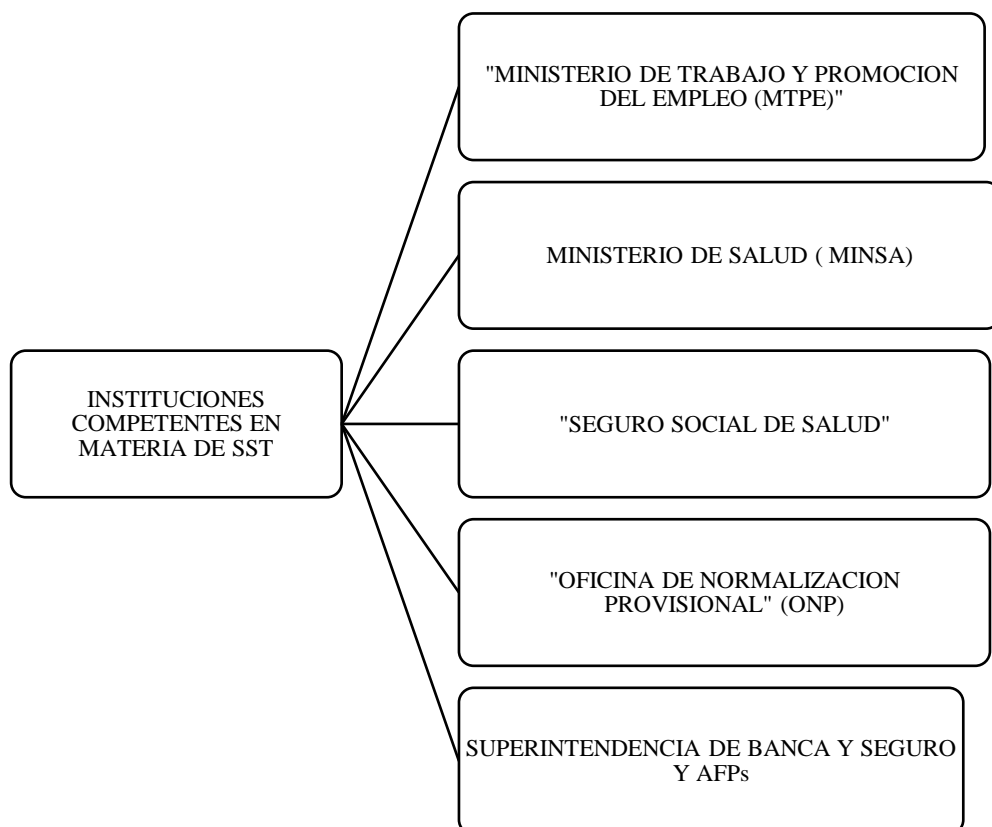
- Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.

Para identificar y generar las notificaciones es importante contar con los cuatro fundamentos de información, de esta manera hacer uso de los registros de los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales:

- 1) Sistema de Accidentes de Trabajo del MTPE
- 2) Sistema de Vigilancia de Accidentes de Trabajo del MINSA
- 3) Información de accidentes de trabajo del MEM }
- 4) Información de enfermedades profesionales de ESSALUD.

Figura 1.

Instituciones competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.



e. Condiciones ambientales de trabajo

Para Chiavenato (2013), condiciones de tiempo: tiempo efectivo, horas extras, tiempo de descanso, etc.

Del primer conjunto se encarga la higiene laboral, en otras palabras, de las condiciones ambientales, pese a que no se comprenda completamente el de los otros dos conjuntos.

De acuerdo a Chiavenato (2013), “Al momento de hablar de las condiciones ambientales de trabajo haciendo referencia a las circunstancias físicas que engloban al trabajador como un ocupante de un puesto en la empresa; en otras palabra, el ambiente físico del empleado mientras este realiza su”(p.277)

Según Chiavenato (2013), resalta la importancia del estado físico de las condiciones laborales. “Varia su estado de ánimo en el desarrollo produciendo una distracción por lo que su rendimiento es mejor, concentrándose en las condiciones como: el color de las paredes, la iluminación, ruido, la humedad y temperatura”. (p. 277)

2.2.2. Calidad de vida Laboral

A. Definición

La conceptualización de la calidad de vida laboral debe de considerarse multidimensional ya que engloba distintas condiciones relacionadas con el trabajo. La CVL visto como un proceso continuo y dinámico donde la actividad laboral se adapta de forma subjetiva y objetiva, así como en los factores operativos como relacionales esta perspectiva quiere hacer que se reconcilien los factores de trabajo orientadas a las experiencias humanas y con las finalidades laborales (Granados, 2011).

Además, la Calidad de Vida propuesto por la Organización Mundial de Salud (OMS) este corresponde al enfoque de la persona acerca de su posición.

En el contexto del sistema y cultura de valores donde está inserto, y con una relación con sus expectativas, finalidades, preocupaciones y estándares (Alves, Cirera, & Carlos, 2013).

La calidad de vida laboral representa las condiciones económicas, sociales, labores, psicológicas y laborales por parte de un trabajador dentro y fuera del entorno de su lugar de trabajo; esto implica perfeccionar, mantener y general al ambiente laboral, tratándose de sus términos físicos (seguridad e higiene) o de sus términos sociales y psicológicos. Todo esto redundará en un campo laboral amigable y agradable, perfecciona de forma sustancial a la calidad de vida de los individuos dentro de la empresa. Cabe mencionar lo mismo de la calidad de vida de los individuos. (Chiavenato, 2013).

La calidad de vida se define sin desconocer la complejidad, y la complejidad solo puede resolverse mediante la definición anterior, cada elemento del sub elemento y la sub definición de cada subelemento, y se requiere una expresión clara entre ellos, puede proporcionar una calidad de vida corta, que es la mejor satisfacción para las necesidades humanas. Se pueden buscar otras sub definiciones utilizando las etapas intermedias del sistema de indicadores. Finalmente, la articulación suele ser múltiple, y múltiple entre diferentes planos del elemento. Un tema claro no puede ser el mismo tema en el desarrollo común. En un sentido claro, es el desarrollo mismo, en otras palabras, la capacidad de una persona para ingresar a las mercancías para poder llevar y controlar plenamente su vida. La idea es manifestada como básica y brinda un enfoque de la Calidad de vida distinto, la muestra como un campo dimensional receptor de los vertidos de diversos campos dimensionales, y a la vez resulta continuo al momento de permitir la irradiación de éstas, sin que dejen de lado su personalidad. La opinión del desarrollo permite comprender a la Calidad de Vida, mostrándolo como una realidad abierta, continua de forma emergente y dinámica (Jiménez, 2007).

Si se conceptualiza lo que dicen los autores mencionados, podemos llamar calidad de vida laboral, al desarrollo de satisfacción que produce un ambiente de trabajo, esto sin duda representará varios campos de enfoque ya que hablamos de un término amplio y subjetivo. El enfoque donde trataremos esta investigación será la calidad de vida de los individuos en el trabajo desde sus ambientes físicos como en su percepción psicológica y social.

La Calidad de Vida se define como la calidad de los términos de un sujeto, la satisfacción que experimenta por la persona, en otras palabras (Jiménez, 2007).

B. Incorporación de la subjetividad

Pensar en la economía realizó distintos intentos de conectar con la utilidad o satisfacción; todos estos recibieron una crítica igual: la introducción de la definición con subjetividad, no permitía el acoplo de una ciencia objetiva y positiva. Esta problemática teórica con el tiempo se dejó a un lado y este dio por hecho que si había dinero podría existir mayor bienestar y, por ende, se anhelaba. De esta forma, la ciencia que se suponía que debía de gestionar el bien de los sujetos se desarrolló al marco de éstas y cortan toda vía de suma a la subjetividad. (Jiménez, 2007), es por eso que no se podría definir como una ciencia exacta a la percepción que se tiene sobre algo considerando distintos sujetos de estudio, es decir no a todos les satisface los mismo ni a la misma magnitud o intensidad.

C. Dimensiones de la calidad de vida laboral

- Condiciones Subjetivas

Es la manera particular como cada persona percibe, se representa, interpreta y valora la experiencia laboral y todos sus elementos asociados, y que como conjunto de símbolos instruyen y animan su experiencia y dan sentido a su comportamiento laboral. (Orejuela & Ramírez, 2011)

Sus componentes son:

- Equipo de trabajo, encargados de llevar a cabo el desarrollo de las actividades laborales.
 - Comunicación, medio por el cual los trabajadores plasman mensajes para llevar a cabo un trabajo o acción.
 - Participación, vienen a ser las acciones que ejercen para lograr un objetivo o fin.
- Condiciones Objetivas

Hace referencia a las condiciones medibles del ambiente que en sí mismas ayudan a que el colaborador tenga una mejor vida laboral, el concepto se identifica con los indicadores asociados a las condiciones externas basadas en el contexto donde labora el colaborador. (Gómez & Aguilar, 2018)

Sus componentes son:

- Sistema de gestión, se trata del manejo adecuado de los diversos lineamientos para mejorar las condiciones de trabajo.
- Organización de trabajo, se basa en la dinámica ordenada tomando en cuenta los diversos lineamientos que se debe respetar al momento de ejercer una labor.

D. Componentes de la calidad de vida

El reto base para que se haga operativo la conceptualización, la dificultad ha de considerarse un reflejo, por lo menos en parte. De la misma complejidad de la persona, si esto no es así, hay un cierto riesgo de producir un constructo tan limitante como resultó ser lo que pretende sustituir (Jiménez, 2007), se tiene una

clasificación de dimensiones que podría ayudarnos a entender con mayor facilidad la definición de calidad de vida en su complejidad.

Figura 2

Componentes de la Calidad de Vida

Calidad Ambiental	Bienestar	Identidad Cultural
Area territorial o <i>escala</i> <ul style="list-style-type: none"> ■ Habitacional (vivienda) ■ Residencial (local, barrio) ■ Urbana y territorial (metrópoli ... planeta) 	Condiciones objetivadas <ul style="list-style-type: none"> ■ Producción-Reproducción (empleo y trabajo doméstico) ■ Educación (aprendizaje y formación) ■ Salud 	Vínculos e interacciones sociales <ul style="list-style-type: none"> ■ Participación y apropiación ■ Tiempo disponible (libre y liberado de ocio) ■ Relaciones sociales y redes sociales

E. Conceptos relacionados a la calidad de vida

- Felicidad, bienestar y calidad de vida

“La felicidad es el estado afectivo, o emocional caracterizado por un sentimiento de gozo, como subjetividad, el bienestar por el contrario se refiere al conjunto de condiciones objetivas necesarias para la satisfacción humana” (Jiménez, 2007), y si hablamos de calidad de vida tendríamos que incluir ambos conceptos y sumarle una búsqueda de lo micro y lo macro dentro de lo subjetivo y lo objetivo.

- Calidad de la vida laboral

En general, la calidad de vida hace referencia a las normas de recursos humanos que dañan de forma directa a los trabajadores, siendo sus beneficios y compensaciones, diversidad, carrera administrativa, balance familia-trabajo, salud y bienestar, cuidado de sus dependientes, seguridad laboral y beneficios domésticos (Chiang, 2017).

