

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**

**NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Dr. Luis Claudio Cervantes Liñán**



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**

## **TESIS**

**“EFECTOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN  
LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DEL  
HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI  
MARTINS – ESSALUD – LIMA”**

**PRESENTADO POR:**

**ELMER ALFONSO MASCARO PÉREZ**

**Para optar el grado de Maestro en Administración de  
Servicios de Salud**

**ASESOR DE TESIS: Dr. MAXIMILIANO CARNERO ANDIA**

**LIMA - PERÚ**

**2017**

## **DEDICATORIA**

Para mi esposa Doris por su invaluable apoyo, sin el cual no hubiera sido posible alcanzar este Grado Académico; para mis hijos Chriss, Jesús y José, por ser el motivo de esta superación profesional.

**El Autor.**

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por haberme facilitado culminar satisfactoriamente mis estudios profesionales de Maestría; a los señores catedráticos, por sus consejos y orientaciones; y para mis compañeros por su aliento permanente

**El Autor.**

# ÍNDICE

Resumen	
Abstract	
Introducción	

## CAPÍTULO I

### FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1	Marco Legal .....	01
1.2	Marco Teórico .....	09
1.2.1	Seguridad Laboral.....	09
1.2.2	Calidad de Vida.....	20
1.3	Investigaciones .....	32
1.3.1	Investigaciones Nacionales.....	32
1.3.2	Investigaciones Internacionales .....	33
1.4	Marco conceptual .....	37

## CAPÍTULO II

### EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1	Planeamiento del Problema .....	41
2.1.1	Descripción de la Realidad Problemática .....	41
2.1.2	Antecedentes Teóricos .....	44
2.1.3	Definición del Problema.....	46
2.2	Finalidad y Objetivos de la Investigación .....	47
2.2.1	Finalidad .....	47
2.2.2	Objetivo General y Específicos .....	48
2.2.3	Delimitación del Estudio .....	49
2.2.4	Justificación e Importancia del Estudio .....	49
2.3	Hipótesis y Variables.....	50

2.3.1	Supuestos Teóricos.....	50
2.3.2	Hipótesis Principal y Específicas .....	51
2.3.3	Variables e Indicadores .....	52

### **CAPÍTULO III**

#### **MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS**

3.1	Población y Muestra.....	54
3.2	Diseño Utilizado en el Estudio.....	56
3.3	Técnica e Instrumento de Recolección de Datos .....	57
3.4	Procesamiento de Datos.....	57

### **CAPÍTULO IV**

#### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

4.1	Presentación de Resultados.....	58
4.2	Contrastación de Hipótesis .....	87
4.3	Discusión .....	99

### **CAPÍTULO V**

#### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Conclusiones .....	101
5.2	Recomendaciones.....	103

### **BIBLIOGRAFÍA**

#### **ANEXOS:**

01 Matriz de Consistencia

02 Encuesta

03 Ficha de Validación del Instrumento de Investigación Juicio y Expertos

## RESUMEN

La seguridad del trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas.

Con relación al objetivo general del trabajo de investigación fue establecer si los efectos de la seguridad y salud laboral, que inciden en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima.

Respecto al tipo de investigación fue descriptivo-explicativo y el nivel aplicativo; por otro lado, el método y diseño de investigación fue *expos facto* o retrospectivo; y con relación a la población objeto de estudio estuvo constituida por el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD – Lima, y la muestra fue de 347 personal administrativo y técnicos de la salud, con un muestreo probalístico de probabilidad del 95% de confianza y con un margen de error de 5%.

Los instrumentos utilizados para la medición de las variables fue la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, el cual fue validado por Profesionales de Salud con el Grado de Doctor, quienes dieron la validación de criterios y de constructo.

**Palabras claves:** Seguridad laboral, calidad de vida, personal administrativo, salud laboral, prevención.

## **ABSTRACT**

Work safety is the set of technical, educational, medical and psychological measures used to prevent accidents, aimed at eliminating unsafe conditions in the environment, and to instruct or convince people about the need to implement preventive practices.

In relation to the general objective of the research work was to establish if the effects of occupational safety and health, which affect the quality of life of the workers of the Edgardo Rebagliati Martins - Essalud - Lima National Hospital.

Regarding the type of research was descriptive-explanatory and the application level; on the other hand, the research method and design was expose or retrospective; and in relation to the study population was constituted by Edgardo Rebagliati Martins National Hospital - ESSALUD - Lima, and the sample consisted of 347 administrative personnel and health technicians, with a probabilistic 95% probability of confidence sample and a margin of error of 5%.

The instruments used for the measurement of the variables were the questionnaire survey technique with its instrument, which was validated by Health Professionals with the Degree of Doctor, who gave the validation of criteria and construct.

Key words: Occupational safety, quality of life, administrative personnel, occupational health, prevention.

## **INTRODUCCIÓN**

En cuanto al desarrollo de la tesis, se encuentra dividido en cinco capítulos: Fundamentos Teóricos de la Investigación; El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables; Método, Técnica e Instrumentos; Presentación y Análisis de los Resultados; finalmente Conclusiones y Recomendaciones, acompañada de una amplia Bibliografía, la misma que sustenta el desarrollo de esta investigación; así como los Anexos respectivos.

**Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación**, abarcó el marco Legal, teórico con sus respectivas conceptualizaciones sobre: *seguridad laboral y calidad de vida*; donde cada una de las variables se desarrollaron con el apoyo de material procedente de especialistas en cuanto al tema, quienes con sus aportes enriquecieron la investigación; también dichas variables son de gran interés y han permitido clarificar desde el punto de vista teórico conceptual a cada una de ellas, terminando con las investigaciones y la parte conceptual.



**Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables**, se puede observar que en este punto destaca la metodología empleada para el desarrollo de la tesis; destacando la descripción de la realidad problemática, finalidad y objetivos, delimitaciones, justificación e importancia del estudio; terminando con las hipótesis, supuestos y variables.

**Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos**, estuvo compuesto por la población y muestra; diseño, técnicas e instrumentos de recolección de datos; terminando con el procesamiento de datos.

**Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados**, se trabajó con la técnica del cuestionario, el mismo que estuvo compuesto por preguntas en su modalidad cerradas, con las mismas se realizaron la parte estadística y luego la parte gráfica, posteriormente se interpretó pregunta por pregunta, facilitando una mayor comprensión y luego se llevó a cabo la contrastación de cada una de las hipótesis, terminando con la discusión.

**Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones**, las mismas se formularon en relación a las hipótesis y a los objetivos de la investigación y las recomendaciones, consideradas como viables.

## **CAPÍTULO I**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 MARCO LEGAL**

- **DECRETO SUPREMO N° 006-2014-TR**

**Artículo 1.-** Modifíquense los artículos 1, 22, 27, 28,34, 73 y 101 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR; los que quedan redactados de la siguiente manera:

**MODIFICAN EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR.**

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, reglamentada por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, ha sido modificada por la Ley N° 30222, Ley que tiene por objeto facilitar su implementación, manteniendo el nivel efectivo de protección de la salud y seguridad y reduciendo los costos para las unidades productivas y los incentivos a la informalidad;

Que, en ese sentido, es necesario modificar el Reglamento de la Ley N° 29783, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, con el objeto de adecuar su contenido a las modificaciones introducidas por la Ley N° 30222;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1) del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y, la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

**DECRETA:**

**Artículo 1.-** El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Quando la presente norma haga mención a la Ley, se entiende referida a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la Ley N° 30222.

**Artículo 22.-** En los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los representantes de los empleadores de la región, a que se refiere el inciso d) del artículo 13 de la Ley son: uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), uno (1) propuesto por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción, uno (1) propuesto por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perucámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE.

En caso no exista Cámara de Comercio en la región, la propuesta correspondiente la efectúa la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perucámaras.

Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento, conforme lo regulado por el presente Reglamento y el artículo 14 de la Ley.

Los Consejos Regionales deberán elaborar informes de gestión y actividades que deberán enviar al Consejo Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo en noviembre de cada año.

**Artículo 27.-** El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.

La formación debe estar centrada:

a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.

b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.

c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.

d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.

e) En la actualización periódica de los conocimientos.

La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo; estas capacitaciones son consideradas como válidas para efectos del cumplimiento del deber de capacitación a que alude el artículo 27 de la Ley.

**Artículo 28.-** La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida directamente por el empleador, mediante terceros o por la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ningún caso el costo de la capacitación recae sobre los trabajadores.

**Artículo 34.-** En los casos de empleadores de intermediación o tercerización, el empleador usuario o principal también debe implementar los registros a que refiere el inciso a) del artículo precedente para el caso de los trabajadores en régimen de intermediación o tercerización, así como para las personas bajo modalidad formativa y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en sus instalaciones.

En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un sistema

simplificado de documentos y registros según lo previsto en la Resolución Ministerial N° 085-2013-TR y normas modificatorias.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece formatos referenciales para los documentos y registros referidos en los artículos 32 y 33 del presente Reglamento; los que pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.

**Artículo 73.-** Los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por treinta (30) días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. Cuando las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia es computado en forma proporcional.

Para efectos de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley, los días de licencia o su fracción se consideran efectivamente laborados para todo efecto legal.

Entiéndase que en el caso de los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo, la autorización previa requerida para el uso de licencia con goce de haber o su ampliación referida en el artículo 32 de la Ley, es otorgada por el empleador que, por tener menos de veinte (20) trabajadores a su cargo, no está obligado a contar con Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La protección contra el despido incausado opera desde que se produzca la convocatoria a elecciones y hasta seis (6) meses después del ejercicio de su función como representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor.

**Artículo 101.-** El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud.

Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley:

a) Al inicio de la relación laboral o, para el inicio de la relación laboral, se realiza un examen médico ocupacional que acredite el estado de salud del trabajador. Los trabajadores deberán acreditar su estado de salud mediante un certificado médico ocupacional que tendrá validez por un período de dos (2) años, siempre y cuando se mantengan en la misma actividad económica. Los certificados de los exámenes médicos ocupacionales que se realizan durante la relación laboral, tienen igual período de validez. El costo de estos exámenes es de cargo del empleador.

b) Los trabajadores o empleadores de empresas podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional adicional que debe ser pagado por el empleador.

La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador.

c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realiza actividades de alto riesgo, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos Sectores.

d) En el caso de las relaciones laborales que excedan el periodo de prueba y no cumplan el periodo señalado por el inciso d) del mencionado artículo 49, el examen médico de inicio es válido, siempre y cuando se mantenga en la misma actividad económica, para todo efecto y será presentado por el trabajador ante el próximo empleador, en caso de que no hayan transcurridos dos (02) años desde el examen médico ocupacional inicial mencionado.

e) En ningún caso, el costo del examen médico debe recaer en el trabajador.

Asimismo, el Ministerio de Salud pública los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional.

**Artículo 2.-** Incorpórese el artículo 26-A al Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 005-2012-TR el que queda redactado de la siguiente manera:

**Artículo 26 A.-** La contratación de una empresa especializada para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, no libera a la empresa principal de su obligación de acreditar ante la autoridad competente el cumplimiento de dichas obligaciones. No podrá ser objeto



de tercerización a través de la contratación de una empresa especializada, la participación del empleador en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, en los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuando se contrate a una empresa especializada para los efectos señalados en el párrafo anterior, la empresa principal debe comunicar oportunamente a todos sus trabajadores de esta contratación; precisando las responsabilidades que específicamente serán asumidas por la empresa contratada y la persona responsable para atender y brindar información sobre la materia.

Sin perjuicio de ello, deberá asegurar un medio de comunicación directo con los trabajadores y la empresa principal para la atención de materias de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa especializada se encuentra obligada a facilitar el cumplimiento de las funciones del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, de los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

### **Artículo 3.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los ocho días del mes de agosto del año dos mil catorce.

## 1.2 MARCO TEÓRICO

### 1.2.1 Seguridad y salud laboral

Analizando la información relacionada con el tema encontramos que los especialistas tienen diferentes puntos de vista respecto a seguridad laboral, tal es así que en referencia a esta temática se encuentra lo siguiente:

Etimológicamente el término trabajo, según **CORAMINAS**, quien es citado por **PALOMINO A. Teodosio (2013)** proviene de la palabra latina *tripaliari* era un cepo, compuesto de tres palos. De aquí emanó el vocablo trabajo. La palabra *tripaliari* se identificó al principio con la tortura, porque el *tripaliari* era un cepo destinado a la tortura y en consecuencia el trabajo significaba, padecer, enfrentar penalidades y sufrimientos.

Cabe señalar que la expresión trabajo, incluyendo modismos e idiotismos, tiene una extensa sinonimia. Veamos: Trabajo, faena, tarea labor, ocupación, pena, miseria, estrechez, tormento, estudio, investigación, examen, análisis, exposición, memoria, fatiga, hazaña, culto, castigo, tortura.