Los empleados son muy importantes en una organización. Es así como se necesita una visión globalizada donde la participación del personal tenga relevancia e importancia.

Figura 3.

Calidad de vida laboral.



– Indicador Individual

La evaluación vista desde el trabajador, en otras palabras, como este llega a experimentarlo. “Entre los ítems individuales se encuentra la satisfacción laboral, expectativas, nivel de motivación, valores orientados al trabajo y las actitudes, compromiso, implicación, calidad de vida laboral percibida, etc”. (Chiang, 2017, p.28).

– Condiciones y medio ambiente del trabajo

Asocia algunas variables tales como:

- Lugar físico laboral.

“Promocionar la salud en el centro de labores mediante diversas políticas y actividades, producidas para apoyar a los empleados y empleadores para un adecuado control de una mejor salud, favoreciendo la competitividad y productividad, apoyando al desarrollo social y económico de los países” (Chiang, 2017).

- Organización

Abarca variables de acuerdo a los factores; al igual que el trabajo en grupos de trabajo. Desde un enfoque empresarial podemos mencionar las variables que indiquen las formas de condiciones de las organizaciones.

- Cultura

“Un conjunto de creencias inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo a medida que aprende a afrontar sus problemas de adaptación externa y de integración interna que ha funcionado suficientemente bien para ser juzgada válida y, consiguientemente, para ser enseñada a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir sobre estos problemas” (Chiang, 2017).

- Indicadores globales

Se refiere a indicadores globales, tales como la economía, la política, la tecnología que tienen que ver como el entorno laboral de los colaboradores.

- Diversidad

De acuerdo a las Naciones Unidas la conceptualización de “diversidad se manifiesta de diferentes formas, por ejemplo; diferencias de edad, raza, género, habilidades personales, orientación sexual, religión e idioma. La diversidad en términos de antecedentes, experiencia profesional, habilidades y especialización, valores y cultura, así como clase social; es un patrón que prevalece” (Chiang, 2017).

Es así como podemos definir el concepto de calidad de vida como algo complejo desarrollado entre una parte subjetiva y objetiva, no se puede determinar simplemente, pero estos autores nos ayudan a comprender la importancia de la palabra y la relevancia en su práctica

dentro de las organizaciones empresariales, es fundamental que las organizaciones sepan la importancia de esta para poder generar competitividad y productividad con su personal. El trabajo ocupa gran tiempo y espacio dentro de la vida de las personas, buena parte de nuestras vidas transcurre en nuestro ambiente laboral, es por eso que la relación de generar condiciones de trabajo adecuadas será crucial en adelante.

2.2.3. Marco legal

- Ley N°26790 (1997), “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud”.

Mediante esta fue implementado el seguro complementario de trabajo de riesgo (Ley N°26790, 1997). La Madrid (2008), sobre la misma, comenta: “precisa la obligación de la entidad empleadora de declarar su condición de alto riesgo ante el MTPE (...) Asimismo, deberá contratar este seguro para la totalidad de sus trabajadores que realicen actividades de alto riesgo o estén expuestos a ellas”.

- Decreto Supremo N°009-2005-TR (2005), “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Este conforma una norma de marco general que puede ser empleada como referencia para un sistema de seguridad y salud ocupacional. Debe precisarse que mediante este decreto se establece un reglamento para implementar sistemas de gestión de seguridad y salud a las empresas (Decreto Supremo N°009-2005-TR, 2005). La Madrid (2008), sobre el mismo, comenta: “(...) es un imperativo legal que obliga a todos los sectores productivos (...) a establecer los principios y exigencias mínimos (...) para suministrar, mantener y mejorar las condiciones básicas de la protección que sus trabajadores necesitan al exponerse a riesgos” (La Madrid, 2008, p. 12).

- Ley N°29783 (2011), “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Su objetivo principal es el de estimular el desarrollo de la cultura de prevención de riesgos laborales, en este sentido, señala: “(...) cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa (...)” (Ley N°29783, 2011, p. 5). Estable nueve principios generales se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1

Principios de la SST

Principios		Definición
Principio de prevención	de	“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que (...) se encuentran dentro del ámbito del centro de labores” (Ley N°29783, 2011, pág. 4).
Principio de responsabilidad	de	“El empleador asume las implicancias económicas, legales (...) a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él (...)” (Ley N°29783, 2011, pág. 4).
Principio de cooperación	de	“El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Ley N°29783, 2011, pág. 4).
Principio de información y capacitación	de y	“Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva (...) con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud (...)” (Ley N°29783, 2011, pág. 4).
Principio de gestión integral	de	“Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa” (Ley N°29783, 2011, pág. 4).
Principio de atención integral de la salud	de	“Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes (...)” (Ley N°29783, 2011, pág. 4).
Principio de consulta y participación	de y	“El Estado promueve mecanismos de consulta y participación (...) para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Ley N°29783, 2011, pág. 4).

Principio de primacía de la realidad	de “Los empleadores, los trabajadores (...) responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud (...) brindan información completa (...)” (Ley N°29783, 2011, pág. 4).
Principio de protección	de “Los trabajadores tienen derecho a que (...) los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable (...)” (Ley N°29783, 2011, pág. 5).

Nota: Tomado y modificado de “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, por La Ley N°29783 (2011), Congreso de la República del Perú, Lima.

– Resolución Ministerial N°050-2013-TR (2013)

Su objetivo es: “aprobar los formatos referenciales que contengan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (..) y otros documentos referenciales que puedan orientar (...) en la implementación y desarrollo de sus sistemas” (Resolución Ministerial N°050-2013-TR, 2013, p. 1).

2.3. Marco conceptual

- **Seguridad y salud ocupacional.** “La SST se trata de una disciplina que trata principalmente acerca de la prevención de enfermedades o lesiones suscitadas en el lugar en que se labora, aunado a ello, se ocupada de proteger y promocionar la salud y seguridad de los trabajadores”. (OIT, 2011).
- **Seguridad Ocupacional.** Son las actividades y operaciones que posibiliten al empleado a que trabaje en situaciones de no agresión, así como personales y ambientales para que preserve su salud y seguridad y conservar los recursos materiales y humanos con los que este llega a contar la empresa.
- **Salud Ocupacional.** Es una rama que cuenta con el objetivo de promover y mantener el grado más alto posible de bienestar mental, social y físico de los colaboradores.

- **Calidad de vida Laboral.** Este en general hace referencia a las normas de recursos humanos que dañan de forma directa a los trabajadores, tales como las ventajas y compensaciones, diversidad, carrera administrativa, balance familia trabajo, flexibilidad de horarios bienestar y salud, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes.
- **Accidente de trabajo.** Toda situación repentina que sobrevenga por motivos del trabajo y que haga que el trabajador obtenga una perturbación a su integridad.
- **Causas de los Accidentes.** Son distintos eventos que se relacionan a la concurrencia para producir un accidente. Se fracciona en:
 - **Falta de control.** Son debilidades, ausencias o fallas en la conducción del sistema de gestión de la seguridad y la salud ocupacional, a cargo del titular de una actividad minera y/o contratistas.
 - **Prevención de accidentes.** (Chiavenato, 2013, p. 288) menciona que “accidente laboral como una situación que viene del trabajo que produce, de forma indirecta o directa, un daño físico, un mal que orienta a la muerte, alteraciones funcionales, perdidas parciales, temporales, permanente, total”.

CAPÍTULO III HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.

3.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación directa y significativa entre la higiene laboral, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.
- Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.
- Existe una relación directa y significativa entre seguridad laboral, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín - 2020.

3.3. Variables

La investigación está dirigida para revelar la relación que tiene la seguridad y salud ocupacional sobre la calidad de vida de las personas es por lo tanto que definimos las variables.

V1: Seguridad y salud ocupacional

V2: Calidad de vida

3.1.1. Definición conceptual

- **La seguridad y salud ocupacional:** “La seguridad y salud ocupacional, también conocida como salud y seguridad en el trabajo, se trata de una disciplina que trata principalmente acerca de la prevención de enfermedades o lesiones suscitadas en el lugar en que se labora”. (OIT, 2011).

- **Calidad de vida laboral:** Esta implica mejorar, mantener y crear las condiciones físicas (seguridad, higiene, ambiente, etc.), sociales y psicológicas en el ambiente laboral. Si esto es bien aplicado se obtiene un ambiente laboral amigable, agradable lo cual conlleva a que la calidad de vida de los trabajadores de una organización mejore (Chiavenato, 2013).

3.1.2. Definición operacional

- **La seguridad y salud ocupacional:** Se refiere a las condiciones de higiene laboral, condiciones laborales y de seguridad que necesita el personal para que pueda trabajar apropiadamente.
- **Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral consiste en la percepción del personal respecto a su situación y condición laboral (subjetiva y objetiva) asociado al contexto en el cual trabaja.

3.3.2. Operacionalización de variables

Dadas las variables previamente identificadas, la Anexo 2 muestra detalladamente la operacionalización correspondiente a cada una de ellas.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El método general que se aplicó el método científico, el cual consiste en realizar un conjunto de procedimientos ordenados y sistematizados. Por otra parte, el método específico fue el analítico y el sintético, según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), el método analítico-sintético se enfoca hacia la descomposición del objeto y su posterior recomposición, de esta manera, mediante el análisis son separadas las cualidades de un objeto, y, mediante la síntesis, las mismas son integradas buscando una mejor comprensión del objeto. Ergo, dados los objetivos tanto generales como específicos pertinentes, la presente investigación empleará dicho método de investigación.

4.2. Tipo de investigación

Dada la naturaleza de este trabajo de investigación, fue aplicada debido a que se puso en práctica la teoría para la solución de un problema real Hernández, et al. (2014). En este sentido, la investigación empleó la teoría para determinar la relación de las variables.

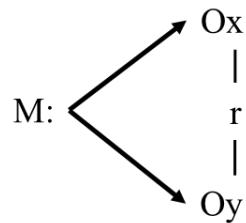
4.3. Nivel de investigación

En base a los objetivos, se identificó al nivel correlacional como el nivel adecuado para el desarrollo de la investigación. Sobre este, nivel, Espinoza (2010), señala que el objetivo es realizar una evaluación en base a la relación entre dos o más variables. En la investigación se buscó la relación de variables.

4.4. Diseño de la investigación

En el desarrollo de este documento se empleó el diseño no experimental transversal correlacional. Este, según Hernández et al (2014), estudia únicamente el o los fenómenos de interés restringiendo la manipulación de las

variables concernientes. Además, la información necesaria fue recopilada en un lapso específico.



Dónde:

- M: Trabajadores de la empresa Envak seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia.
- r : Grado de relación
- O_y : Seguridad y salud ocupacional.
- O_x : Calidad de vida.

4.5. Población y muestra

Seguendo a Carrillo (2015) La población o universo se convierte en la unidad de análisis total a estudiar. La población tiene características porque se puede medir, cuantificar e investigar, además, también se puede definir y definir en base a preguntas de investigación. (Toledo, 2016). En el estudio, la población estuvo representada por toda la empresa. De esta manera, los trabajadores de la empresa Envak han sido identificados como la población, siendo un total de 60 trabajadores.

Con respecto a la muestra, Suárez (2011), señala que esta es una parte representativa de la población. Para hallar esta parte representativa, se empleó un tipo de muestreo no probabilístico censal por criterio, de esta manera el

tamaño de la muestra fue de 60 trabajadores de la respectiva organización para ser parte de la muestra.

Tabla 2

Lista del personal de la Empresa Envak Sac - Junín

N°	CARGO	CANTIDAD
1	Adm. De Contrato	1
2	Asist. Administrativo	1
3	Sup. Operaciones	1
4	Sup. Operaciones	1
5	Sup. Operaciones	1
6	Sup. Operaciones	1
7	Asist. Operaciones	1
8	SSOMA	1
9	SSOMA	1
10	Mecánico	1
11	Operario Oxigenista	1
12	Almacenero	1
13	Almacenero	1
14	Almacenero	1
15	Conductor	1
16	Conductor	1
17	Conductor	1
18	Conductor	1
19	Conductor	1
20	Conductor	1
21	Conductor	1
22	Conductor	1
23	Conductor	1
24	Conductor	1
25	Conductor	1
26	Conductor	1
27	Conductor	1
28	Conductor	1
29	Conductor	1
30	Conductor	1
31	Conductor	1
32	Conductor	1
33	Conductor	1
34	Conductor	1
35	Auxiliar	1

36	Auxiliar	1
37	Auxiliar	1
38	Auxiliar	1
39	Auxiliar	1
40	Auxiliar	1
41	Auxiliar	1
42	Auxiliar	1
43	Auxiliar	1
44	Auxiliar	1
45	Auxiliar	1
46	Auxiliar	1
47	Auxiliar	1
48	Auxiliar	1
49	Auxiliar	1
50	Auxiliar	1
51	Auxiliar	1
52	Auxiliar	1
53	Auxiliar	1
54	Auxiliar	1
55	Auxiliar	1
56	Auxiliar	1
57	Auxiliar	1
58	Auxiliar	1
59	Auxiliar	1
60	Auxiliar	1

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica

Sánchez, Reyes, y Mejía (2018) señalan que las técnicas de recolección de datos constituyen los medios a través de los que se procede a la ejecución de la recopilación de la información necesaria. De esta manera, dadas las características del presente estudio, tanto la revisión documental como la encuesta han sido elegidas. Así mismo Hernández et al. (2014) indican que para investigaciones de corte transversal, la encuesta fue el instrumento apropiado para recolectar datos.

4.6.2. Instrumento

En base a las técnicas previamente señaladas, se identificó a las fichas bibliográficas y al cuestionario como instrumentos pertinentes. El cuestionario a emplearse fue para medir la seguridad y salud, y calidad de vida en el trabajo. la ficha técnica de este cuestionario fue la siguiente:

- Nombre: Calidad de Vida en el Trabajo y Seguridad y Salud Ocupacional.
- Autor: Chiavenato (2011)
- Validez: El instrumento se validó por el Dr. Carlos Sotelo Estacio (2017).
- Puntaje: El instrumento es medido con la escala de Likert. 1= Nunca; 2= Casi nunca; 3= A veces; 4= Casi siempre; 5= Siempre.
- Significación: La escala que mide la Calidad de vida en el trabajo (Adaptado) posee 3 dimensiones: Higiene y salud laboral, seguridad laboral y condiciones ambientales.
- Extensión: El cuestionario tiene 20 preguntas.
- Administración: el instrumento se aplica de manera individual
- Ámbito de aplicación: será aplicada a 60 trabajadores de la empresa Envak SAC– 2020.
- Duración: Aproximadamente 15 minutos
- Interpretación:
 - De la Calidad de vida:
 - Puntaje de 73 -100 = Alto

- De 39 - 72 = Moderado
- De 20 -38 = Bajo
- De la Seguridad y Salud Ocupacional
 - Puntaje de 100 - 59 = Alto
 - De 32 - 58 = Moderado
 - De 20 - 31 = Bajo
- Validez: La validez fue establecida mediante juicio de tres expertos en el tema.

4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos

La técnica a ser utilizadas para el cumplimiento de los objetivos previstos fue la estadística. Esto último mediante el uso de softwares como IBM SPSS Statistics v.26.0. Por otro lado, para el análisis correspondiente, fueron empleados gráficos de barras y tablas. Para la prueba de hipótesis se aplicó el estadístico Tau_b de Kendall, dado que las variables fueron baremadas de forma ordinal.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Durante el desarrollo de esta investigación, con la finalidad de no incurrir en faltas éticas, se han tomado en consideración los procedimientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana los Andes.

De esta manera, el autor garantiza que los procedimientos, la información y los registros utilizados, desde la presentación del plan hasta el informe final, fueron fidedignos y respetan los principios éticos respectivos.

Por lo tanto, el autor de la presente se somete a las pruebas respectivas de validación del contenido de la presente investigación académica.

.....

Nombres y apellidos:

Número de DNI:

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Se presentan los resultados de la estadística descriptiva; ello incluye los estadísticos de tendencia central, en relación con las variables (Calidad de clima laboral y Seguridad y salud ocupacional) y sus dimensiones, las tablas que en adelante se presenten toman en cuenta las frecuencias y los porcentajes de cada una. La clasificación que se hizo de los datos se consideraron tres niveles: Bajo, moderado y alto. En la Tabla 3 se especifica la baremación de la calidad de clima laboral y sus dimensiones, el instrumento correspondiente para esta variable se compuso de 20 preguntas lo que determinó un valor mínimo de 20 y máximo de 100; con respecto a las dimensiones, las condiciones subjetivas está compuesta por 11 preguntas que toman un valor mínimo de 11 y máximo de 55; la dimensión condiciones objetivas toma el valor mínimo de 9 y máximo de 45. Así mismo, en la Tabla 4 se detallan los rangos de la variable Seguridad y Salud Ocupacional; donde se muestra los valores mínimos y máximos de la variable de igual forma que en la tabla anterior. Este proceso es de importancia para poder establecer valores y posteriormente interpretar los resultados.

Baremación de variables y dimensiones

Tabla 3

Baremación calidad de vida laboral

Variable y Dimensiones	Bajo	Moderado	Alto
Calidad de Clima Laboral	(20 - 60)	(61 - 80)	(81 - 100)
Condiciones subjetivas	(11 - 33)	(24 - 44)	(45 - 55)
Condiciones objetivas	(9 - 27)	(28 - 36)	(37 - 45)

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020

Tabla 4

Baremación seguridad y salud ocupacional

Variable y Dimensiones	Bajo	Moderado	Alto
Seguridad y salud ocupacional	(20 - 31)	(32 - 58)	(59 - 100)
Higiene laboral	(8 - 13)	(14 - 25)	(26 - 40)
Condiciones laborales	(7 - 11)	(12 - 22)	(23 - 35)
Seguridad laboral	(5 - 8)	(9 - 15)	(16 - 25)

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín - 2020

5.1.1. Calidad de clima laboral

Se determinan los resultados propios a la variable calidad de clima laboral que recabó la información del estudio:

Tabla 5

Resultados de la variable calidad de clima laboral

Variable	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Calidad de Clima Laboral	78	100	90.08	5.955

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Interpretación:

La calidad del clima laboral dentro de la empresa ENVAK SAC obtuvo un valor considerado como alto; ello porque el valor mínimo es alto y el valor máximo estableció un puntaje perfecto (100 puntos); por lo tanto, en la empresa existe una alta calidad de clima laboral. Se debe considerar la desviación estándar que fue de 5.96; se interpreta como la variación con respecto a la media de 90.08.

Tabla 6

Resultados de las dimensiones de la variable calidad de clima laboral

Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Condiciones Subjetivas	41	55	48.62	4.072
Condiciones Objetivas	34	45	41.47	2.721

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Interpretación:

La calidad de clima laboral se compone de las dimensiones: Condiciones subjetivas y condiciones objetivas; respecto al primero, el valor mínimo indica que hay una alta calidad de las condiciones subjetivas; y el valor máximo indica que se alcanzó un puntaje perfecto con respecto a la dimensión, indica que las condiciones subjetivas tienen una consideración dentro de los colaboradores de alta calidad, ello se ratifica cuando se interpreta a la media de 48.62 con una desviación estándar de 4.1, los valores corresponden efectivamente a una alta percepción de las condiciones subjetivas dentro de la organización. La segunda dimensión obtuvo una puntuación considerada como alta obteniendo un valor mínimo considerado como alto y un valor máximo de puntaje perfecto; lo que tuvo mayor claridad en ratificar la misma valoración cuando la media de 41.47 solo tuvo una desviación estándar de 2.7; ello quiere decir que los colaboradores de la organización tienen en una alta percepción de las condiciones objetivas de la calidad de clima laboral.

Tabla 7

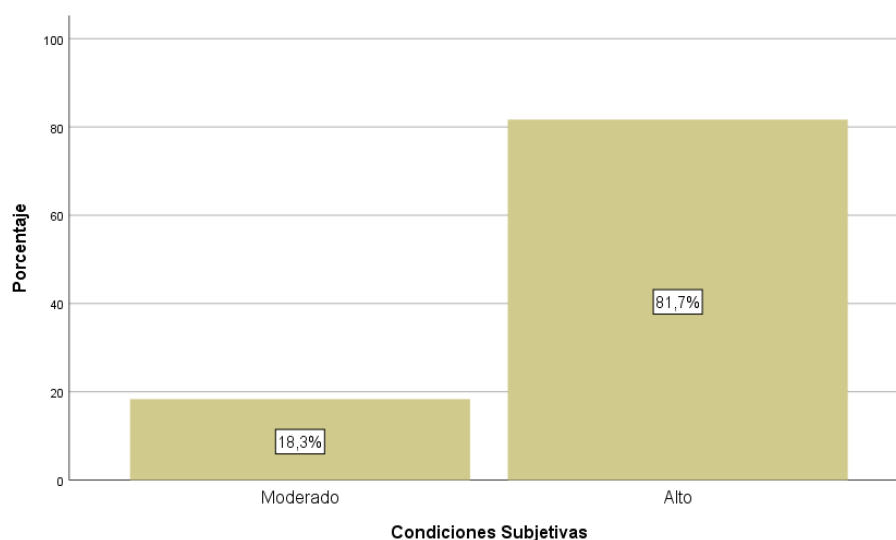
Resultado de la dimensión condiciones subjetivas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	0	0
Moderado	11	18.3
Alto	49	81.7
Total	60	100

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Figura 4

Resultado de la dimensión condiciones subjetivas



Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Interpretación:

Los colaboradores de la empresa ENVAK SAC calificaron como alto las condiciones subjetivas de la calidad de clima laboral con un 81.7%, es una cifra bastante significativa ya que representa a la mayoría de colaboradores que se encuentran satisfechos con las condiciones subjetivas y ello habla del trabajo de la organización como tal; para que la percepción de los colaboradores tenga tan alta estima a su organización. Así también se puede tener en cuenta que el

18.3% considero de moderado las condiciones subjetivas Ello implicaría un trabajo de retroalimentación y enfocado en el recurso humano.