También en la lengua latina se distinguía entre "opus" y "labor" significaba "obra", trabajo cristalizado en un objeto, carente de elementos valorativos desfavorables. En cambio, "labor", tenía siempre cierto matiz peyorativo, pues simbolizaba: esfuerzo, fatiga, preocupación, sufrimiento, dolor, enfermedad, molestia, desgracia. La palabra "labor" deriva del verbo "laborar"

que antaño significaba vacilar ante un gran peso, era tan próximo a la expresada por "dolor". (pp. 195 - 196)

De otro lado, **GRAU RÍOS, Mario (2013)** refiere que según el ámbito o la época, en lugar del término seguridad laboral se utilizan o se han utilizado diversas denominaciones para un concepto que en realidad es único: ***las condiciones bajo las que se trabaja deben ser seguras, es decir, no deben suponer una amenaza o una posibilidad significativa de sufrir un daño de cierta entidad, que pueda incapacitar aunque sea parcial y temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo.***

Por tanto, se trata de un asunto estrictamente laboral, con lo que son los trabajadores quienes deben estar suficientemente protegidos para que la posibilidad de sufrir un daño con ocasión del trabajo sea mínima. Puesto que los trabajadores por cuenta ajena desempeñan las tareas asignadas por el empresario bajo su dirección y en las condiciones de trabajo impuestas por él, es éste quien debe garantizar que tales tareas se lleven a cabo con el menor riesgo de sufrir un daño posible.

Es así que el término seguridad, aunque responde a un concepto muy amplio, sin embargo unido a la oportuna calificación resulta ser preciso y rotundo, quizás menos ambiguo que otras denominaciones al uso. Así hay quienes prefieren utilizar el término salud laboral, refiriéndose al concepto amplio y universal de salud de la Organización Mundial de la Salud OMS, para la que dicha palabra significa no solo ausencia de toda enfermedad, incluidas las lesiones, sino el estado de bienestar

físico, psíquico y social, lo que suele llevar a connotaciones casi exclusivamente sanitarias. Con la distinción entre accidentes de trabajo (lesiones y en general daños inmediatos) y enfermedades profesionales (de curso más o menos largo) se acuñó el término seguridad e higiene del trabajo, refiriéndose tanto a las técnicas de lucha contra los accidentes (seguridad) como contra las enfermedades (higiene) como a la calidad de unas condiciones de trabajo: Deben mantenerse seguras e higiénicas.

Así se menciona en la propia Constitución Española de 1978 y así se mantiene la denominación de la principal institución estatal en relación con esta materia: el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT. Sin embargo existen otras técnicas como la Medicina del Trabajo, la Ergonomía, la Psicosociología aplicada. En el ámbito de la Unión europea se habla de la seguridad y salud en el trabajo, con el mismo significado, aunque quizás hubiera sido más acertado decir salubridad en lugar de salud. Últimamente, con la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se optó por tal denominación con una intención esencialmente didáctica: hay que prevenir los posibles daños por razón del trabajo.

Por todo lo mencionado anteriormente, podemos apreciar que existe un elemento común: se trata de que el trabajo se lleve a cabo de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan daños significativos. Se ciñe, por lo tanto, a la actividad laboral, a la relación laboral, aunque en la realidad ello atañe también hoy, con la citada Ley de Prevención, a otras formas de relación de trabajo: las de las personas al servicio de la Administración pública.

Por tanto, si bien la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, a través fundamentalmente de la acción preventiva en los centros de trabajo, refleja un estado cultural de fines del siglo XX, no deja de ser una consecuencia más del desarrollo de la humanidad y de su incesante evolución a través de la Historia. Evolución no solo de índole cultural, sino también técnica, científica, sociológica y económica. (p. 2)

Por otro lado, la **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2010)** nos da la siguiente información: La salud y la seguridad laboral constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender a:

- El fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación;
- La prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud;
- La protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud;
- La colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales;
- La adaptación de la actividad laboral a los seres humanos.

En otras palabras, la salud y la seguridad laboral abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, "toda la persona".

Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales consiga estos objetivos, son necesarias la colaboración y la participación de los empleadores y de los trabajadores en programas de salud y seguridad, y se deben tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, etc.

A menudo, se presta menos atención a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral, porque generalmente es más difícil resolver aquéllos. Ahora bien, cuando se aborda la cuestión de la salud, también se aborda la de la seguridad, porque, por definición, un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro. En cambio, puede que no sea cierto a la inversa, pues un lugar de trabajo considerado seguro no es forzosamente también un lugar de trabajo saludable. Lo importante es que hay que abordar en todos los lugares de trabajo los problemas de salud y de seguridad. En términos generales, la definición de salud y seguridad laborales que hemos dado abarca tanto la salud como la seguridad en sus contextos más amplios.

Además, cabe señalar que las malas condiciones de trabajo influyen en la salud y la seguridad del trabajador.

- Si, por lo que fuere, las condiciones de trabajo son malas, pueden influir en la salud y la seguridad del trabajador.
- Las condiciones de trabajo insanas o inseguras no se dan únicamente en las fábricas o plantas industriales, se pueden hallar en cualquier lugar, tanto si se trabaja en un recinto cerrado como al aire libre. (p. 2)
- Las malas condiciones de trabajo también pueden afectar al entorno en que viven los trabajadores, pues muchos trabajadores trabajan y viven en un mismo entorno. Es decir, que los riesgos laborales pueden tener consecuencias nocivas en los trabajadores, sus familias y otras personas de la comunidad, además de en el entorno físico que rodea al lugar de trabajo.

De este modo, las actividades en materia de salud y seguridad laborales deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo.

Cabe señalar que el trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo, ya sea una plantación, una oficina, un taller industrial, etc. Así pues, los entornos laborales deben ser seguros y sanos, cosa que no sucede en el caso de muchos trabajadores. Todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos para la salud, como:

- Polvos;
- Gases;
- Ruidos;
- Vibraciones;
- Temperaturas extremadas.

Desafortunadamente, algunos empleadores apenas se ocupan de la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores y, de hecho, hay empleadores que ni siquiera saben que tienen la responsabilidad moral, y a menudo jurídica, de proteger a sus trabajadores. A causa de los riesgos y de la falta de atención que se prestan a la salud y a la seguridad, en todas las partes del mundo abundan los accidentes y las enfermedades profesionales. (p. 3)

En cuanto a la relación del trabajo con la salud, **PARRA, Manuel (2012)** señala lo siguiente:

- ***El trabajo es fuente de salud.*** Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales aquí sólo se enumeran algunos.
  - ***Salario:*** el salario permite a su vez la adquisición de bienes necesarios para la mantención y mejoramiento del bienestar individual y grupal; en las formas de trabajo no asalariado, el producto del trabajo puede servir



directamente una necesidad o ser intercambiado por otros bienes.

- ***Actividad física y mental:*** los seres humanos necesitamos mantenernos en un adecuado nivel de actividad física y mental, en forma integrada y armónica, para mantener nuestro nivel de salud; en ese sentido, cualquier trabajo es mejor para la salud que la falta de trabajo.
  - ***Contacto social:*** un adecuado bienestar social es imposible sin un contacto con otros, que a su vez tiene múltiples beneficios: cooperación frente a necesidades básicas, apoyo emocional, desarrollo afectivo, etc.
  - ***Desarrollo de una actividad con sentido:*** el trabajo permite que las personas podamos "ser útiles" haciendo algo que estamos en condiciones de hacer y que sirve a una finalidad social; desde ese punto de vista, el trabajo permite "pertenecer" a la comunidad y sentirse satisfecho con sus resultados.
  - ***Producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos:*** todos los trabajos producen algo para otros, por lo tanto, mejoran el bienestar de los demás.
- **El trabajo puede causar daño a la salud.** Las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma

negativa. Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes del trabajo. De igual importancia son las enfermedades profesionales, aunque se sepa menos de ellas. Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos.

Existe un riesgo intrínseco de materiales, máquinas y herramientas: pueden ser muy pesadas o de mucho volumen, las superficies pueden ser cortantes e irregulares, la complejidad de máquinas y herramientas puede hacer muy difícil su manejo. También influyen las características fisicoquímicas de máquinas y herramientas y las formas de energía que utilizan. Los pisos húmedos, resbalosos y/o en mal estado, locales mal iluminados, ausencia de normas de trabajo seguro; falta de elementos de protección personal y de maquinaria segura o en buen estado, son factores de riesgo que generan gran cantidad de accidentes. Las características de temperatura, humedad, ventilación, composición del aire ambiental, etc. son factores que influyen en accidentes y enfermedades. (p. 1-2)

Al conjunto de factores nombrados hasta aquí les llamaremos factores materiales de riesgo, porque dependen de características materiales del trabajo, independientes de las personas que usen los elementos de trabajo. Pero son los seres humanos quienes aportan un conjunto de factores que llamamos factores sociales del riesgo. Dentro ellos consideramos aspectos individuales de las personas: cuánto han aprendido y son capaces de aplicar adecuadamente para realizar su trabajo (calificación), edad, sexo, actitud hacia el trabajo y actitud frente al riesgo.

Otro aspecto que se determina en la relación con otras personas, lo llamaremos riesgo dependiente de la organización del trabajo y de las relaciones laborales. Factores de la organización del trabajo pueden ser determinantes del daño a la salud. Una jornada extensa (o un ritmo acelerado) puede resultar en fatiga del trabajador que se ve así expuesto a una mayor probabilidad de accidentarse. Los excesivos niveles de supervisión y vigilancia pueden terminar por desconcentrar al trabajador de su tarea. Otro factor importante es la claridad de las órdenes de trabajo y la coherencia entre los distintos niveles de mando.

Un trabajo intenso demanda mayor esfuerzo respiratorio que implica mayor probabilidad de aspirar sustancias tóxicas. El horario en que se desarrolla la jornada influye también en las capacidades de respuesta a eventos imprevistos y de tolerancia a agentes nocivos. De las relaciones de trabajo, un factor determinante puede ser la forma y el nivel de salarios. El salario a trato o por pieza es un factor importante de accidentes laborales en muchos talleres. Los bajos salarios, además de producir descontento y poca adhesión al trabajo (lo que lleva a descuidar las normas), inducen al trabajador a prolongar su jornada en horas extra que resultan en fatiga y menor capacidad de responder a eventualidades. Además limitan el acceso a bienes que mantienen o mejoran la salud.

Como se ve, existen muchas formas a través de las cuales el trabajo puede afectar negativamente la salud, no solamente produciendo accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Sin embargo, la legislación diseñada para proteger la Salud Laboral generalmente sólo considera estas dos formas de daño.

- ***El trabajo puede agravar problemas de salud.*** El trabajo también puede agravar un problema de salud previamente existente. Existen muchas enfermedades causadas por más de un agente directo.<sup>1</sup> En una enfermedad cardiovascular (hipertensión arterial, por ejemplo) intervienen factores como el cigarrillo, el exceso de colesterol y el sedentarismo que, por sí mismos, pueden gatillar la enfermedad, pero características del trabajo como los turnos de noche, la jornada extensa o el exceso de calor o de frío pueden ser agravantes del problema.

Las llamadas "enfermedades comunes" muchas veces tienen una causa directa en el trabajo. Cuestión que, si se analiza con precisión, puede aplicarse a la gran mayoría de patologías del adulto que reconocen factores ambientales. En este campo de la salud laboral es necesario desarrollar y profundizar investigaciones que logren precisar los mecanismos causales y las relaciones entre trabajo y salud tanto física como mental. Otra forma de daño importante es la aparición de malestares persistentes que no se constituyen en una enfermedad precisa, aunque alteran el estado de bienestar. Por ejemplo, dolores de cabeza después de trabajar en ambientes mal ventilados o con poca luz, la vista cansada, la fatiga muscular. A la larga, estos malestares crónicos van limitando las capacidades de tolerancia, de respuesta y de trabajo mismo y es probable que el desgaste que lleva asociado implique una reducción en las expectativas de vida. En el mismo sentido opera la posibilidad de contar con una alimentación adecuada o con tiempo para recrearse. (p. 3)

### 1.2.2 Calidad de Vida

A lo largo del tiempo, el concepto de Calidad de Vida ha sido definido como la calidad de las condiciones de vida de una persona, como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, ***Calidad de Vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta, y, por último, como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales, no obstante, se estarían omitiendo aspectos que intervienen directamente con la forma de interpretar o no las situaciones como positivas o no, es decir, aspectos que influyen la escala de valores y las expectativas de la personas: la cultura.***

Adicionando a las concepciones anteriores el aspecto cultural, se propone el siguiente modelo de calidad de vida. Considerando a prioridad que ya existe cobertura de ciertas necesidades básicas para la sobrevivencia del ser humano, ya que si ellas no se encuentran cubiertas no puede ascenderse o construir. Pues bien, se concibe al ser humano inmerso dentro de sociedad enmarcada en un lugar determinado (físico e histórico) y una cultura que ha adquirido mediante socialización; ambos elementos regulan e incluso limitan -si bien no de forma terminante- las concepciones de mundo del sujeto.