Tabla 8

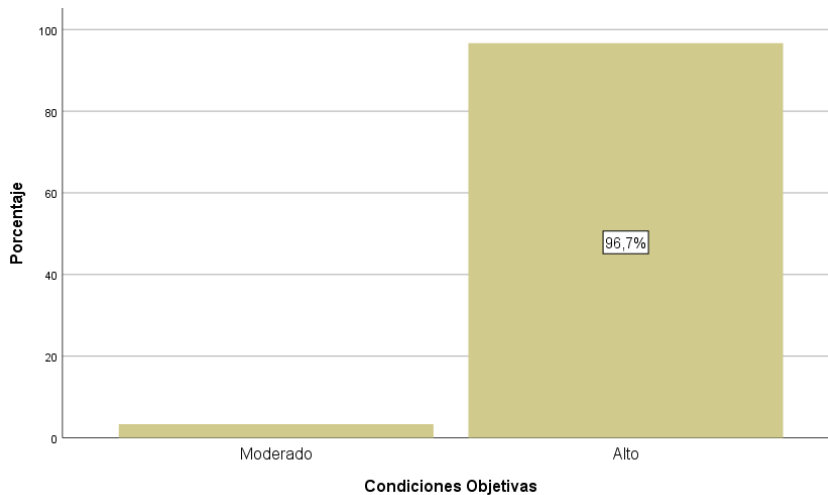
Resultado de la dimensión condiciones objetivas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	0	0
Moderado	2	3.3
Alto	58	96.7
Total	60	100

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Figura 5

Resultados de la dimensión condiciones objetivas



Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Interpretación:

Respecto a la dimensión de condiciones objetivas, el 96.7% de los colaboradores calificó como alta; ello implica que la apreciación de los colaboradores con respecto a las condiciones objetivas es de casi la totalidad de calificación alta, sobre la calidad de clima laboral, así mismo, tiene gran

significancia por obtener tan buenos resultados sobre la percepción de la calidad evaluando las condiciones objetivas dentro de la organización, es un gran acercamiento a lo ideal; sin embargo esta cifra a su vez representa una responsabilidad tremenda de los empleadores hacia sus colaboradores, para mantener esta imagen como organización.

Tabla 9

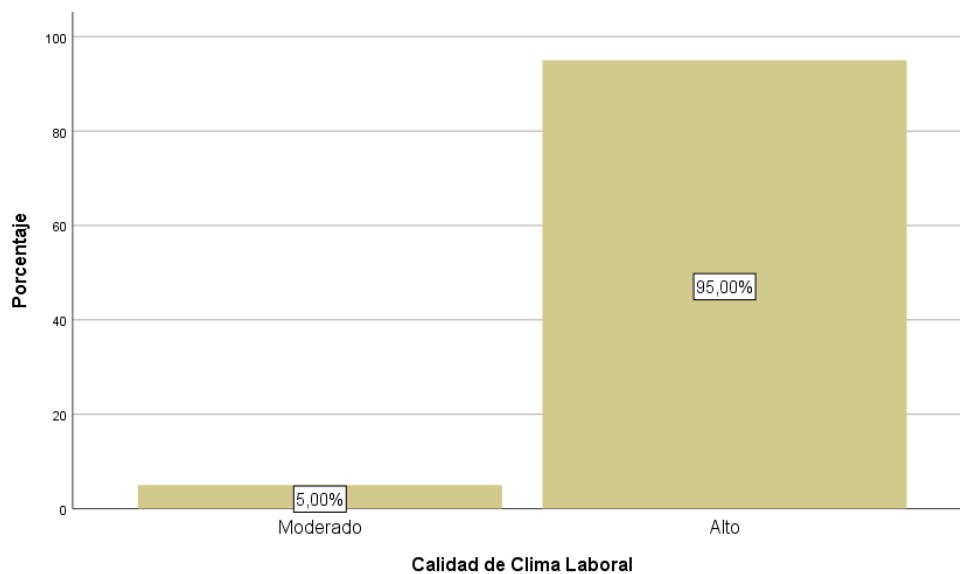
Resultados de la variable calidad de clima laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	0	0
Moderado	3	5
Alto	57	95
Total	60	100

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Figura 6

Resultados de la variable calidad clima laboral



Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020

Interpretación:

En general, la calidad del clima laboral es calificado con una calificación alta; ello quiere decir que la organización se encuentra bien encaminada, los colaboradores encuentran una percepción de calidad apropiada para poder desarrollar sus actividades, pues un ambiente laboral propicio potencia las capacidades y habilidades de los colaboradores, es importante optimizar y mejorar continuamente, y con mayor razón cuando se tienen resultados alentadores.

5.1.2. Seguridad y Salud Ocupacional

En esta sección se detalla los estadísticos de tendencia central, frecuencias y porcentajes de la variable seguridad y salud ocupacional realizada en la empresa ENVAK SAC, la variable desarrolla su análisis en tres dimensiones.

Tabla 10

Resultado de la variable Seguridad y Salud Ocupacional

Variable	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Seguridad y salud ocupacional	49	97	79.53	7.386

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Interpretación:

La seguridad y salud ocupacional no alcanzó el puntaje máximo de 100, pero en su valor máximo estuvo muy cerca de hacerlo, en su valor mínimo tuvo la calificación de moderado. La media de 79.53 revela que, los colaboradores normalmente consideran que la gestión de seguridad y salud ocupacional de la organización se encuentra en un alto nivel de apreciación. Un dato no menor es que la desviación estándar fue alta de 7.34 ello perturba directamente a la media.

Tabla 11

Resultados de las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional

Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Higiene Laboral	25.00	40.00	34.1667	3.22683
Condiciones Laborales	11	34	25.98	4.725
Seguridad Laboral	12	24	19.38	2.505

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Interpretación:

La seguridad y salud ocupacional se compuso de 3 dimensiones, higiene laboral, condiciones laborales y la seguridad laboral propiamente. Referente a la higiene laboral, como valor mínimo determinó que, una apreciación de calificación moderada mientras que el valor máximo fue del puntaje perfecto correspondiendo a un nivel alto. La media de esta dimensión de 34.2 determina que el promedio de la calificación de los colaboradores fue de una alta higiene laboral. La dimensión de las condiciones laborales obtuvo un valor mínimo que lo califica como bajo, el valor máximo lo lleva a una calificación casi perfecta y alta; ello hace sentido de tan polarizadas percepciones cuando se analiza la media con una calificación de moderada, a ello teniendo en cuenta que tiene una desviación estándar de 4.7. La dimensión de la Seguridad Laboral, tuvo un valor mínimo considerado en la calificación de moderada, y un valor máximo de calificación alta, la media de la dimensión toma el valor de 19.3 que lo ubica con una calificación de alta; sin embargo, se considera una calificación tenue pues limita con la calificación de moderado, ello indica que, la percepción de la seguridad tiene una percepción de los colaboradores de alta. Considerando por supuesto la desviación estándar de 2.5.

Tabla 12

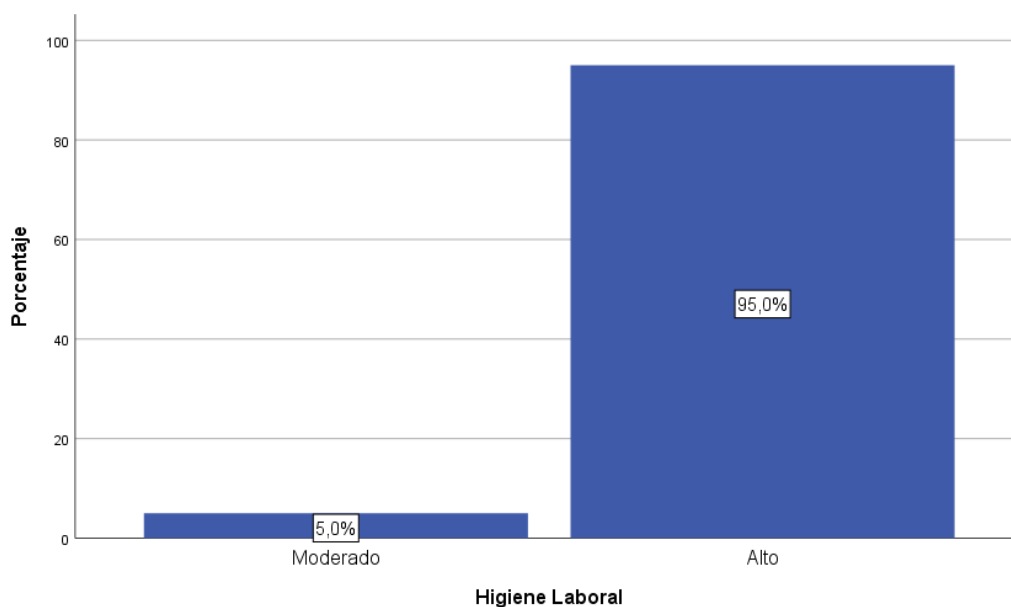
Resultados de la dimensión Higiene Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	0	0
Moderada	3	5
Alta	57	95
Total	60	100

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Figura 7

Resultados de la dimensión Higiene Laboral



Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Interpretación:

El 95.0% de los colaboradores respondió que la higiene laboral se considera de gran importancia y tiene una aceptación de los mismos, pues la gran mayoría calificó de una elevada percepción sobre la gestión de la higiene laboral; así mismo se consideró un 5% con la calificación de moderado, haciendo notar que hay percepciones y discrepancias, aunque sean mínimas

sobre la dimensión estudiada. Ante ello se considera la mejora continua y la supervisión apropiada para poder mantener la calificación de alta y en lo posible llegar a lo óptimo.

Tabla 13

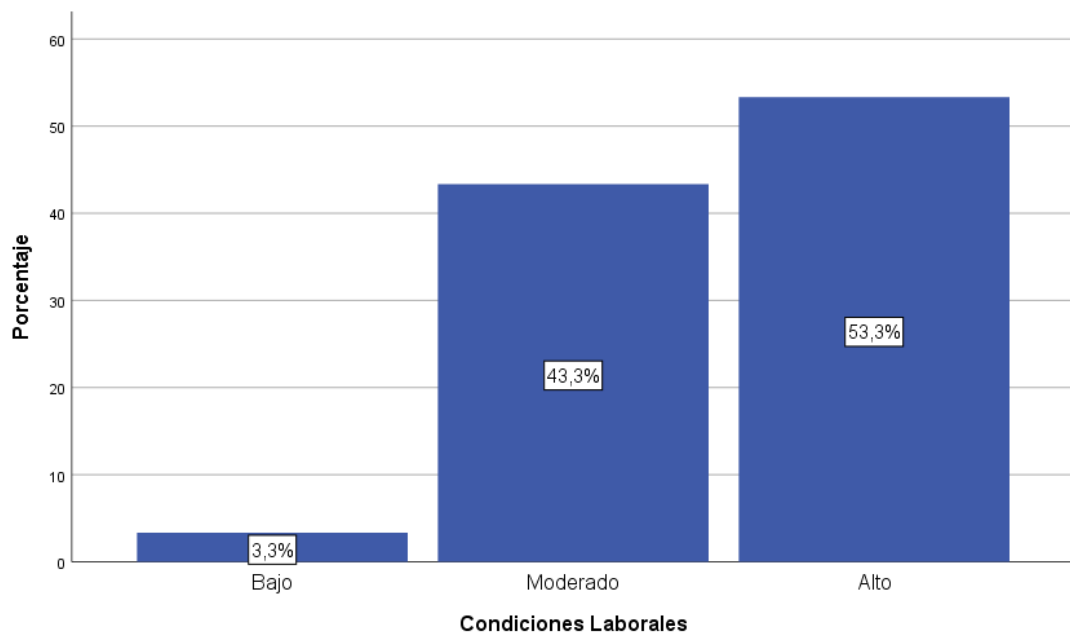
Resultados de las condiciones laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	2	3.3
Moderada	26	43.3
Alta	32	53.3
Total	60	100

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Figura 8

Resultados de las condiciones laborales



Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Interpretación:

El 53.3% de los colaboradores que participaron en la investigación manifiesta bajo su criterio que las condiciones laborales merecen una calificación de alto, compone más de la mitad de los colaboradores. El 43.3% menciona que las condiciones merecen una calificación de moderado, puesto que no están satisfechos desde su perspectiva con las condiciones que se generan en el trabajo, poco segura para ellos poder desempeñarse con confianza. Finalmente, los colaboradores también han determinado una calificación baja para las condiciones laborales este porcentaje es menor pero no puede dejarse pasar por alto; ya que los colaboradores están desaprobando una gestión de seguridad. En esta dimensión se puede apreciar que hay una mayor amplitud de percepciones, inclusive obteniendo la calificación de bajo con un porcentaje menor.

Tabla 14

Resultados de la dimensión seguridad laboral

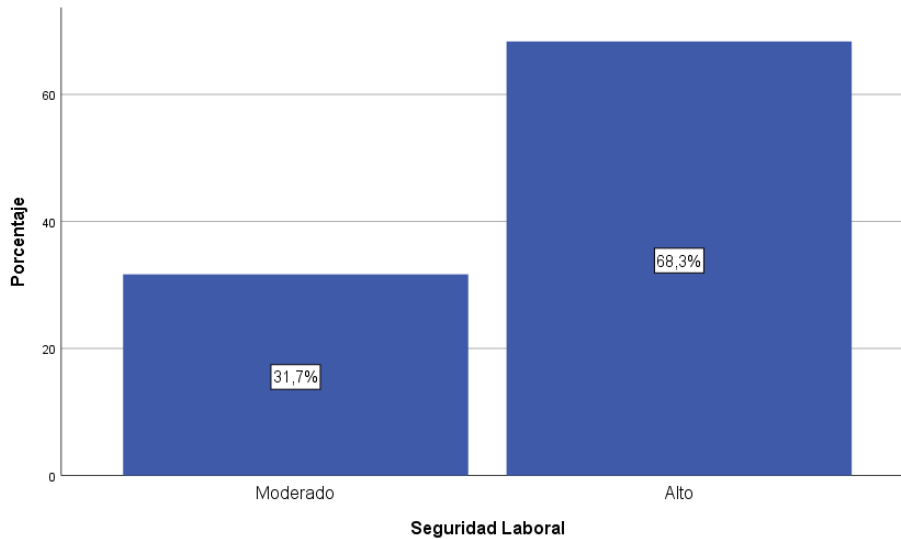
Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	0	0
Moderada	19	31.7
Alta	41	68.3
Total	60	100

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Figura

9

Resultados de la dimensión seguridad laboral



Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Interpretación:

El 68.3% de los colaboradores califica de un nivel alto la seguridad laboral de la organización y de su área de trabajo. Es una cantidad significativa puesto que representa la mayoría de colaboradores. El 31.7% de los colaboradores toman en consideración según su apreciación que el nivel de la seguridad laboral en la organización obtiene una calificación de moderado. La importancia de esta dimensión dentro esta variable es trascendental pues pone en evidencia el criterio con el que los colaboradores califican la gestión de seguridad. Y es importante evidenciar que ningún colaborador le da una calificación de baja seguridad, donde si se tiene que poner cuidado y énfasis es en el porcentaje amplio de personas que califican esta gestión en moderado, porque evidencia que se necesitan mejoras con respecto al desarrollo de las actividades, mayor trabajo para fortalecer el área.

Tabla 15

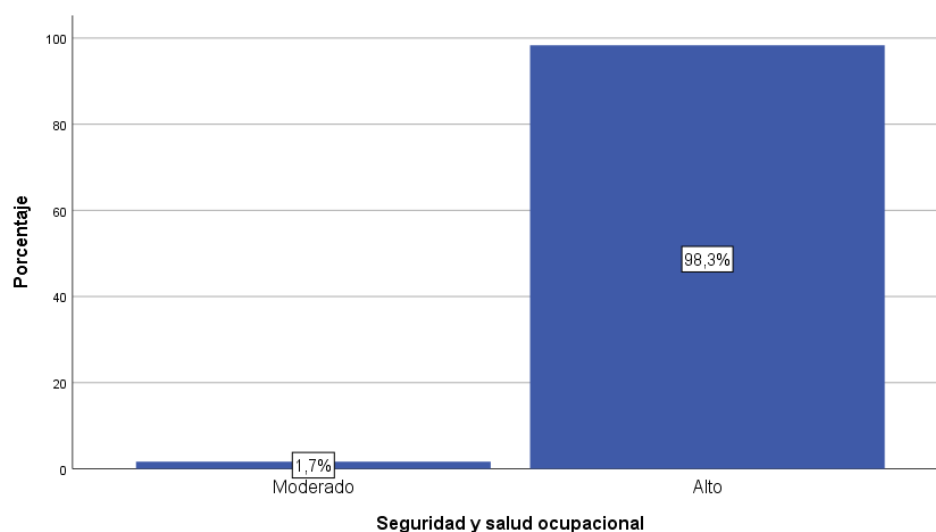
Resultados de la variable seguridad y salud ocupacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	0	0
Moderada	1	1.7
Alta	59	98.3
Total	60	100

Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Figura 10

Resultados de la variable seguridad y salud ocupacional



Nota: Datos recabados con el instrumento “Cuestionario: Seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa ENVAK SAC - Junín – 2020.

Interpretación:

El 98.3% de los colaboradores que participaron en la investigación, calificaron la seguridad y la salud ocupacional con la calificación de alta. Ello evidencia que la empresa viene manejando una gestión sobre ello apropiada pues el criterio de los colaboradores es un ambiente laboral seguro donde ellos

puedan potenciar sus capacidades, es una cifra bastante aceptable, el reto será no disminuir la cifra para poder continuar cosechando altas calificaciones.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Contraste de la hipótesis general

La investigación formuló como hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.

i. Hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación entre la seguridad y salud ocupacional, y la calidad de vida.

H_1 : Existe relación entre la seguridad y salud ocupacional, y la calidad de vida

ii. Nivel de riesgo: $\alpha = 5\% = 0.05$

iii. Regla de decisión:

Si el p-valor resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall es superior a 0.05, indica que se acepta la hipótesis nula; por lo contrario, se acepta la hipótesis del investigador.

iv. Prueba de contraste y análisis:

Tabla 16

Contraste de la hipótesis general

Tau b de Kendall		Calidad de clima laboral
Seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	0.567**
	Sig. (bilateral)	0.000

Nota. Del procesamiento de datos recopilados.

** Significativa al 1%.

El nivel de significancia es de (0,000) es inferior al rango de 5%, en tal sentido se acepta la hipótesis alterna que sostiene que existe relación entre la seguridad y salud ocupacional, y la calidad de vida en la empresa Envak SAC. Así mismo el coeficiente de correlación al ser positivo indica que la relación entre ambas variables es directa; el valor 0.567 se encuentra en una moderada correlación. Por lo que, a mayor seguridad y salud ocupacional mejor será la calidad de clima laboral.

v. Conclusión estadística:

Del procesamiento de resultados, se concluye que en la empresa Envak - 2020, existió una relación directa y significativa entre la seguridad y salud ocupacional, y la calidad de vida.

5.2.2. Contraste de la primera hipótesis específica

En la primera hipótesis específica se plantea: Existe una relación directa y significativa entre la higiene laboral, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.

i. Hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación entre la higiene laboral y calidad de vida del personal.

H_1 : Existe relación entre la higiene laboral y calidad de vida del personal.

ii. Nivel de riesgo: $\alpha = 5\% = 0.05$

iii. Regla de decisión:

Si el p-valor resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall es superior a 0.05, indica que se acepta la hipótesis nula; por lo contrario, se acepta la hipótesis del investigador.

iv. Prueba de contraste y análisis:

Tabla 17

Contraste de la primera hipótesis específica

Tau b de Kendall	Calidad de clima laboral	
Higiene Laboral	Coeficiente de correlación	0.298**
	Sig. (bilateral)	0.022

Nota. Del procesamiento de datos recopilados.

** Significativa al 0.05%.

Interpretación:

El nivel de significancia es de 0.022 inferior al nivel de riesgo de 0.05; por lo que, se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación entre la higiene laboral y calidad de vida del personal. En tanto, el coeficiente de correlación Tau b de Kendall fue 0.298, lo que implica una moderada correlación. Refiriéndose a que, a mayor higiene laboral mejor será la calidad de clima laboral de los colaboradores en la empresa Envak.

v. Conclusión estadística:

A partir de los resultados mostrados, se define que en la empresa Envak SAC. En el 2020, existió una relación directa y significativa entre la higiene laboral y la calidad de clima laboral.

5.2.3. Contraste de la segunda hipótesis específica

En la segunda hipótesis específica se plantea: Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.

i. Hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación entre las condiciones laborales, y calidad de vida del personal

H_1 : Existe relación entre las condiciones laborales, y calidad de vida del personal

ii. Nivel de riesgo: $\alpha = 5\% = 0.05$

iii. Regla de decisión:

Si el p-valor resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall es superior a 0.05, indica que se acepta la hipótesis nula; por lo contrario, se acepta la hipótesis del investigador.

iv. Prueba de contraste y análisis:

Tabla 18

Contraste de la segunda hipótesis específica

Tau b de Kendall	Calidad de clima laboral
Condiciones laborales	Coefficiente de correlación 0.262**
	Sig. (bilateral) 0.044

Nota. Del procesamiento de datos recopilados.