Desde esta arista, el sujeto se ubica para evaluar más o menos consciente lo que le acontece y, sin duda, no es sencillo, puesto que aquel proceso se encuentra mediado por una cantidad de factores anexos a los globales antes mencionados, por nombrar algunos: el nivel evolutivo, la comparación con otros, su historia personal, el momento actual, las expectativas futuras, etc.

Todo ello se conjuga y permiten que el sujeto a cada momento de la vida, la conciba de cierta forma, y la vivencie acorde a dicha evaluación. Por último, si bien se ha planteado calidad de vida desde una evaluación mediada por una multiplicidad de factores, no podemos obviar las características personales, el estado que se adiciona al resto de los factores antes mencionados complejizando más aun este proceso, desde aquí recatamos la subjetividad, esta forma de concebir el mundo tan particular como humanos existen en la Tierra, que a la vez está mediada por el proceso de socialización y la cultura en la cual se desenvuelve y lo regula.

Pues bien, la calidad de vida es una categoría multidimensional, presupone el reconocimiento de las dimensiones materiales, culturales, psicológicas y espirituales del hombre, combate el concepto de hombre unidimensional y uniforme y obliga a desplegar mucha creatividad para aprender la diversidad humana. Lo anterior se acopla a la perfección a la mayoría de las tendencias actuales quienes rechazan el concebir al humano como ser lineal, ello se considera obsoleto, ya que desde su misma corporalidad la complejidad el ser humano es indescriptible, por ello acercarse a los procesos desde una forma holística permite mayor comprensión de esta madeja de factores

mutuamente influyentes; por ello el concepto de Calidad de Vida depende en gran parte de la concepción propia de mundo que tiene el sujeto en particular: la interpretación y valoración que le da a lo tiene, vive y espera.

En otras palabras y a modo de síntesis se recalca el valor de la interpretación que se realiza a los hechos y lo objetivo que se tiene en la vida, es decir, el valuar inmensurable de lo subjetivo: "los lentes con los que nos paramos y vemos el mundo". (p. 1)

Al revisar información relacionada con la variable, se encuentra que existen diferentes opiniones de los especialistas, tal es así que **ESPINOSA, O. (2014)** nos da la siguiente definición: ***"Calidad de Vida es un concepto relativo que depende de cada grupo social y de lo que éste defina como su situación ideal de bienestar por su acceso a un conjunto de bienes y servicios, así como al ejercicio de sus derechos y al respeto de sus valores"***. (p. 6)

Es así como cada grupo social identifica las tendencias en materia de bienestar, por ello se hace preciso diferenciar los diversos modos de vida, aspiraciones e ideales, éticas e idiosincrasias de los conjuntos sociales, para distinguir los diferentes eslabones y magnitudes, pudiendo así dimensionar mejor las respectivas variaciones entre unos y otros sectores de la comunidad, en el caso de las sociedades que ya han resuelto sus necesidades básicas, en términos de bienes y servicios, sus objetivos de bienestar se orientan más hacia la realización personal familiar y profesional del grupo social, es decir, dada la existencia de sociedades más desarrolladas que otras, los

estándares de bienestar son diferentes y así las definiciones de calidad de vida. Y tal como plantea **BLANCO, A. (2011)** los valores, apetencias e idearios varían notoriamente en el tiempo y al interior de las esferas y estratos que conforman las estructuras sociales. La calidad de vida estaría además construida histórica y culturalmente con valores sujetos a las variables de tiempo, espacio e imaginarios, con los particulares grados y alcances de desarrollo de cada época y sociedad, y su consecuente forma particular de mirar el mundo: Subjetividad. Explicado de otra manera, sería utópico aspirar a la unificación de un único criterio de calidad de vida. (p. 9)

Según la **OMS (2010)** es la calidad de vida que es *"La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con su entorno"*. (p. 171)

De igual manera, **RUEDA, SALVADOR (2013)** señala que *"Para analizar la calidad de vida de una sociedad se debe considerar imprescindible el establecimiento de un estándar colectivo, que únicamente es válido para el momento y contexto específico de su establecimiento"*.

Asimismo acota que la calidad de vida es un concepto relativo que depende de cada grupo social y de lo que éste defina como su situación ideal de bienestar. (p. 25)



Asimismo, **DEREK, Gregory; RON, Johnston y Geraldine, PRATT (2011)** señalan que se puede considerar que la calidad de vida es *un concepto utilizado para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades por sí*. El término se utiliza en una generalidad de contextos, tales como sociología, ciencia política, estudios médicos, estudios del desarrollo, etc. No debe ser confundido con el concepto de estándar o nivel de vida, que se basa primariamente en ingresos. Indicadores de calidad de vida incluyen no solo elementos de riqueza y empleo sino también de ambiente físico y arquitectónico, salud física y mental, educación, recreación y pertenencia o cohesión social.

El concepto está directamente asociado al de bienestar, el cual ha sido objeto de una atención permanente en los temas del desarrollo social, económico y cultural que busca un equilibrio entre la cantidad de seres humanos y los recursos disponibles y la protección del medio ambiente. Debe tener en cuenta al tomar decisiones los derechos del hombre y la sociedad a reclamar una vida digna con libertad, equidad y felicidad.

Este concepto tiene una interpretación muy diferente cuando lo emplean hombres cuyas necesidades vitales están satisfechas, como en el caso de quienes viven en los países ricos y altamente industrializados. Diferentes a los hombres cuya principal preocupación es como satisfacer sus necesidades básicas de: alimentación, vivienda, vestido, salud y educación. (p. 9)

Por su parte, **CHIAVENATO, Idalberto (2010)** nos dice que la calidad de vida representa el grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus

experiencias en ella. La calidad de vida afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

Hasta hace poco, la preocupación por la calidad de vida en la situación de trabajo se reconocía como parte integrante de una sociedad compleja y de un ambiente heterogéneo. La calidad de vida en el trabajo reconcilia dos posiciones antagónicas: de un lado, la reivindicación de los empleados en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo; de otro, el interés de las empresas en cuanto a los efectos sobre la producción y la productividad.

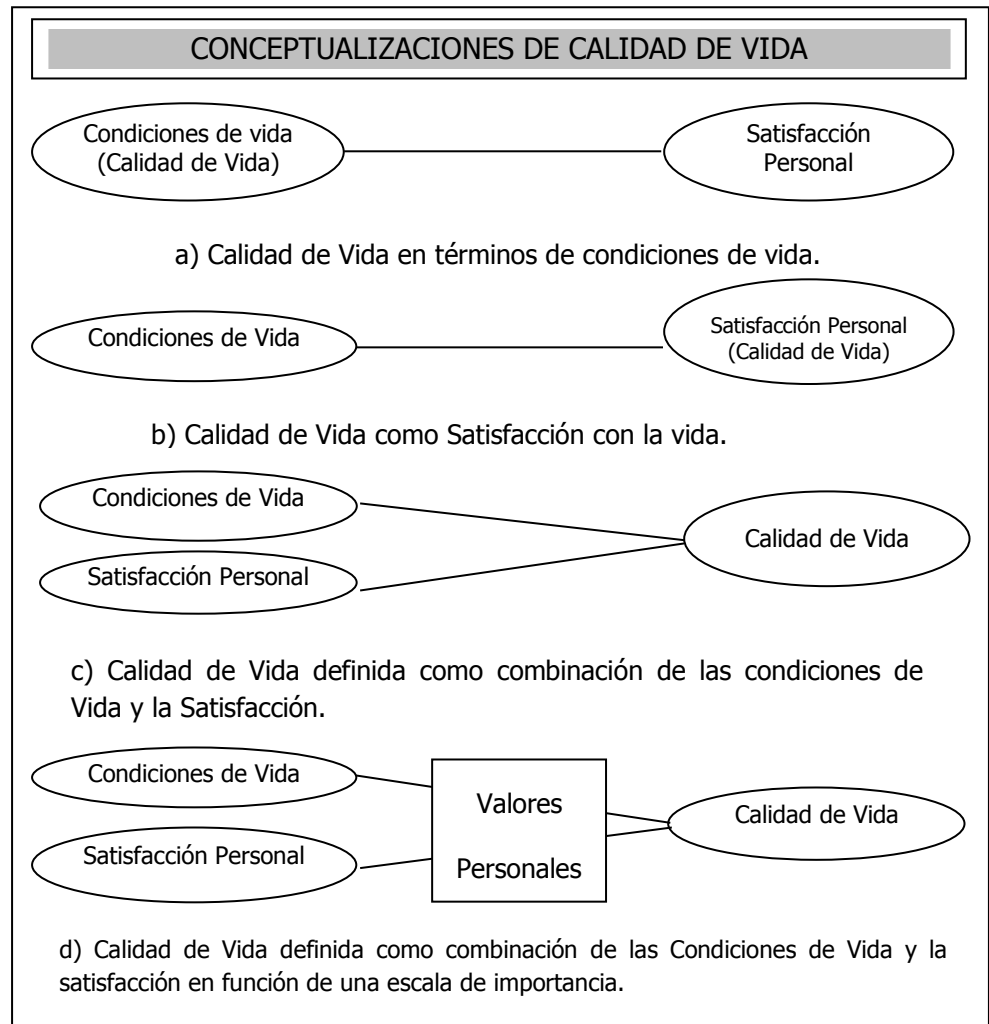
Asimismo, la importancia de las necesidades humanas varía según la cultura de cada individuo y de cada empresa, y de acuerdo con el tiempo. Por esto, la calidad de vida en el trabajo no está determinada sólo por las características individuales o situacionales, sino por la actuación sistémica de estas características individuales y empresariales. (p. 235)

De igual manera, **MONDY, Wayne R. y NOE, Robert M. (2010)** nos hablan del tema que este tiene muchas consecuencias para la perspectiva del empleado es el llamado calidad de vida. Entonces la calidad de vida es el grado hasta el cual los miembros de una organización de trabajo pueden lograr satisfacer sus necesidades más importantes mediante las experiencias adquiridas en la organización.

Sin lugar a duda los programas de calidad de vida abarcan muchas estrategias como por ejemplo el rediseño del puesto, los

grupos autónomos de trabajo y la participación del trabajador en la toma de decisiones. Pues una hipótesis básica es que dichos programas incrementarán la satisfacción con el puesto y la motivación del trabajador, lo que a su vez llevará a una mayor productividad. (p. 283)

Asimismo lo mencionado se puede apreciar en la siguiente figura:



**Fuente:** MONDY, Wayne R. y NOE, Robert M. **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.** p. 284)

En cuanto a los criterios para establecer un proyecto de calidad de vida en el trabajo, el especialista **MARK SMITH-PALLISER (2015)** nos da el siguiente alcance: Algunos criterios son importantes si queremos implementar proyectos de calidad de vida laboral, estos criterios nos permitirán encaminar al personal de la organización a una mejor satisfacción de sus necesidades personales.

- **Suficiencia en las Retribuciones.-** Esto puede ser logrado por suficiencia en los ingresos para mantener un estándar social aceptable para vivir.
- **Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo.-** Estableces condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños; una edad límite en el trabajo que es potencialmente perjudicial para aquellos de menor o mayor edad de lo establecido.
- **Oportunidades Inmediatas para Desarrollar las Capacidades Humanas.-** Se incluye en esta categoría la autonomía, el uso de múltiples habilidades más que la aplicación repetitiva de una sola, retroalimentación acerca de los resultados de una actividad como una base de autorregulación.
- **Oportunidades de Crecimiento Continuo y Seguridad.-** Este proceso abarca asignación de trabajo y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, oportunidades de ascenso, y seguridad en el empleo.