** Significativa al 0.05%.

Análisis:

El nivel de significancia (0.044) se encuentra por debajo al nivel de significancia determinado con un 5%; ante ello, se rechaza la hipótesis nula, se

afirma que existe una relación entre la condición laboral y la calidad de clima laboral. Sumado a ello el coeficiente de correlación de 0.262 implica una correlación baja. Por ello; tomar atención a las condiciones laborales será fundamental para poder mejorar la calidad de clima laboral en la empresa Envak.

v. Conclusión estadística:

De los resultados obtenidos, se concluye que, la empresa Envak existió una relación significativa y directa entre las condiciones laborales y la calidad de clima laboral.

5.2.4. Contraste de la tercera hipótesis específica

En la tercera hipótesis específica se plantea que: Existe una relación directa y significativa entre seguridad laboral, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín - 2020.

i. Hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación entre la seguridad laboral y calidad de vida del personal.

H_1 : Existe relación entre la seguridad laboral y calidad de vida del personal.

ii. Nivel de riesgo: $\alpha = 5\% = 0.05$

iii. Regla de decisión:

Si el p-valor resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall es superior a 0.05, indica que se acepta la hipótesis nula; por lo contrario, se acepta la hipótesis del investigador.

iv. Prueba de contraste y análisis:

Tabla 19

Contraste de la tercera hipótesis

Tau b de Kendall	Calidad de clima laboral	
Seguridad laboral	Coefficiente de correlación	0.008
	Sig. (bilateral)	0.950

Análisis

El nivel de significancia (0.950) es superior al nivel de riesgo de 5%; de tal forma que se acepta la hipótesis nula que manifiesta que no existe relación entre la seguridad laboral y la calidad del clima laboral. Sumado a ello, el coeficiente de correlación de 0.008 indica que la correlación prácticamente es nula. Por lo que, se debe tomar atención en esta dimensión para poder mejorar la percepción de los colaboradores y ello repercute en una mayor calidad de clima laboral.

v. Conclusión estadística:

Del resultado estadístico de esta variable se puede determinar confluientemente que, en la empresa Envak no existe una relación entre la seguridad laboral y la calidad del clima laboral.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El resultado principal del estudio indica que existe una relación significativa y directa entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de clima laboral en la empresa Envak, con un coeficiente Tau B de Kendall de 0.567 (p-value 0.000) significativo al 1%, el cual manifiesta una moderada correlación. Valor inferior encontrado por Salazar (2018) que manifestó con una muestra mayor (309 colaboradores) una correlación directa con grado de alta correlación. Así mismo, Reyes (2017) ratifica que entre ambas variables existe un relación significativa, este autor basa sus argumentos en la calidad de vida personal y laboral, validando lo hallado en la investigación puesto que se determina que ambas variables tienen un nivel de correlación significativo si se les relaciona con la seguridad ocupacional. A esta postura Caruajulca (2018) lo analiza de una manera profunda cuando menciona que la seguridad laboral se relaciona positiva y perfectamente con la productividad de los colaboradores, y apoya la postura de que efectivamente para los trabajadores es fundamental en un ambiente laboral sentirse seguro, para poder desempeñarse adecuadamente, esto sin duda afecta positivamente a la calidad de vida del colaborador. Si se quiere analizar la conclusión general de la investigación también se puede considerar autores como Céspedes y Martínez (2016), quienes resaltan la importancia de la seguridad en el trabajo, apegado básicamente a las normativas y el vínculo social que estas tienen para considerar a los colaboradores fundamentales dentro de una organización y generarle condiciones laborales.

El estudio analizó a profundidad las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional, (higiene laboral, condiciones laborales y seguridad laboral) determinando ante ello que, y para la primera dimensión se considera a la Higiene Laboral, el cual tiene correlación directa y significativa en esta investigación, del mismo modo Soria (2015) menciona que las variables de higiene laboral se relaciona directamente con el bienestar laboral de los colaboradores, el autor menciona que un programa de gestión de seguridad donde se pueda lograr un ambiente, que cumpla las condiciones estándar de

higiene genera un mejor ambiente para que se pueda desarrollar actividades dentro de las organizaciones; sumado a ello se encuentra Solórzano y Vélez (2017) evidencia en su estudio que la gestión de indicadores para el comportamiento organizacional donde evidentemente la higiene forma parte de esta variable, en relación a ello se hace relevante para los organismos mantener una gestión sobre ello.

La dimensión que habla sobre las condiciones laborales obtuvo una correlación con la calidad de clima laboral, ello puede ratificarse en la investigación de Fabián (2017) hace referencia a que las condiciones laborales afectan directamente a los colaboradores, pues están pueden motivar el trabajo, y generar un ambiente propicio laboral, ante ello cabe la responsabilidad de gestión de los gerentes de las organizaciones. La misma dimensión la estudia Encomenderos (2017) cuando concluye en su investigación que las condiciones físicas de trabajo influyen negativamente en la calidad de vida laboral, ello hace referencia a que la variable se puede desarrollar en un marco físico, pues el colaborador necesita estar seguro de sus condiciones, como parte de la gestión de seguridad; además se exige por normativa que el área de seguridad tiene que supervisar que los colaboradores tengan las condiciones mínimas para poder desarrollar los trabajos que disponga su formación. Esta investigación considera negativa la influencia ya que los colaboradores se encuentran expuestos a los peligros que las malas condiciones puedan generar sobre su integridad.

Sobre la dimensión Seguridad laboral, la investigación rechaza que exista correlación entre esta y la calidad de clima laboral dentro de la empresa Envak SAC. Ante ello Carhuas y Mauricio (2014) difiere de esta aseveración pues en su estudio la seguridad industrial y la calidad de clima laboral si tienen una correlación positiva; sin embargo, cuando la misma investigación estudia los efectos de la política de seguridad la calificación que obtiene son muy bajos, puesto a que la percepción de los colaboradores no ve de manera positiva un trabajo sobre ello, puesto que la dimensión tiene que verse estudiada de forma íntegra y sus resultados tienen que plasmarse en cifras que puedan ayudar a la

organización a tomar decisiones. Sobre esta dimensión también Patiño (2014) menciona que la ausencia de un personal calificado en una gestión de seguridad genera limitaciones en la gestión de la organización, ello repercute directamente sobre los colaboradores que son expuestos a trabajar en una organización donde la seguridad no sea prioridad; ante ello Ramírez (2016) evidencia que en algunas entidades la gestión de seguridad abandona a sus colaboradores, haciendo insipiente su acción sobre la minoración o en su defecto eliminar los riesgos de los colaboradores para que ellos puedan sentir que trabajan en un ambiente seguro, donde los supervisores y la alta gerencia pueda se preocupan por la seguridad de los colaboradores y ellos a su vez puedan desempeñarse de la mejor manera para conseguir objetivos.

CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación directa y significativa entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de clima laboral, obteniendo un coeficiente de correlación Tau b de Kendall de 0.567 (significativo al 1%) al ser un coeficiente positivo establece una correlación de directa y moderada. En conclusión, en la empresa Envak; existió una relación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y la calidad de clima laboral. Esto puede hacer referencia a que mientras la gestión de seguridad y salud ocupacional mejora la calidad de clima laboral en los colaboradores de la empresa mejorará. Así mismo, se muestra una correlación moderada ello implica que se pueden optimizar la gestión y pueda retroalimentarse en búsqueda de la mejora continua.
2. Se determinó la relación significativa y directa entre la higiene laboral y la calidad de clima laboral con un coeficiente de correlación de 0.298 (significativo al 0.05%); indica una relación positiva y moderada correlación. Se concluye entonces que, en la empresa Envak en el 2020, existió una relación significativa entre la higiene laboral y la calidad de clima laboral. Es decir, la higiene laboral en la organización representa una importante consideración para los colaboradores para poder percibir una adecuada calidad de clima laboral. En general la higiene de las personas significa una característica de orden dentro de los colaboradores, lo que puede repercutir en las organizaciones como tal en la empresa Envak.
3. Se identificó la relación significativa y directa entre las condiciones laborales y la calidad de clima laboral con un coeficiente de correlación de 0.262 (significancia de 0.05%), indica una relación positiva y moderada correlación. En otras palabras, entre las condiciones laborales y la calidad de clima laboral, existe una relación proporcional, ello quiere decir que, si en la empresa Envak las condiciones de seguridad son las adecuadas la calidad del clima laboral mejora sustancialmente, sin embargo se pudo identificar que los colaboradores tienen una percepción de las condiciones laborales muy tenue, ello significa que la empresa tiene que

reforzar esta dimensión dentro de su gestión de seguridad para poder satisfacer adecuadamente a los colaboradores.

4. No se determinó la relación significativa entre la seguridad laboral y la calidad de clima laboral; dado que, el coeficiente de 0.008 tuvo una significancia de 0.950 superior al nivel de riesgo de 5%. A partir de ello, la conclusión de la investigación para esta dimensión, determina que no existió una relación significativa y directa entre la seguridad laboral y la calidad de clima laboral en la empresa Envak. Esto debe interpretarse como el tenue involucramiento que tienen los colaboradores con la gestión de seguridad de la organización de la empresa Envak, ello puede hacer referencia a que quedan puntos importantes en esta gestión para poder mejorar y sobre todo como tarea para la organización y sus medidas para revertir este resultado.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la evaluación de las medidas de seguridad y salud ocupacional implantadas en la organización de la empresa Envak SAC. Para enfocarse en una mejora continua con respecto a la calidad de clima laboral.
2. Ejecutar un programa de capacitación sobre la seguridad y salud ocupacional; puesto que los colaboradores aún no asimilan de manera natural el sentido de protección y salva guarda de la integridad en muchos aspectos, los trabajadores tienden a exponerse al peligro, pudiendo afectar su integridad, los programas deberán evaluar las condiciones lo más cercano a los colaboradores.
3. Realizar evaluaciones donde se pueda integrar la gestión de seguridad y direccionar a los colaboradores hacia la higiene laboral, que no solo corresponde al orden y limpieza de la zona de trabajo sino también a la higiene personal, para poder trabajar sin exponerse a los peligros por zonas desordenadas.
4. Implementar mejoras que optimicen y mejoren sustancialmente las condiciones laborales de la empresa Envak, favoreciendo al cuidado dl personal y a la supervisión de la misma, pues un lugar seguro siempre será adecuado para laborar organizadamente y generando mayor productividad de los colaboradores; a su vez, mejorando la gestión de seguridad y salud ocupacional.
5. Realizar un estudio profundo de la seguridad laboral de los colaboradores, pues la percepción de ellos esta menguando una gestión y se debe facilitar las herramientas de gestión para que ello mejore a la brevedad, dentro de un plan de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Red de revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 145-163.
- Buenaventura, C. d. (2019). *Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería*. Buenaventura: Lima.
- Cabrera, J. L. (2013). *Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC)*. Sucre: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Carhuas, E., & Mauricio, J. (2014). *Seguridad industrial y calidad de vida laboral en la planta envasadora Star Gas S.R.L. - Acobamba, Periodo 2013*. Tarma: UNCP.
- Carrillo, A. L. (2015). *Población y muestra*. Texcoco: Universidad Autonoma Del Estado De Mexico, Escuela Preparatoria Texcoco.
- Caruajulca, J. (2018). *Seguridad ocupacional y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Industrias Valmaster S.A.C Independencia, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano . *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , 1-46.
- Chambilla, U. (2016). *Calidad de vida en el trabajo y productividad en la empresa Grúas & Negociaciones de Sur S.C.R.L. 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chiang, M. (2017). Estudio empirico de la calidad de vida laboral. *Horizontes Empresariales*, 24.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos. El Capital humano de las organizaciones*. McGrawHill: D.F., México.
- Decreto Supremo N°009-2005-TR. (2005). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Presidencia de la República del Perú .
- Encomenderos, Y. (2017). *Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo de personal administrativo del hospital Victor Lazarte Echeagaray - Essalud, Distrito de Trujillo en el año 2015*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

- Escuela Europea de Excelencia. (15 de 11 de 2017). *¿Cómo debe ser el comportamiento de los trabajadores en cuanto a la seguridad en el trabajo?* Obtenido de Nueva ISO Web site: <https://www.nueva-iso-45001.com/2017/11/comportamiento-seguridad-en-el-trabajo/>
- Espinoza, C. (2010). *Metodología de investigación tecnológica*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Essalud y Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo. (2016). *Seguridad y salud ocupacional*. Lima.
- Fabián, E. (2017). *Diseño e implementación de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en la Planta de Yauris*. Huancayo: UNCP.
- Gómez, O., & Aguilar, R. (2018). Administración del talento humano, calidad de vida laboral y su doble. *Polo del Conocimiento*.
- Granados, I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *IIPSI*, 216-218.
- Grillo, M. (2013). *Construcción y validación de una herramienta de gestión para evaluar la cultura de seguridad en entornos industriales*. Barcelona: Universitat Ramon Llull.
- Grillo, M. (2013). *Construcción y validación de una herramienta de gestión para evaluar la cultura de seguridad en entornos industriales*. Barcelona, España: Universitat Ramon Llull.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Jiménez, C. (2007). *Calidad de Vida*. CFS: Madrid,.
- La Madrid, C. (2008). *Propuesta de un plan de seguridad y salud para obras de construcción*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ley N° 29783. (2011). *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Lima: El Peruano.
- Ley N°29783. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Congreso de la República del Perú.
- Ley N°26790. (1997). *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Lima: Congreso de la República del Perú .

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Política y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017- 2021*. Lima: MTPE.
- MINSA. (2015). *Manual de Salud Ocupacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- MTPE. (2018). *Boletín estadístico mensual. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales* . Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ocon, R., & McFarlane, O. (2007). Reducing employee injuries through behavior based safety. *5th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*, (págs. 1D.5-1, 1D.5-9). Tampico, México.
- OIT. (2010). *Estándar de trabajo Internacional*. Zurich: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Turin: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2012). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la Minería del Perú*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (06 de 10 de 2019). *ILO*. Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- OMS. (20 de Noviembre de 2019). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de WHO Web site: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- ONU. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Viena: Organización de las Naciones Unidas.
- Orejuela, J., & Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *SCIELO*.
- Paredes, B. (2014). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. *Revista Soluciones Laborales*, 51-60.
- Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora*. Tijuana, México: Cicese.
- Ramírez, A. (2012). Servicios de salud ocupacional. *Anales de la Facultad de Medicina*.

- Ramirez, I. (2016). *Elaboración y aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón de santa elena, provincia de Santa Elena*. Santa Elena, Colombia: Universidad Estatal de la Península de Santa Elena.
- Resolución Ministerial N°050-2013-TR. (2013). *Anexo 3: Guía básica sobre sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Reyes, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. Lima, Perú: UNMSM.
- RIMAC seguros. (2018). *Higiene laboral*. Obtenido de https://prevencionlaboralrimac.com/Cms_Data/Contents/RimacDataBase/Media/fasciculo-prevencion/FASC-8588152603585155654.pdf
- Salazar, L. (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y Sustitución de la infraestructura de la Institución educativa Gómez Arias Dávila*. Huánuco, Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación.
- Solórzano, V., & Vélez, D. (2017). *Evaluación de las variables del comportamiento organizacional mediante el empleo de indicadores de gestión en la empresa Reyver S.A. Calceta, Ecuador: ESPAMMFL*.
- Soria, C. (2015). *Diseño de un plan de higiene, seguridad ocupacional y bienestar industrial en la empresa Tacoplastix de acuerdo al D.L. N° 16998*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Suárez, P. (2011). *Población de estudio y muestra*. Asturias: La Fresneda.
- SUNAFIL. (2013). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Perú: MTC.
- Toledo, N. (2016). *Población y muestra*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ENVAK SAC - JUNÍN - 2020.

Autoras: MEZA ÁLVAREZ, Orfelinda; ESPINOZA MARTÍNEZ, María Elena.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la higiene laboral y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC -Junín – 2020? 	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la higiene laboral, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020. 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación directa y significativa entre la higiene laboral, y calidad de vida del personal de la empresa 	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Seguridad y salud ocupacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Higiene laboral • Condiciones Laborales • Seguridad Laboral <p>Variables Independientes:</p> <p>Calidad de vida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Subjetivas 	<p>Método General:</p> <p>Científico</p> <p>Método Específico:</p> <p>Analítico - sintético</p> <p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>60 trabajadores de operaciones de la empresa Envak</p> <p>Muestra:</p> <p>60 trabajadores de operaciones de la empresa Envak</p> <p>Muestreo:</p> <p>No probabilístico</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020? • ¿Cuál es la relación entre seguridad laboral y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre las condiciones laborales, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020. • Establecer la relación entre seguridad laboral, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020. 	<p>Envak SAC - Junín – 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020. • Existe una relación directa y significativa entre seguridad laboral, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Objetivas 	<p>Diseño:</p> <p>Diseño no experimental, transversal – correlacional</p>	<p>censal por conveniencia</p>	
--	--	---	---	--	--------------------------------	--

Anexo 2

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Seguridad y salud ocupacional	La seguridad y la salud ocupacional vienen a ser acciones y condiciones de prevención que buscan reducir la accidentabilidad, los riesgos, peligros de los trabajadores con el fin incrementar la productividad, buscando el bienestar del trabajador, evitando accidentes, enfermedades. (Essalud y Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo, 2016)	Se refiere a las condiciones de higiene laboral, condiciones laborales y de seguridad que necesita el personal para que pueda trabajar apropiadamente.	X ₁ Higiene laboral	Un plan organizado
				Servicio médico adecuado
				Prevención de riesgos para la salud
			X ₂ Condiciones Laborales	Iluminación
				Ruido
				Temperatura
				Humedad
			X ₃ Seguridad Laboral	Prevención de accidentes
				Prevención de robos
Calidad de vida Laboral	“Implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales”.	La calidad de vida laboral consiste en la percepción del personal respecto a su situación y condición laboral (subjetiva y objetiva) asociado al contexto en el cual trabaja.	Y ₁ Condiciones Subjetivas	Calidad de vida laboral
				Equipo de trabajo
				Comunicación y participación
			Y ₂ Condiciones Objetivas	Sistema de gestión Organización de trabajo

Anexo 3

Matriz de operacionalización del instrumento

Variable: Seguridad y salud ocupacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Seguridad y salud ocupacional. Es el conjunto de acciones que aplicadas a los procesos productivos, al trabajo con máquinas, a las instalaciones y hasta los hábitos del trabajador, pueden prevenir y evitar	Higiene laboral	Un plan organizado	“El área de trabajo donde labora tiene los servicios médicos adecuados para prevenir accidentes o incidencias laborales y velar por la continuidad de la actividad”.	Cuestionario	Escala de Likert Nunca=1; Casi nunca=2, A veces=3; Casi siempre=4; Siempre=5.
			“La empresa tiene un plan organizado para prevenir y atender incidencias laborales”.		
			“Tiene la empresa los servicios médicos adecuados con dispensario para urgencias y primeros auxilios en el área donde labora”.		
		Servicio médico adecuado	“El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y el recurso humano pertinente para atender una situación de riesgo”.		
“Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora”.					

accidentes de trabajo(OIT, 2011).	Prevención de riesgos para la salud	“Se cuenta con señalización adecuada, que direcciona a los colaboradores en función de su cuidado corporal y facilitar la continuidad del servicio”.	
		“La empresa ofrece servicios auxiliares, como campañas médicas para garantizar la calidad de vida de los colaboradores”.	
		“Existen programas informativos para mejorar hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la empresa”.	
	Condiciones Laborales	Iluminación	“Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de la actividad laboral”.
			“Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual”.
		Ruido	“Existe sonido indeseable con frecuencia en su área de trabajo lo que afecta la eficacia del trabajo”.
			“El ruido existente influye en la salud de los trabajadores sobre todo en la audición y limita la efectividad del trabajo”.
Temperatura	“Diseñan la indumentaria adecuada con la finalidad de proteger la salud		

			del trabajador dentro de la empresa”.
		Humedad	<p>“Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad dentro de la empresa que dificulta la eficacia del servicio y los descansos médicos son constantes”.</p> <p>“El alto contenido de humedad afecta la salud del trabajador”.</p>
	Seguridad Laboral	Prevención de accidentes	“La empresa renueva sus EPPs para prevenir accidentes”.
			“Hay ausencia de los trabajadores en su centro de trabajo a causa de los accidentes de trabajo”.
			“Los reportes estadísticos ayudan a detectar los riesgos que ocasionan los accidentes”.
		Prevención de robos	<p>“Existe control a la entrada y salida del personal para evitar robos dentro de la empresa”.</p> <p>“Los responsables del área de seguridad industrial realizan un mapeo constante a las áreas para eliminar todo objeto que genere riesgo”.</p>

Variable: Calidad de vida laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
<p align="center">Calidad de vida. “Implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales”.(Chiavenato, 2013).</p>	<p align="center">Condiciones Subjetivas</p>	<p align="center">Calidad de vida laboral</p>	¿Es importante la seguridad en su trabajo?	<p align="center">Cuestionario</p>	<p align="center">Escala de Likert Nunca=1; Casi nunca=2, A veces=3; Casi siempre=4; Siempre=5.</p>
			¿Considera que la seguridad y salud ocupacional incide en su calidad de vida en el trabajo?		
			¿Su nivel de calidad de vida en el trabajo es bueno?		
			¿Se siente seguro?		
			¿Cumple sus expectativas el área de seguridad y salud ocupacional?		
		<p align="center">Equipo de trabajo</p>	¿El área de seguridad y salud ocupacional realiza reuniones de capacitación útiles para su trabajo específico?		
			¿Tiene la empresa un sistema de gestion de seguridad y salud ocupacional facil de comprender?		
		<p align="center">Comunicación y participación</p>	¿Siente que puede opinar coherentemente? para		

		<p>aportar a sus supervisores en el tema SSO?</p> <p>¿Cuándo tiene dudas acerca de un procedimiento el supervisor aclara su duda?</p> <p>¿Los procedimientos de trabajo son fáciles de comprender?</p> <p>¿Es útil el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa?</p>	
Condiciones Objetivas	Sistema de gestión Organización de trabajo	<p>Tener conocimientos sobre SSO mejora su rendimiento en el trabajo?</p> <p>¿Utiliza usted Sus conocimientos en seguridad y salud ocupacional para resolver problemas cotidianos?</p> <p>¿Tiene alguna replica en su vida cotidiana el estar instruido y capacitado en el área de seguridad y salud ocupacional?</p> <p>Influye la supervisión en su reporte de seguridad</p> <p>¿La seguridad laboral en la empresa es buena?</p>	

		¿La seguridad y calidad de vida tienen relación?	
		¿La seguridad es importante en su vida?	
		¿La seguridad lo hace feliz tiene alguna implicancia en su vida?	
		¿La seguridad tiene utilidad para el desarrollo de sus labores?	