- **Integración Social en el Trabajo de la Organización.-** Esto significa liberarse de prejuicios; igualdad; movilidad; apertura interpersonal; apoyo constante a los equipos de trabajo.
- **Balancear entre Trabajo y Vida.-** Esto significa que los requerimientos de trabajo, incluyendo programas-presupuesto, asuntos urgentes, y viajes, no se tomen del tiempo de ocio o del tiempo familiar como algo cotidiano, y que las oportunidades de ascenso no requieran frecuentemente de cambios geográficos. (p. 9)

Además, agrega que la implementaron de Proyectos de Calidad de Vida en el Trabajo, puede resultar beneficios tanto para la organización como para el trabajador, lo cual se puede reflejar en:

- Evolución y Desarrollo del trabajador
- Una elevada motivación
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones
- Menor rotación en el empleo
- Menores tasas de ausentismo
- Menos quejas
- Tiempo de ocio reducido
- Mayor satisfacción en el empleo
- Mayor eficiencia en la organización. (p. 10)

Con relación a la evaluación del concepto presenta una situación parecida. Según **DENNIS, R.; WILLIAMS, W.;**

**GIANGRECO, M. y CLONINGER, Ch. (2009)** los enfoques de investigación de este concepto son variados, pero podrían englobarse en dos tipos: Enfoques cuantitativos, cuyo propósito es operacionalizar la Calidad de Vida. Para ello, han estudiado diferentes indicadores: Sociales (se refieren a condiciones externas relacionadas con el entorno como la salud, el bienestar social, la amistad, el estándar de vida, la educación, la seguridad pública, el ocio, el vecindario, la vivienda, etc.); Psicológicos (miden las reacciones subjetivas del individuo a la presencia o ausencia de determinadas experiencias vitales); y Ecológicos (miden el ajuste entre los recursos del sujeto y las demandas del ambiente) y, Enfoques cualitativos que adoptan una postura de escucha a la persona mientras relata sus experiencias, desafíos y problemas y cómo los servicios sociales pueden apoyarles eficazmente.

Es por ello que a pesar de esta aparente falta de acuerdo entre los investigadores sobre la definición de calidad de vida y la metodología utilizada para su estudio, el concepto ha tenido un impacto significativo en la evaluación y planificación de servicios durante los últimos años. (p. 5)

Para **SCHALOCK, R. (2011)** la investigación sobre Calidad de Vida es importante porque el concepto está emergiendo como un principio organizador que puede ser aplicable para la mejora de una sociedad como la nuestra, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. No obstante, la verdadera utilidad del concepto se percibe sobre todo en los servicios humanos, inmersos en una "Quality revolution" que

propugna la planificación centrada en la persona y la adopción de un modelo de apoyos y de técnicas de mejora de la calidad.

En este sentido, el concepto puede ser utilizado para una serie de propósitos, incluyendo la evaluación de las necesidades de las personas y sus niveles de satisfacción, la evaluación de los resultados de los programas y servicios humanos, la dirección y guía en la provisión de estos servicios y la formulación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la población general y a otras más específicas, como la población con discapacidad. (p. 43)

Por su parte, **ESPINOSA, Malva y Pablo, MORRIS (2013)** nos dan la siguiente información: La calidad de vida ha recuperado protagonismo a nivel mundial. Surgen nuevos enfoques sobre el desarrollo de los países, que agregan a la tradicional preocupación por el crecimiento y la competitividad económica, un énfasis en la necesidad de equidad, cohesión social y mecanismos de resguardo de la condición de ciudadanos de las personas. Esta preocupación se manifiesta tanto a nivel general macro-social como en ámbitos particulares o micro-sociales, entre ellos el de las relaciones de trabajo.

La recuperación del concepto de calidad de vida surge a partir de la crítica a los enfoques economicistas sólo centrados en el bienestar material de las sociedades a nivel agregado y que dejan de lado los componentes subjetivos y sociológicos relacionados con el bienestar integral de las personas en su diversidad. De hecho, la calidad de vida es un concepto subjetivo, que está relacionado con la percepción que tienen las personas acerca de

su vida, en el sentido de si se sienten realizadas con sus propias expectativas y proyectos.

Además, una de las formulaciones explícitas que recoge este tipo de mirada se puede hallar en el enfoque de "desarrollo humano" elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que enfatiza los efectos sociales, culturales y ambientales que puede acarrear el exceso de desarrollo entendido sólo económicamente. Desde esta mirada, el bienestar de una sociedad y de las personas que la habitan no se juega sólo en su capacidad de producir más bienes y servicios, sino especialmente en la manera en que ella se hace cargo de las consecuencias de un determinado patrón de crecimiento económico sobre la percepción subjetiva de felicidad de las personas.

En el ámbito del trabajo, se expresa también esta dualidad entre lo económicamente rentable y lo subjetivamente agradable. A nivel mundial, se han producido durante las últimas décadas profundas transformaciones en la estructura productiva y en las formas de organización de la producción, innovaciones que produjeron aumentos importantes de productividad y una mayor competitividad de las empresas. Sin embargo, ello sólo se llevó a cabo junto con una hiper-flexibilización de la fuerza de trabajo, acarreando efectos negativos para una gran parte de los trabajadores, re-convertidos hacia empleos precarios, inestables y desprotegidos. La pregunta ahora es hasta qué punto dicha flexibilidad no afecta a la motivación, la satisfacción subjetiva y el bienestar de los trabajadores, y cómo ello puede jugar en contra de la propia competitividad de las empresas ya alcanzada.



Es así que frente a estas preguntas, cobra vigencia nuevamente la noción de "calidad de vida en el trabajo", como un intento de señalar que la competitividad no necesariamente debe elevarse a costa de empleos insatisfactorios para los trabajadores, y que deben tomarse medidas para, entre otros aspectos, disminuir los niveles de estrés y mejorar los ambientes laborales en las empresas. (p. 26-28)

### **1.3 INVESTIGACIONES**

Al consultar tanto en la Biblioteca como en la Escuela de Posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, encontramos diferentes trabajos, además también se hizo una búsqueda en diferentes universidades tanto nacionales como internacionales, hallando los siguientes estudios:

#### **1.3.1 Investigaciones Nacionales**

- **Universidad Peruana Cayetano Heredia**

**Autor:** AWUAPARA FLORES, Nadia – para obtener el título de Cirujano Dentista.

**Tema:** Determinación de la Asociación entre el Edentulismo y la Calidad de Vida en la Población Adulta del Distrito de Celendín, Provincia de Celendín, Departamento de Cajamarca en 2010.

**Resumen:** La pérdida de piezas dentarias es denominada edentulismo, ya sea parcial o total. Dentro de las causas que conllevan a la carencia de dientes, podemos mencionar varios factores; tales como nivel cultural, social y económico. En muchos casos el edentulismo puede influenciar en la calidad

de vida de la persona, siendo esta importante en la salud del ser humano el cual consiste en un equilibrio del bienestar físico, mental y social.

El objetivo del presente estudio fue determinar la asociación entre el edentulismo y la calidad de vida en la población adulta del Distrito de Celendín, Provincia de Celendín, Departamento de Cajamarca, 2010, teniendo como propósito evidenciar la calidad de vida en poblaciones rurales como Celendín, en las que hay alta prevalencia de edentulismo, lo que es un problema susceptible de prevención.

Se evaluaron 249 personas mayores de 30 años residentes del Distrito de Celendín en 2010, de las cuales 138 eran mujeres y 111 hombres. El instrumento utilizado fue la encuesta SF-36, la cual determinó que el edentulismo parcial y total atacan por igual al componente físico, a diferencia del componente mental que se encuentra más afectado por el edentulismo total. Se observa una pendiente según grupos etarios, donde los individuos mayores de 60 años son los más afectados (37.32 puntos) y los de 31 a 40 años los menos afectados (40.41 puntos). (AWUAPARA FLORES, Nadia. (2010) p. 3)

### **1.3.2 Investigaciones Internacionales**

- **Universidad de Chile**

**Autor:** SUÁREZ SOTO, Elizabeth - para optar al grado de Magíster en Psicología, mención Psicología Clínica.

**Tema:** Calidad de Vida y Funcionamiento Familiar en Adolescentes con Depresión en Centros de Salud Pública. (2013)

**Resumen:** Esta investigación se centró en determinar la relación entre las dimensiones de Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS) y el Estilo de Funcionamiento Familiar en adolescentes entre 15 y 18 años, de ambos sexos, con diagnóstico de Depresión atendidos en Centros de Salud Pública. Se empleó una metodología cuantitativa, diseño no experimental de cohorte transversal. Se utilizó una muestra de 40 adolescentes de la Región Metropolitana y Región de Atacama. Se aplicó el Cuestionario KIDSCREEN - 52 y Escala de Estilo de Funcionamiento Familiar de Dunst, Trivette y Deal. Los hallazgos señalan que los adolescentes de esta muestra indican niveles bajos de CVRS, con una significativa relación con la percepción que éstos tienen de la funcionalidad familiar. Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en las dimensiones Autonomía y Amigos y Apoyo Social del constructo CVRS. En conclusión, se aprecia que los adolescentes con depresión autoreportan bajos niveles en su Calidad de Vida Relacionada con la Salud y perciben que su familia posee aspectos debilitados en su funcionamiento familiar, contando con escasos recursos intra y extra familiares. Estos resultados aportan evidencia sobre la importancia de obtener un tratamiento integral, que no apunte únicamente a lo sindromático, sino también a la funcionalidad, otorgando una noción esencial en el quehacer clínico infanto juvenil. (SUÁREZ SOTO, Elizabeth. (2013) p. 2)

- **Universidad de Valencia (España)**

**Autor:** CORTIJO TORRES, Marta – para la obtención del grado de Doctora en Psicología.

**Tema:** Calidad de vida y características psicológicas de una población de pacientes hipoacúsicos implantados quirúrgicamente con la prótesis totalmente implantable. (2015)

**Resumen:** Los pacientes implantados con esta prótesis recuperan la confianza en sí mismos al mejorar el entendimiento y por tanto su relación con el entorno que les rodea. El silencio se convierte en algo opcional, que depende tan solo de apretar un botón, y no en algo obligatorio por esta patología. La duración de la batería permite romper esa relación de dependencia de las pilas convencionales y el miedo a quedarse sin oír en el momento que más lo necesitan. Estos pacientes, tienen la posibilidad de recuperar una vida activa, con total libertad de practicar cualquier deporte por tener el conducto libre de oclusiones e infecciones, logrando con ello una sensación de bienestar, y de autoconfianza que antes no tenían, por lo que su calidad de vida se ve mejorada en muchos aspectos. Ducharse oyendo la radio, descubrir sonidos nuevos, oír a las personas que están detrás de ellos o en otra habitación convierte el día a día en algo excepcional. (CORTIJO TORRES, Marta (2015) p. 2)

- **Universidad Rafael Landívar (Guatemala)**

**Autor:** PÉREZ AGUIRRE, Ursula Uri – para optar el grado académico de Licenciada en Administración de Empresas.

**Tema:** Seguridad e Higiene Laboral Aplicada a las Empresas Constructoras de la Cabecera Departamental de Quetzaltenango.

**Resumen:** En la actualidad la mayoría de empresas Constructoras en Guatemala no le dan la importancia al tema de seguridad e higiene laboral, viendo la aplicación de las medidas que se deben de tomar como un costo más para la empresa, cuando realmente es una inversión que mejora el rendimiento de los trabajadores e incrementa su motivación por la actividad laboral en que se desempeñan.

La presente investigación de diseño descriptivo, se centró en la variable seguridad e higiene laboral y en indicadores como: riesgos de accidentes laborales, medidas de seguridad para la protección personal, causas de accidentes laborales, entre otros; con el objetivo general de analizar cómo aplican las medidas de seguridad e higiene laboral las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango.

Los sujetos que se estudiaron fueron 40 gerentes y 234 colaboradores de empresas constructoras ubicadas en la ciudad de Quetzaltenango. Como instrumento de recolección de datos se aplicaron 2 cuestionarios: uno dirigido a los gerentes, y el otro dirigido a los colaboradores.

Uno de los hallazgos importantes identificados fue, que la mayoría de empresas constructoras de la ciudad de Quetzaltenango no aplican de una forma técnica las medidas de seguridad e higiene laboral, por esta razón no están

documentadas, y no se tiene a un encargado o supervisor que vele por el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene. Se recomendó y propuso, un manual de seguridad e higiene laboral para las empresas constructoras. (PÉREZ AGUIRRE, Ursula Uri. (2012) p. 3)

#### 1.4 MARCO CONCEPTUAL

- **Actividades.-** conjunto de tareas o acciones realizadas por un ser vivo, que las desarrolla impulsado por el instinto, la razón, la emoción, o la voluntad, hacia un objetivo. (DECONCEPTOS (2010), p. 1)
- **Bienestar emocional.-** Es el estado de equilibrio existente entre nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. La coherencia entre nuestras necesidades y nuestra realidad. Todo ello es posible gracias a obrar respetando nuestro sistema de creencias y valores (es decir, aquel "material" que define quiénes somos) y respetando el sistema de las personas que conviven con nosotros. (MATA MASSÓ, Teresa. (2013) p. 1)
- **Bienestar social.-** Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social. (WIKIPEDIA. (2014) p. 1)
- **Calidad de vida.-** Es un concepto que hace alusión a varios niveles de generalización pasando por sociedad, comunidad, hasta el aspecto físico y mental, por lo tanto, el significado de calidad de vida es complejo y contando con definiciones desde sociología, ciencias

políticas, medicina, estudios del desarrollo, etc. (WIKIPEDIA. (2015) p. 2)

- **Eficiencia.-** Es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir lo que queremos determinadamente. (WIKIPEDIA. (2014) p. 5)

**Fortaleza.-** Se conoce como fortaleza a la fuerza, vigor, firmeza, resistencia. (SIGNIFICADOS.COM. (2012) p. 1)

- **Necesidades.-** Es aquello que resulta indispensable para vivir en un estado de salud plena. Las necesidades se diferencian de los deseos en que el hecho de no satisfacerlas produce resultados negativos evidentes, como puede ser una disfunción o incluso el fallecimiento del individuo. (WIKIPEDIA. (2015) p. 1)

- **Oportunidad.-** Momento propicio para algo. (WORDREFERENCE.COM. (2016) p. 1)

- **Organizaciones sindicales.-** Son los sujetos fundamentales y defensores de los derechos laborales; actúan en nombre y representación de los trabajadores o de los empleadores, según estén constituidos por uno u otros. (SITOVUR. (2014) p. 1 )

- **Personal administrativo.-** Incluye el personal de apoyo y operativo no comprendido en otras áreas, como son: secretarías, auxiliares administrativos, intendentes, mensajeros y vigilantes, entre otros. (DEFINICIÓN.ORG. (2013) p. 1)

- **Prevención.-** Acción y efecto de prevenir. Se refiere a la preparación con la que se busca evitar, de manera anticipada, un riesgo, un evento desfavorable o un acontecimiento dañoso. (SIGNIFICADOS.COM. (2014) p. 1)
- **Protección.-** Es la acción y efecto de proteger (resguardar, defender o amparar a algo o alguien). La protección es un cuidado preventivo ante un eventual riesgo o problema. (DEFINICIÓN.DE. (2012) p. 2)
- **Recursos humanos.-** Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas. (DEFINICIÓN. (2012) P. 1)
- **Riesgos laborales.-** Se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud. (DEFINICIÓN. (2016) p. 1)
- **Salud física.-** Se entiende como el óptimo funcionamiento fisiológico del organismo, ya que tiene que ver con nuestro cuerpo; con nuestro caparazón y vehículo el cual nos ha transportado desde el día que nacimos y lo hará hasta el día de nuestra muerte. Para asegurarnos de que sí vamos a llegar lo más lejos posible en la vida, tenemos que



cuidar a nuestro cuerpo de la mejor manera. (VELÁZQUEZ CORTÉS, Suhail. (2015) p. 10)

- **Satisfacción.-** Es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema. (WIKIPEDIA. (2014) p. 1)
- **Seguridad y salud laboral.-** La seguridad y salud laboral (denominada anteriormente como "seguridad e higiene en el trabajo") tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. (WIKIPEDIA. (2016) p. 1)

## **CAPÍTULO II**

### **EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

Al abordar esta problemática relacionada con el tema, encontramos que a nivel institucional, podemos apreciar que la implementación de la seguridad laboral se viene dando en forma incipiente, tal vez por falta de voluntad política de los niveles directivos en el Hospital Nacional Edgardo Rebagleati Martins – Essalud, pudiéndose encontrar que en cuanto a esta realidad el sistema de seguridad y salud está prácticamente desarticulado,

debido entre otros que se encuentra en fase de adecuación a las normas vigentes.

Por otro lado, en cuanto a la seguridad y salud laboral, también se encuentra que existe desconocimiento del personal administrativo y asistencial; al cual se suman otros problemas como son el incumplimiento de políticas de capacitación al personal administrativo y asistencial; además se desconoce cuál es la situación de seguridad en las empresas que brindan servicios terciarizados en la institución.

En este panorama al cual está referido el estudio, existe debilidad en los registros obligatorios en lo relacionado a la materia de seguridad y salud laboral, donde como parte de la obligación se tiene que registrar a nivel institucional; sin embargo por otro lado existe presencia de subregistro en el manejo de la información en casos de accidentes y enfermedades asociadas al trabajo; lo cual demuestra que prevalece cierta informalidad en un aspecto tan importante que compromete la seguridad del potencial humano que trabaja como administrativos y asistenciales y cuyo apoyo es necesario a nivel de la organización.

En este contexto al cual está referida la investigación, se suman otros problemas como son la falta de actualización en los documentos normativos (manuales, reglamentos de seguridad y salud), al cual también se agregan deficiencias en la dotación de los equipos de protección personal en los trabajadores asistenciales del hospital, pudiéndose entrever la existencia de sobrecarga laboral en estos recursos humanos que son necesarios en el desempeño a nivel institucional.

Asimismo, la problemática existente en dicho Nosocomio, nos demuestra que existe incumplimiento de los estándares de seguridad y salud, y siendo más delicado la ausencia de estándares de calidad y de un sistema coherente en cuanto a estos aspectos, lo cual genera expresiones de disconformidad a nivel del personal, debido entre otros por la ausencia de materiales e insumos que no se disponen en el momento requerido y que su calidad no es la más apropiada, afectando así el desenvolvimiento y calidad de atención en este hospital, dejando en claro la prevalencia de un deficiente apoyo en la dotación de insumos y materiales médicos, y a las deficiencias que se tiene en cuanto a la infraestructura hospitalaria, lo cual genera quejas por falta de atención idónea a los asegurados y el incremento de las disergonomias y lesiones musculo esqueléticas debido al sobre cargo laboral, principalmente en áreas asistenciales del hospital.

Finalmente, todos los problemas mencionados en párrafos anteriores, demuestra que prevalece la sobre carga laboral que viene afectando la salud física y emocional en el personal administrativo y asistencial, dando lugar al incremento de insatisfacción laboral que repercute desfavorablemente en el personal administrativo y asistencial de dicho Nosocomio; dejando en claro deficiencias en cuanto a la gestión en lo relacionado a las políticas de desarrollo de personal, que se ven reflejados en el rendimiento laboral y en la identificación institucional, por la existencia de servicios deficitarios, al cual se agregan otros, como son ausencia de áreas de confort y bienestar en el personal del hospital, infraestructura inadecuada para el cumplimiento de la

labor, en razón que la parte estructural de dicho hospital, limita el cumplimiento adecuado en las funciones de dicho personal, etc.

### 2.1.2 Antecedentes Teóricos

*En cuanto a la **seguridad laboral**, la autora **DE LA ROSA, Marisol (2014)** refiere que: La seguridad del trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas.*

Un plan de seguridad implica, necesariamente, los siguientes requisitos:

1. La seguridad en sí, es una responsabilidad de línea y una función de staff frente su especialización.
2. Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, etc., determinan los medios materiales preventivos.
3. La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción. Las oficinas, los depósitos, etc., también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones atentan a toda la empresa. El problema de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo.

La seguridad del trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios, control de cumplimiento

de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas áreas de la organización.

4. Es importante la aplicación de los siguientes principios:
  - Apoyo activo de la Administración. Con este apoyo los supervisores deben colaborar para que los subordinados trabajen con seguridad y produzcan sin accidentes. Mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.
  - Instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.

La seguridad de trabajo complementa tres áreas principales de actividad:

- 1) Prevención de accidentes.
- 2) Prevención de robos.
- 3) Prevención de incendios. (p. 5)

Con relación a la calidad de vida, el especialista **HERRÁN GAMARRA, Javier (2014)** nos da el siguiente alcance: Es evidente que la calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo. Estas, por definición, son cualquier característica del mismo que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Del mismo modo, riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo. Con lo cual, con este último término hacemos referencia a enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión

del trabajo. Por tanto, dichas patologías (mentales) tales como el estrés laboral o el Burnout.

Una calidad de vida laboral afectada por una gestión de unos factores psicosociales determinados supone considerar a dicha calidad de vida como dinámica en una organización del trabajo. Este proceso no estático debería mantener y aumentar el bienestar psíquico del trabajador, y esto significa su aumento del rendimiento. (p. 1)

### **2.1.3 Definición del Problema**

#### **Problema principal**

¿Cuáles son los efectos de la seguridad y salud laboral, que inciden en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima?

#### **Problemas específicos**

- a.** ¿En qué medida la protección de la salud de los recursos humanos, incide en las aspiraciones del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Essalud?
- b.** ¿De qué manera promover en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales, influye en el desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana?

- c. ¿De qué manera la eficiencia y control por parte del Estado, incide en el bienestar social y emocional de la persona humana?
- d. ¿De qué manera la participación del personal y organizaciones sindicales, influye en la salud física que posee la persona humana?
- e. ¿En qué medida el cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales, incide en las condiciones normales del hábitad donde reside el personal administrativo y asistencial de este Hospital?
- f. ¿En qué medida la identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, influyen en la satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins?

## **2.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.2.1 Finalidad**

El desarrollo del presente trabajo, responde al interés profesional por tratar de conocer cuáles son los efectos de la seguridad y salud laboral, que están incidiendo en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.



## **2.2.2 Objetivos General y Específicos**

### **Objetivo general**

Establecer si los efectos de la seguridad y salud laboral, que inciden en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima.

### **Objetivos específicos**

- a.** Determinar si la protección de la salud de los recursos humanos, incide en las aspiraciones del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Essalud.
- b.** Precisar si promover en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales, influye en el desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana.
- c.** Determinar si la eficiencia y control por parte del Estado, incide en el bienestar social y emocional de la persona humana.
- d.** Precisar si la participación del personal y organizaciones sindicales, influye en la salud física que posee la persona humana.
- e.** Determinar si el cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales, incide

en las condiciones normales del habitat donde reside el personal administrativo y asistencial de este Hospital.

- f. Determinar si la identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, influyen en la satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

### **2.2.3 Delimitación del Estudio**

#### **a. Delimitación espacial**

El estudio se realizó a nivel del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima.

#### **b. Delimitación temporal**

El periodo en el cual se llevó a cabo esta investigación comprendió los meses de Diciembre 2016 – Febrero 2017.

#### **c. Delimitación social**

En la investigación se aplicaron las técnicas e instrumentos destinados al recojo de información del personal administrativo y técnicos de la salud.

### **2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio**

**Justificación.**- El desarrollo de dicho estudio, se lleva a cabo en razón de haberse encontrado que en este Hospital la seguridad y salud laboral no es la más apropiada y que estos hechos están

afectando la calidad de vida del potencial humano (personal administrativo y asistencial) que trabaja en este Nosocomio señalado en párrafos anteriores

**Importancia.-** Se espera que el desarrollo de la investigación, contribuya en demostrar los problemas que se están encontrando en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima y que ante estos hechos, se presentaran propuestas que permitan cambiar esta problemática.

## **2.3 HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.3.1 Supuestos Teóricos**

Para el especialista **TAPIA, R. (2015)** los supuestos son soluciones tentativas al problema de investigación. La validez se comprueba mediante información empírica, reglas de lógica o en forma cualitativa. Además los supuestos son conjeturas acerca de características, causas de una situación específica, problemas específicos o planteamientos acerca del fenómeno que se va a estudiar. (p. 12)

Por otro lado, conforme a la revisión bibliográfica de diferentes especialistas que han escrito sobre Seguridad Laboral y Calidad de Vida, encontramos que cuando se descuidan estos aspectos importantes a nivel de la persona humana, inciden significativamente en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

## **2.3.2 Hipótesis Principal y Especificas**

### **Hipótesis principal**

Los efectos de la seguridad y salud laboral, inciden significativamente en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima.

### **Hipótesis específicas**

- a.** La protección de la salud de los recursos humanos, incide significativamente en las aspiraciones del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Essalud.
- b.** Promover en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales, influye significativamente en el desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana.
- c.** La eficiencia y control por parte del Estado, incide significativamente en el bienestar social y emocional de la persona humana.
- d.** La participación del personal y organizaciones sindicales, influye significativamente en la salud física que posee la persona humana.
- e.** El cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales, incide significativamente en las condiciones normales del habitat donde reside el personal administrativo y asistencial de este Hospital.

- f. La identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, influyen significativamente en la satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

### **2.3.3 Variables e Indicadores**

#### **Variable independiente**

##### **X. Seguridad Laboral**

###### Indicadores

- x<sub>1</sub>.- Grado de Protección de la Salud de los Recursos Humanos.
- x<sub>2</sub>.- Promover en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales.
- x<sub>3</sub>.- Nivel de Eficiencia y control por parte del Estado.
- x<sub>4</sub>.- Nivel de participación del personal y organizaciones sindicales.
- x<sub>5</sub>.- Grado de cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales y reales.
- x<sub>6</sub>.- Nivel de identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral.

#### **Variable dependiente**

##### **Y. Calidad de Vida**

###### Indicadores

- y<sub>1</sub>.- Nivel de aspiraciones del personal administrativo y asistencial.

- y<sub>2</sub>.- Nivel de desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana.
- y<sub>3</sub>.- Nivel de bienestar social y emocional de la persona humana.
- y<sub>4</sub>.- Nivel de salud física que posee la persona humana.
- y<sub>5</sub>.- Condiciones normales del habitat donde reside.
- y<sub>6</sub>.- Nivel de satisfacción de las necesidades del personal.

## CAPÍTULO III

### MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

#### 3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.1.1 Población

La población objeto de estudio, estará conformada por personal administrativo y técnicos de la salud que diariamente dependen de diferentes elementos de seguridad durante su labor en las diferentes áreas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD – Lima, los mismos que se cuantifican a continuación:

<b>Agentes</b>	<b>Población</b>
Personal administrativo	762
Personal técnico	2783
<b>Total</b>	<b>3545</b>

### 3.1.2 Muestra

En la determinación óptima de la muestra se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones cuando la población es conocida:

Dónde:

Z : Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

P : Proporción de personal administrativo y de salud que manifestaron estar expuestos a riesgos de seguridad laboral que puedan afectar su calidad de vida (**P = 0.5**, valor asumido debido al desconocimiento de P)

Q : Proporción de personal administrativo y de salud que manifestaron no estar expuestos a riesgos de seguridad laboral que puedan afectar su calidad de vida (**Q = 0.5**, valor asumido debido al desconocimiento de P).

e : Margen de error 5%

N : Población.

n : Tamaño óptimo de muestra.

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error **n** óptimo será:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)(3545)}{(0.05)^2 (3545-1)+ (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$

**n = 347 personal administrativo y técnicos de la salud**



La muestra será seleccionada de manera aleatoria y considerando el personal, por lo que el muestreo estratificado por afijación proporcional establecerá la muestra optima por cada tipo de personal:

$$n_h = \frac{n}{N}(N_h)$$

Dónde:

$n$  = Muestra optima

$n_h$  = Muestra para cada rubro o estrato

$N_h$  = Población en cada rubro

Por lo tanto:

<b>Agentes</b>	<b>Muestra</b>
Personal administrativo	75
Personal técnico	272
<b>Total</b>	<b>347</b>

Obtención de la muestra de acuerdo al estrato:

$$n_1 = \frac{347}{3545}(762) = 75 \qquad n_2 = \frac{347}{3545}(2783) = 272$$

### **3.2 DISEÑO UTILIZADO EN EL ESTUDIO**

Se tomó una muestra en la cual:

$$M = O_x r O_y$$

Dónde:

M	=	Muestra
O	=	Observación
x	=	Seguridad Laboral.
y	=	Calidad de vida.
r	=	Relación de variables

### **3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **Técnicas**

La principal técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta.

#### **Instrumentos**

Como técnica de recolección de la información se utilizó el cuestionario que por intermedio de una encuesta conformada por preguntas en su modalidad cerradas se tomaron a la muestra señalada.

### **3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS**

Para procesar la información se utilizó los instrumentos siguientes: Un cuestionario de preguntas cerradas, que permitan establecer la situación actual y alternativas de solución a la problemática que se establece en la presente investigación, además se utilizará el programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences), del modelo de correlación de Pearson y nivel de confianza del 95%.

## CAPÍTULO IV

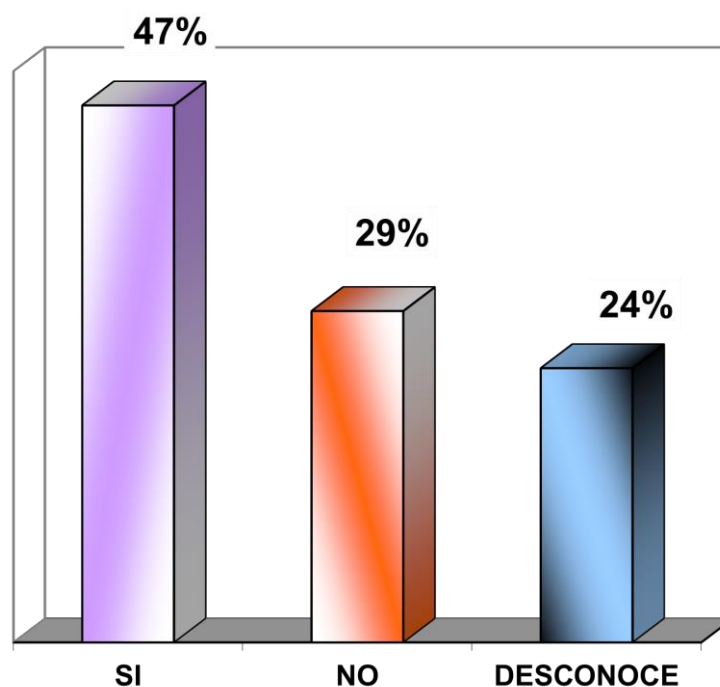
### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla N° 1**

Protección de la Salud de los Recursos Humanos que trabajan en la  
Institución.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
a) Si	162	47
b) No	100	29
c) Desconoce	85	24
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 1*****EXISTE PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS RECURSOS HUMANOS QUE TRABAJAN EN LA INSTITUCIÓN***

**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)

## **INTERPRETACIÓN**

Al revisar la información que nos presenta la pregunta, encontramos que el 47% del personal de trabajadores del personal administrativo y técnicos de Salud, fueron de la opinión que existe protección a favor de los Recursos Humanos que trabajan en la Institución; mientras el 29% no compartió las opiniones de los anteriores y el 24% complementario, señalaron entre otros que desconocían, sumando el 100% de la muestra.

Los datos mostrados en la parte porcentual y gráfica de la pregunta, demuestran que la mayoría de los consultados estuvieron de acuerdo que existe el marco normativo destinado a la protección de la salud del personal administrativo y técnicos de salud, pero sin embargo consideran que todos estos esfuerzos no son suficientes y tampoco alcanza al personal, requiriéndose en cambio que dicha protección comprenda a todo el potencial humano que trabaja en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins –Essalud-Lima.

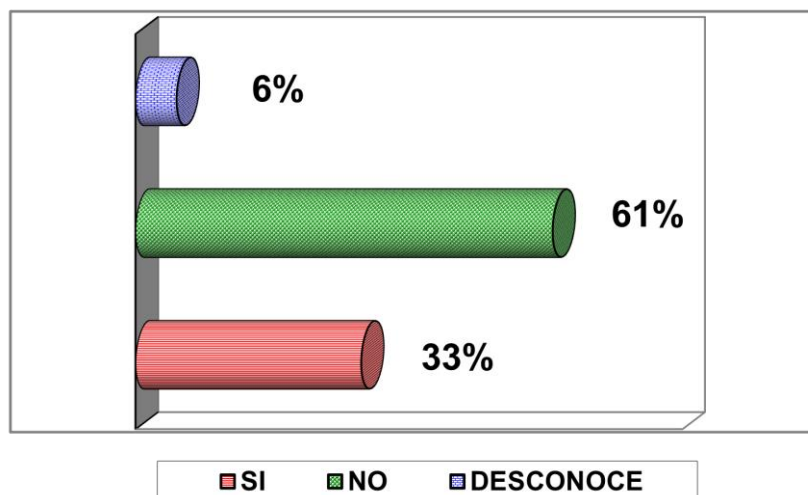
**Tabla N° 2**

Se promueve en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	116	33
b) No	210	61
c) Desconoce	21	6
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 2**

***SE PROMUEVE EN EL PERSONAL UNA CULTURA DE PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES***



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)

## **INTERPRETACIÓN**

En cuanto a los resultados encontrados en la interrogante, se desprende de la información estadística y gráfica que el 61% de los consultados inclinaron su respuesta en la segunda de las alternativas, es decir refirieron que no se promueve en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales; en cambio el 33% fueron los únicos que estuvieron de acuerdo y refieren que efectivamente se está trabajando en estos aspectos y el 6% complementario, manifestaron que desconocían, totalizando el 100% de la muestra.

En base a la información encontrada en la interrogante y tal como se aprecia en la parte porcentual de la pregunta, la mayoría de los consultados expresaron que efectivamente no se está promoviendo una cultura de prevención en riesgos laborales, pese a existir el marco normativo que respalda este trabajo y que debe estar destinado a la prevención en riesgos laborales, toda vez que estos recursos en ciertas áreas de la institución tienen un trabajo bastante delicado y pueden estar expuestos a enfermedades muy propias que se dan en ciertas áreas de dicho nosocomio y lo cual debe evitarse.

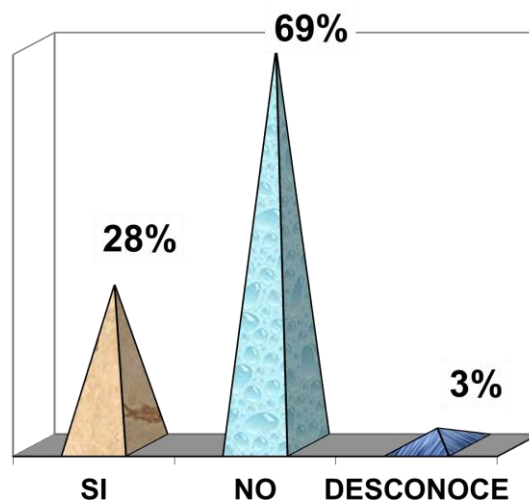
**Tabla N° 3**

Eficiencia y control por parte del Estado respecto a la seguridad y salud laboral.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
a) Si	98	28
b) No	240	69
c) Desconoce	9	3
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 3**

**EFICIENCIA Y CONTROL POR PARTE DEL ESTADO RESPECTO A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)



## **INTERPRETACIÓN**

Los encuestados en un promedio del 69%, indicaron que no existe eficiencia y control por parte del Estado respecto a la seguridad y salud laboral; en cambio el 28% respondieron afirmativamente y el 3% restante, indicaron desconocer, sumando el 100% de la muestra con la cual se trabajó.

Efectivamente lo expresado en el párrafo anterior por parte de los encuestados, demuestra que más del 50% del personal administrativo y técnicos de Salud, coincidieron en señalar que no existe eficiencia y control por parte del Estado, en verificar si en este hospital se cumplen con las disposiciones que están relacionadas a la seguridad y salud laboral, razón por la cual la mayoría de los que respondieron lo hicieron en esta alternativa y refieren que al parecer deben preocuparse más por la seguridad y salud laboral.

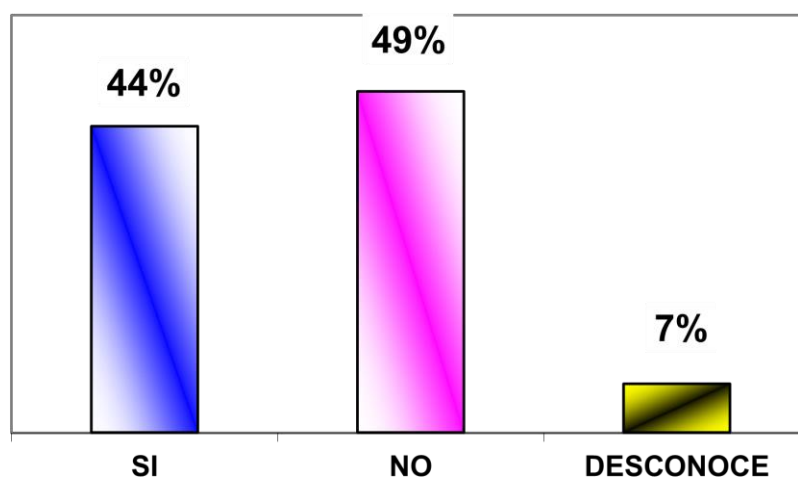
**Tabla N° 4**

Participación del personal y organizaciones sindicales en cuanto a la seguridad y salud laboral.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
a) Si	154	44
b) No	170	49
c) Desconoce	23	7
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 4**

***PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL Y ORGANIZACIONES SINDICALES EN CUANTO A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL***



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)

## **INTERPRETACIÓN**

En cuanto a los alcances de la pregunta, se aprecia en la tabla que el 49% de los consultados, indicaron que no existe participación del personal y organizaciones sindicales en lo referente a la seguridad y salud laboral; mientras el 44% fueron los únicos que respondieron afirmativamente y el 7% se limitaron en señalar que desconocían, sumando el 100% de la muestra.

Analizando los datos mostrados sobre esta problemática, es evidente que conforme lo señalan la mayoría de los encuestados, no existe participación del personal y tampoco de las organizaciones sindicales en lo relacionado a estos aspectos de seguridad y salud laboral, debido que no les conviene a las autoridades la participación del personal, motivo por el cual tiene poca importancia estos asuntos laborales y donde los más perjudicados es el personal administrativo y técnico de salud.

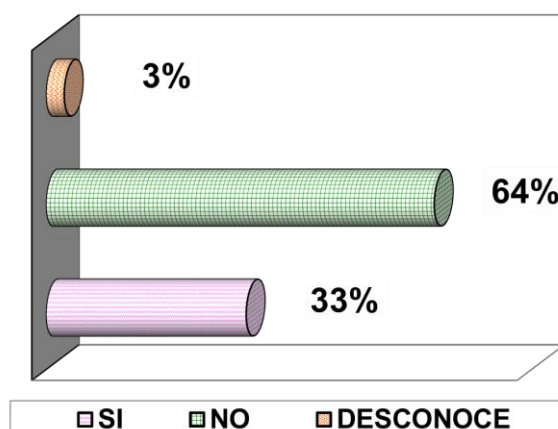
**Tabla N° 5**

Se cumple en la Institución con los programas implementados para reducir riesgos potenciales y reales.

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	116	33
b) No	221	64
c) Desconoce	10	3
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 552**

**SE CUMPLE EN LA INSTITUCIÓN CON LOS PROGRAMAS IMPLEMENTADOS PARA REDUCIR RIESGOS POTENCIALES Y REALES**



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del

## **INTERPRETACIÓN**

En lo referente a los alcances de la pregunta, el 64% de los encuestados que fueron consultados, indicaron que no se cumple a nivel institucional con los programas que están destinados a reducir riesgos potenciales y reales; mientras el 33% fueron los únicos que respondieron afirmativamente y lo justificaron que a nivel institucional se está trabajando en estos aspectos y el 3% complementario se limitaron en señalar que desconocían, totalizando el 100% de la muestra.

Es notorio que la mayoría de los encuestados, opinaron que no se están implementando los programas destinados a reducir riesgos potenciales y reales que se presentan en este hospital; motivo por el cual es necesario que se le dé más importancia a estos hechos en razón que reducen riesgos que perjudican al personal que se encuentra involucrado en su trabajo en este hospital y en ciertas áreas consideradas como críticas; razón por la cual prevalece la disconformidad.

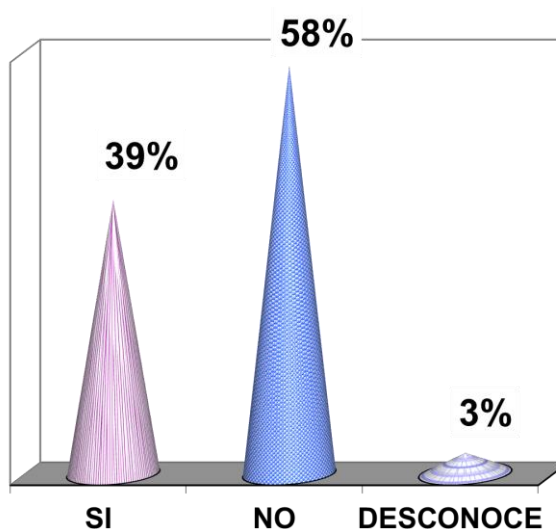
**Tabla N° 6**

Identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
a) Si	137	39
b) No	200	58
c) Desconoce	10	3
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 6**

**IDENTIFICACIÓN DE LAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES EN EL MEJORAMIENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)

## **INTERPRETACIÓN**

Se observa en la tabla y gráfico correspondiente que el 58% de los consultados, opinaron que no existe identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el hospital Nacional Edgardo Rebagliati –Es salud-Lima; en cambio el 39% fueron los únicos que respondieron afirmativamente y el 3% restante señalaron desconocer, totalizando el 100% de la muestra.

Al respecto podemos señalar que la mayoría desde el personal administrativo y técnicos de Salud indicaron que no se tiene identificadas las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, hechos que a no dudarlo deben superarse y trabajar conociendo cuales son las fortalezas y oportunidades que prevalecen en este hospital, con el fin que exista coherencia, se trabaje por mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, situación que al parecer se ha descuidado en los últimos años.

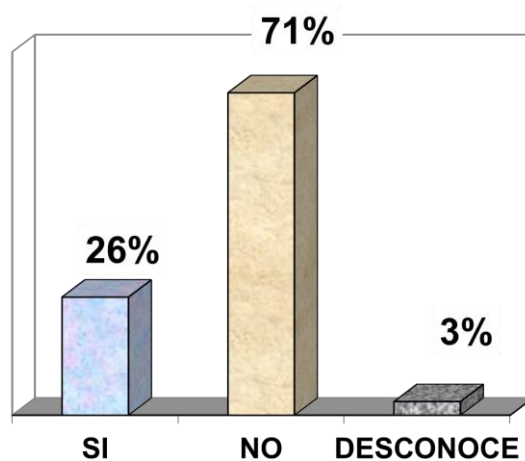
**Tabla N° 7**

Es coherente la seguridad u salud laboral en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
a) Si	90	26
b) No	247	71
c) Desconoce	10	3
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 7**

**ES COHERENTE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL HOSPITAL**



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)



## **INTERPRETACIÓN**

De otro lado, la opinión de los encuestados en un promedio del 71% expresaron que la seguridad y salud laboral no es coherente en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins; en cambio el 26% fueron los únicos que respondieron afirmativamente en la primera de las opciones y el 3% restante expresaron desconocer, sumando el 100% de la muestra y donde destaca por estas circunstancias la segunda de las opciones.

Resulta evidente que la mayoría de los encuestados tomados en cuenta en el estudio, manifestaron no estar conformes debido que falta coherencia en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral de los trabajadores que elaboran en esta institución; motivo por el cual solicitan entre otros que se cumplan con las normas y procedimientos que se han implementado al respecto.

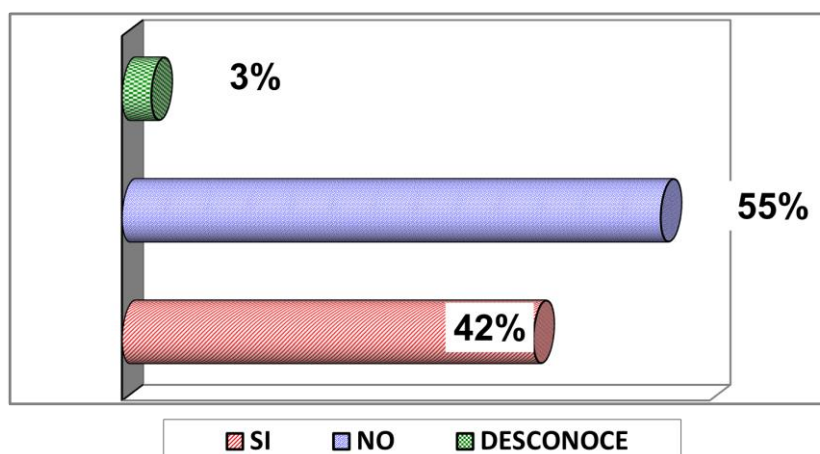
**Tabla N° 8**

Se cumplen con las aspiraciones del personal administrativo y asistencial en la Institución.

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	146	42
b) No	190	55
c) Desconoce	11	3
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 8**

**SE CUMPLEN CON LAS ASPIRACIONES DEL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL  
EN LA INSTITUCIÓN**



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)

## **INTERPRETACIÓN**

Respecto a la información que se presenta como resultado del trabajo de campo, el 55% del personal administrativo y técnico de Salud refieren que no se cumplen con las aspiraciones de estos recursos humanos; en cambio el 42% fueron los únicos que expresaron puntos de vista favorables y el 3% complementario refirieron desconocer, sumando el 100% de la muestra.

De lo comentado en el párrafo anterior, se desprende como parte del análisis que la gran mayoría de los encuestados y que son conocedores de esta problemática, comentaron que en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins –Es salud-Lima no satisfacen las aspiraciones del potencial humano, razón por la cual sus opiniones son coincidentes en señalar que no están satisfechos en cuanto a la seguridad y salud laboral y que existen ciertas deficiencias, entre otros.

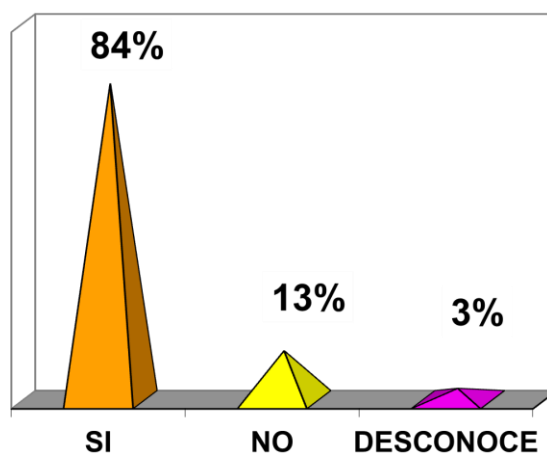
**Tabla N° 9**

Se cumple con el desarrollo y actividades como persona humana.

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	290	84
b) No	47	13
c) Desconoce	10	3
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 9**

**SE CUMPLEN CON LAS ASPIRACIONES DEL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL  
EN LA INSTITUCIÓN**



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)

## **INTERPRETACIÓN**

Naturalmente los datos que se aprecian en la parte estadística y gráfica de la pregunta, demuestran que el 84% de los encuestados respondieron en la primera de las alternativas y destacaron que se está cumpliendo con el desarrollo y actividades como persona humana; en cambio el 13 % fueron los únicos que no compartieron con las opiniones del grupo anterior y el 3% restante indicaron desconocer, arribando así al 100% de la muestra.

Es notorio que en la información que se aprecia en la tabla y gráfico correspondiente, demuestra con claridad que más de dos tercios de los que eligieron la primera de las opciones, están seguros que se cumple con el desarrollo de las actividades que llevan a cabo como persona humana, lo cual es muy importante e influye en la parte laboral, requiriéndose en cambio mayor apoyo de la institución.

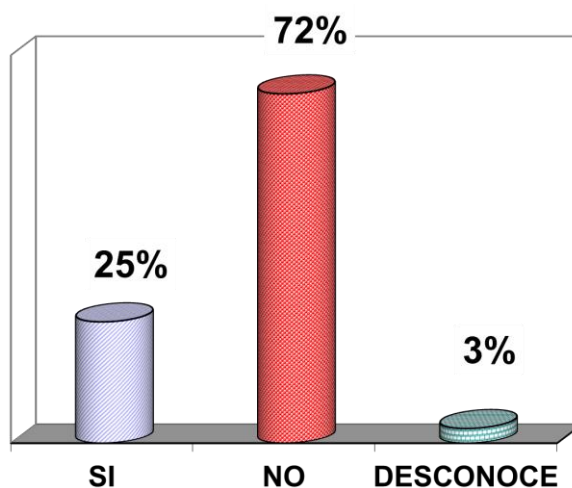
**Tabla N° 10**

Bienestar social y emocional en la persona humana que trabaja en este Hospital.

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	88	25
b) No	249	72
c) Desconoce	10	3
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 10**

**BIENESTAR SOCIAL Y EMOCIONAL EN LA PERSONA HUMANA QUE TRABAJA EN ESTE HOSPITAL**



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)

## **INTERPRETACIÓN**

En virtud a la tendencia de los resultados que se han encontrado como parte de la encuesta, el 72% de los encuestados, señalaron que a nivel de la institución no existe bienestar social y emocional a nivel de la persona humana que labora en este nosocomio; en cambio el 25% fueron los únicos que respondieron favorablemente y que existe bienestar social y emocional, y el 3% restante indicaron desconocer, sumando el 100% de la muestra y donde prevalece la segunda de las opciones que figuran en la pregunta.

Analizando la información considerada en el párrafo anterior, se observa que la mayoría de los encuestados, fueron de la opinión que no existe bienestar social y emocional a nivel de la persona humana que trabaja en este hospital y que constituye aspectos a los cuales se les debe dar mayor atención, motivo por el cual al observar la tabla y gráfico correspondiente demuestra objetivamente estos resultados.

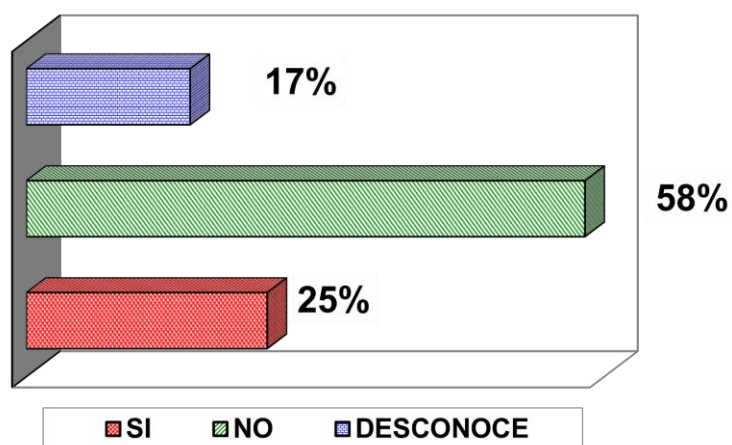
**Tabla N° 11**

El personal administrativo y asistencial goza de una buena salud física como persona humana.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
a) Si	88	25
b) No	200	58
c) Desconoce	59	17
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 11**

**EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL GOZA DE UNA BUENA SALUD FÍSICA COMO PERSONA HUMANA**



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)



## **INTERPRETACIÓN**

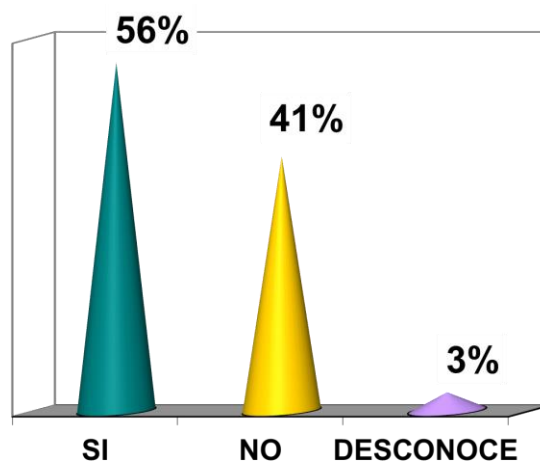
Al observar la información que se describe a continuación, nos presenta en la parte estadística que el 58% de los Encuestados y tomados en cuenta en el estudio, reconocieron que a nivel de personal administrativo y asistencial, no tienen una buena Salud física como personas humanas, en cambio el 25% no estuvieron de acuerdo y el 17% restante, expresaron entre otros que desconocían, totalizando el 100% de la muestra.

En lo referente al párrafo anterior, encontramos que la mayoría de los encuestados, opinaron que según la información que disponen, el personal administrativo y asistencial que trabaja en este hospital, no viene gozando de una buena salud física como personas humanas, motivo por el cual quienes escogieron la segunda de las opciones demuestran que son aspectos que se están descuidando en una institución como es el caso del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins –Es salud-Lima.

**Tabla N° 12**

Existen las condiciones normales del habitad donde reside?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	194	56
b) No	143	41
c) Desconoce	10	3
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 12****EXISTEN LAS CONDICIONES NORMALES DEL HABITAD DONDE RESIDE**

**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)

## **INTERPRETACIÓN**

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta, se encuentra que el 56% de los consultados fueron de la opinión que se están dando las condiciones normales del hábitat donde reciben; en cambio el 41% no compartieron los puntos de vista del grupo anterior y el 3% complementario refirieron desconocer, sumando el 100% de la muestra.

En virtud a las consideraciones expuestas en el párrafo anterior, se aprecia que la mayoría de los encuestados opinaron que según los puntos de vista de los que eligieron la primera de las opciones, indicaron tener condiciones normales del hábitat donde residen, motivo por el cual si revisamos la parte porcentual y grafica de la pregunta, refleja el sentir del personal administrativo y asistencial de este hospital.

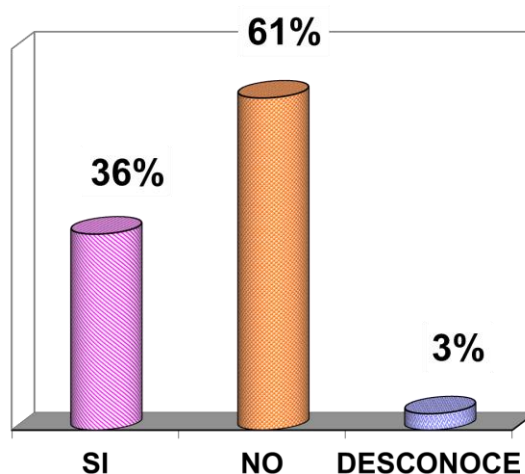
**Tabla N° 13**

Satisfacción en cuanto las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
a) Si	125	36
b) No	210	61
c) Desconoce	12	3
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 13**

**SATISFACCIÓN EN CUANTO LAS NECESIDADES  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y  
ASISTENCIAL**



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)

## **INTERPRETACIÓN**

Observando la información que se muestra en la parte estadística y grafica de la pregunta, se aprecia que el 61% de los encuestados respondieron negativamente, es decir no están satisfechos en cuanto a las necesidades personales y profesionales en este hospital; sin embargo el 36% fueron los únicos que respondieron afirmativamente y el 3% restante expresaron desconocer, llegando así al 100 % de la muestra.

Analizando la información considerada en líneas anteriores, podemos encontrar que la mayoría de los consultados destacaron que no están satisfechas sus necesidades y aspiraciones que deben existir en un hospital como es el caso donde vienen trabajando; hechos que a no dudar influyen directamente en la parte laboral y motivacional, razón por la cual exigen mayor atención de parte de las autoridades.

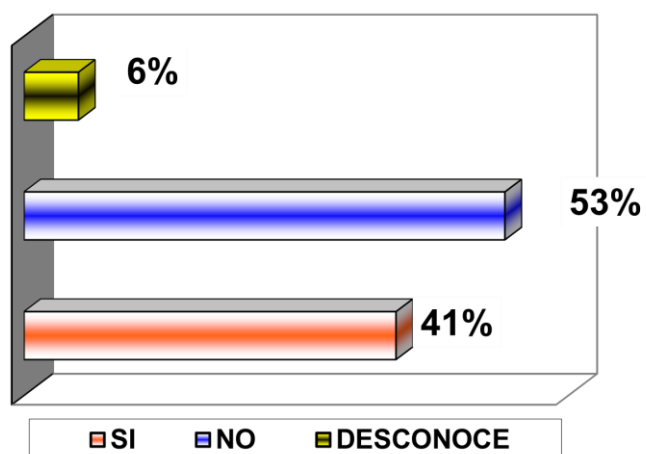
**Tabla N° 14**

Es ideal la calidad de vida en el personal administrativo y asistencial que trabaja en la Institución.

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	143	41
b) No	184	53
c) Desconoce	20	6
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 14**

**ES IDEAL LA CALIDAD DE VIDA EN EL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL  
QUE TRABAJA EN LA INSTITUCIÓN**



**Fuente:** Personal Administrativo y Técnicos de la Salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima. (Enero - Febrero 2017)

## **INTERPRETACIÓN**

En cuanto a los resultados recopilados en esta pregunta, el 53% del personal administra y técnicos asistenciales, indicaron que para ellos no es ideal la calidad de vida que llevan en la institución; mientras el 41% respondieron afirmativamente y el 6% complementario indicaron desconocer, arribando de esta manera al 100%, prevaleciendo la opción desfavorable y que genera descontento en los recursos humanos que trabajan en la organización.

Tal como se han presentado los datos en la parte estadística y grafica de dicha interrogante, podemos señalar que la mayoría de los consultados opinaron no estar conformes con la calidad de vida que tienen en la Institución, situación que debe ser mejorada por quienes tienen la responsabilidad de conducir estos recursos y que son fundamentales en cuanto a la gestión de dicho hospital.

## 4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La estadística de prueba a utilizar para probar las hipótesis propuestas fue la prueba ji cuadrado corregida por Yates, ya que más del 20% de las celdas que contienen las frecuencias esperadas de la tabla son menores a cinco (5), lo que obliga a la combinación de celdas adyacentes para finalmente obtener una tabla 2x2.

Dónde:

a= Celda primera columna, primera fila

b= Celda segunda columna, primera fila

c= Celda primera columna, segunda fila

d= Celda segunda columna, segunda fila

$$\chi^2 = \frac{(|ad - bc| - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

### Hipótesis a:

H<sub>0</sub> : La protección de la salud de los recursos humanos, no incide significativamente en las aspiraciones del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Essalud.

H<sub>1</sub> : La protección de la salud de los recursos humanos, incide significativamente en las aspiraciones del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Essalud.



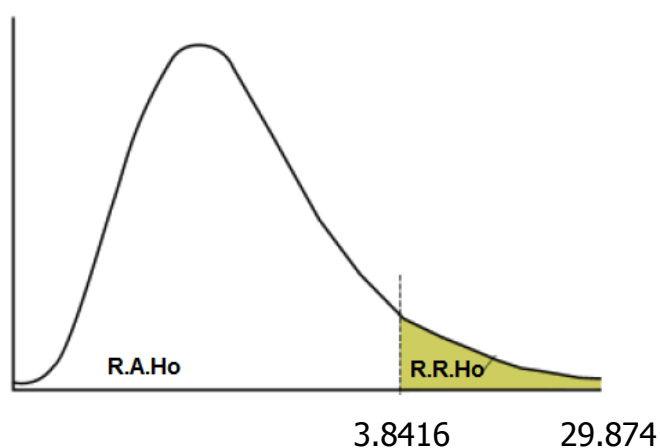
Existe protección de la salud de los recursos humanos	El personal administrativo y asistencial tiene aspiraciones			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	98	74	0	<b>162</b>
No	33	67	0	<b>100</b>
Desconoce	15	49	11	<b>85</b>
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>190</b>	<b>11</b>	<b>347</b>

Para rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ), el valor calculado de  $\chi^2$  debe ser mayor o igual a 3.8416, este valor se obtiene cuando  $\chi^2$  sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con  $(2-1)(2-1) = 1$  grados de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

Entonces, al reemplazar los datos en la estadística de prueba, se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(|98 \cdot 127 - 74 \cdot 48| - 347/2)^2 \cdot 347}{(172)(175)(146)(201)} = 29.874$$

El valor obtenido se ubica en el gráfico:



Como  $29.874 > 3.8416$ , se rechaza **H<sub>0</sub>**. Por lo tanto, se concluye que la protección de la salud de los recursos humanos, incide significativamente en las aspiraciones del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Essalud.

### Hipótesis b:

H<sub>0</sub> : Promover en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales, no influye significativamente en el desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana.

H<sub>1</sub> : Promover en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales, influye significativamente en el desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana.

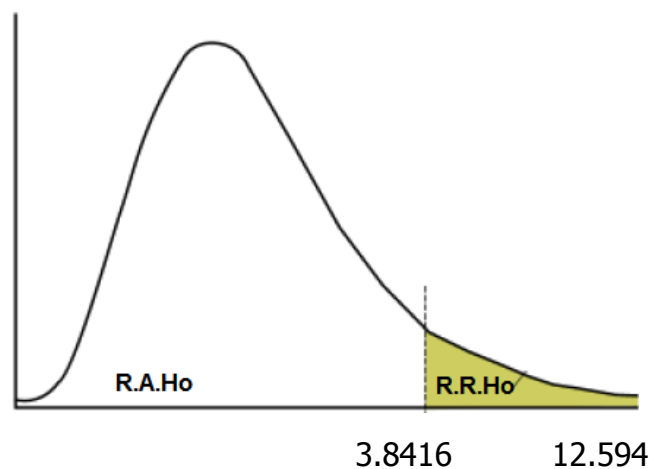
Promueven en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales	Existe desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	109	6	1	<b>116</b>
No	178	29	3	<b>210</b>
Desconoce	3	12	6	<b>21</b>
<b>Total</b>	<b>290</b>	<b>47</b>	<b>10</b>	<b>347</b>

Para rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ), el valor calculado de  $\chi^2$  debe ser mayor o igual a 3.8416, este valor se obtiene cuando  $\chi^2$  sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con  $(2-1) (2-1) = 1$  grados de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

Entonces, al reemplazar los datos en la estadística de prueba, se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(|109 * 50 - 7 * 181| - 347 / 2)^2}{(116)(231)(290)(57)} = 12.594$$

El valor obtenido se ubica en el gráfico:



Como  $12.594 > 3.8416$ , se rechaza  **$H_0$** . Por lo tanto, se concluye que promover en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales, influye significativamente en el desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana.

**Hipótesis c:**

$H_0$  : La eficiencia y control por parte del Estado, no incide significativamente en el bienestar social y emocional de la persona humana.

$H_1$  : La eficiencia y control por parte del Estado, incide significativamente en el bienestar social y emocional de la persona humana.