Anexo 4

Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

A continuación, se muestra el cuestionario, cuya finalidad es acceder y recabar información de acuerdo a la apreciación del trabajador en base a las interrogantes. Se sugiere responder con veracidad, porque la información ayudará a la investigación con el fin de proponer al área de operaciones una mejora.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

SEXO: (M) (F)

Marca con (X) tu respuesta de acuerdo a tu opinión.

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL							
Dimensiones	N°	Itms	1	2	3	4	5
Higiene laboral	1	“El área de trabajo donde labora tiene los servicios médicos adecuados para prevenir accidentes laborales y velar por la continuidad de la actividad”.					
	2	“La empresa tiene un plan organizado para prevenir y atender incidencias laborales”.					
	3	“Tiene la empresa los servicios médicos adecuados con dispensario para urgencias y primeros auxilios en el área donde labora”.					
	4	“El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y el recurso humano pertinente para atender una situación de riesgo”.					
	5	“Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora”.					
	6	“Se cuenta con señalización adecuada, que direcciona a los colaboradores en función de su cuidado corporal y facilitar la continuidad del servicio”.					

	7	“La empresa ofrece servicios auxiliares, como campañas médicas para garantizar la calidad de vida de los colaboradores”.						
	8	“Existen programas informativos para mejorar hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la empresa”.						
Condiciones Laborales	9	“Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de la actividad laboral”.						
	10	“Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual”.						
	11	“Existe sonido indeseable con frecuencia en su área de trabajo lo que afecta la eficacia del trabajo”.						
	12	“El ruido existente influye en la salud de los trabajadores sobre todo en la audición y limita la efectividad del trabajo”.						
	13	“Diseñan la indumentaria adecuada con la finalidad de proteger la salud del trabajador dentro de la empresa”.						
	14	“Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad dentro de la empresa que dificulta la eficacia del servicio y los descansos médicos son constantes”.						
	15	“El alto contenido de humedad afecta la salud del trabajador”.						
Seguridad Laboral	16	“La empresa renueva sus EPPs para prevenir accidentes”.						
	17	“Hay ausencia de los trabajadores en su centro de trabajo a causa de los accidentes de trabajo”.						
	18	“Los reportes estadísticos ayudan a detectar los riesgos que ocasionan los accidentes”.						
	19	“Existe control a la entrada y salida del personal para evitar robos dentro de la empresa”.						
	20	“Los responsables del área de seguridad industrial realizan un mapeo constante a las áreas para eliminar todo objeto que genere riesgo”.						

CALIDAD DE VIDA LABORAL							
Dimensión	Nº	Indicador	1	2	3	4	5
Condiciones Subjetivas	1	“Es importante la seguridad en su trabajo”.					
	2	“Considera que la seguridad y salud ocupacional incide en su calidad de vida en el trabajo”.					
	3	“Su nivel de calidad de vida en el trabajo es bueno”.					
	4	“Se siente seguro”.					
	5	“Cumple sus expectativas el área de seguridad y salud ocupacional”					
	6	“El área de seguridad y salud ocupacional realiza reuniones de capacitación útiles para su trabajo específico”.					
	7	“Tiene la empresa un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional fácil de comprender”.					
	8	“Siente que puede opinar coherentemente para aportar a sus supervisores en el tema SSO”.					
	9	“Cuando tiene dudas acerca de un procedimiento el supervisor aclara su duda”.					
	10	“Los procedimientos de trabajo son fáciles de comprender”.					
	11	“Es útil el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa”.					
Condiciones Objetivas	12	“Tener conocimientos sobre SSO mejora su rendimiento en el trabajo”.					
	13	“Utiliza Ud. Sus conocimientos en seguridad y salud ocupacional para resolver problemas cotidianos”.					
	14	“Tiene alguna replica en su vida cotidiana el estar instruido y capacitado en el área de seguridad y salud ocupacional”.					
	15	“Influye la supervisión en su reporte de seguridad”.					
	16	“La seguridad laboral en la empresa es buena”.					

	17	“La seguridad y calidad de vida tienen relación”.						
	18	“La seguridad es importante en su vida”						
	19	“La seguridad lo hace feliz tiene alguna implicancia en su vida”.						
	20	“La seguridad tiene utilidad para el desarrollo de sus labores”.						

Se va utilizar la siguiente valoración como ya se explicó en el capítulo que corresponde a instrumento.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

- Autor: Chiavenato (2011)
- Nombre: Calidad de Vida en el Trabajo y Seguridad y Salud Ocupacional.
- Validez: El instrumento se validó por el Dr. Carlos Sotelo Estacio (2017).

Anexo 5

Confiabilidad y validez del instrumento

Base de datos

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL																				
N°	SEXO	DIMENSIONES																		
		HIGIENE LABORAL							CONDICIONES LABORALES							SEGURIDAD LABORAL				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4
2	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4
3	1	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	3	4	5	1	1	4	1	4	3
4	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1
5	1	3	3	4	4	3	3	2	3	1	1	1	2	3	2	1	4	2	3	1
6	1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5
7	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	2	4	1	1	5	1	2	5
8	1	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	1	3	3	4	5
9	1	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	2	2	5	2	2	5	1	5	5
10	1	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	2	2	5	2	2	5	1	5	5
11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5
12	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	5	4	5	5	4
13	1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	5	1	4	5	5
14	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
15	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5
16	1	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	2	2	5	2	2	5	1	5	5
17	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	2	2	5	2	2	5	1	5	5
19	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	5	2	2	5	1	5	5
20	1	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	2	3	5	3	5	5	1	3	5
21	1	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	2	2	5	1	1	5	1	5	5
22	1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	1	4	5
23	1	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	1	1	5	1	1	5	1	5	5
24	1	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	2	3	4	2	2	4	1	1	5
25	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	1	5	5
26	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	2	4	1	1	5	1	2	5
27	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	4	1	1	5	1	2	5
28	1	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	1	4	5	5	4	1	5	4
29	1	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	1	3	3	2	3	4
30	1	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	1	4	3
31	1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4
32	1	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	2	5	4	4	5	4	1	3	5
33	1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	2	3	5
34	1	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4
35	1	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	2	3	3	2	5	1	4	5
36	1	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	2	5	1	1	5
37	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	1	5	2	2	5
38	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5	4
39	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	2	4	4
40	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	3	5
41	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	1	4	4
42	1	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
43	1	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	1	4	4
44	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	5	5
45	1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	5	2	2	5
46	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5
47	1	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	3	3	4	2	2	4	1	4	3
48	1	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5
49	1	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	2	4	5
50	1	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	4	4
51	1	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
52	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	2	3	4
53	1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5
54	1	5	3	4	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4
55	1	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4
56	1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5
57	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
58	1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4
59	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4
60	1	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4

CALIDAD DE VIDA LABORAL																				
N°	SEXO	DIMENSIONES																		
		CONDICIONES SUBJETIVAS										CONDICIONES OBJETIVAS								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
3	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	1	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5
6	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
7	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
9	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
10	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	1	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5
13	1	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4
14	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	5	4	2	4	5
15	1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
17	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
18	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
19	1	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
20	1	5	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
21	1	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5
22	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
23	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
24	1	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
25	1	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
26	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
27	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	1	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4
29	1	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5
30	1	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5
31	1	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4
32	1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4
33	1	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
34	1	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
35	1	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
36	1	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
37	1	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
38	1	5	5	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5
39	1	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4
40	1	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5
41	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
42	1	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5
43	1	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
44	1	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
45	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
46	1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
47	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
48	1	5	5	3	3	4	4	4	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5
49	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5
50	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
51	1	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
52	1	4	4	3	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
53	1	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
54	1	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
55	1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
56	1	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
57	1	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
58	1	5	5	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5
59	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5
60	1	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5

Anexo 6

Validez del instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES



Matriz de Validación del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de Cortejo para evaluar LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ENVAK SAC, Junín – 2019.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC, Junín – 2019.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa ENVAK S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
----------------------	-------	---------	------

Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES



Matriz de Validación del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de Cortejo para evaluar LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ENVAK SAC, Junín – 2019.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC, Junín – 2019.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa ENVAK S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER – MENCION : GESTION PUBLICA

VALORACION:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	--------------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI N° 19807450



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES



Matriz de Validación del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de Cortejo para evaluar LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ENVAK SAC, Junín – 2019.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC, Junín – 2019.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa ENVAK S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

VALORACION:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------

X


MERSION D. ALVARADO MESIAS
VALIDADOR

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI N° 42989470

CLAO N° 07522

Anexo 7

Confiabilidad del instrumento

Cuestionario calidad de clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.796	20

El alfa de Cronbach del cuestionario enfocado en la calidad del clima laboral tiene una aceptación dentro de los parámetros de confiabilidad. Por tomar el valor de 0.79 se determina un instrumento confiable.

Cuestionario seguridad y salud ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.714	20

El alfa de Cronbach del cuestionario referido a la seguridad y salud ocupacional tiene una aceptación de confiabilidad. El valor de 0.714 refiere a que el instrumento es confiable

Anexo 8

Consentimiento / asentimiento informado

Mediante el presente documento, se le solicita su autorización para participar en el proyecto de investigación titulado “Seguridad y Salud Ocupacional, y Calidad de Vida del Personal de la Empresa Envak SAC - Junín - 2020”, conducido por los investigadores MEZA ÁLVAREZ, Orfelinda y ESPINOZA MARTÍNEZ, María Elena, ambos pertenecientes a la Universidad Peruana los Andes.

Dicho Proyecto tiene por objetivo principal determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional, y calidad de vida del personal de la empresa Envak SAC - Junín – 2020. En función de lo anterior es pertinente su participación en la investigación, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Mediante la colaboración con esta investigación, ayudara con el acceso de la información que se le solicite.

“Los alcances y resultados esperados de esta investigación son de libre conocimiento, por lo que los beneficios que usted podrá obtener de su participación en la investigación son muy relevantes para su institución”. Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participen del estudio.

El investigador se hará cargo de todos los gastos por lo que su participación no generara ningún costo para usted, y los beneficios que se obtenga no tendrán ningún precio.

.....
Nombres y apellidos:
Número de DNI: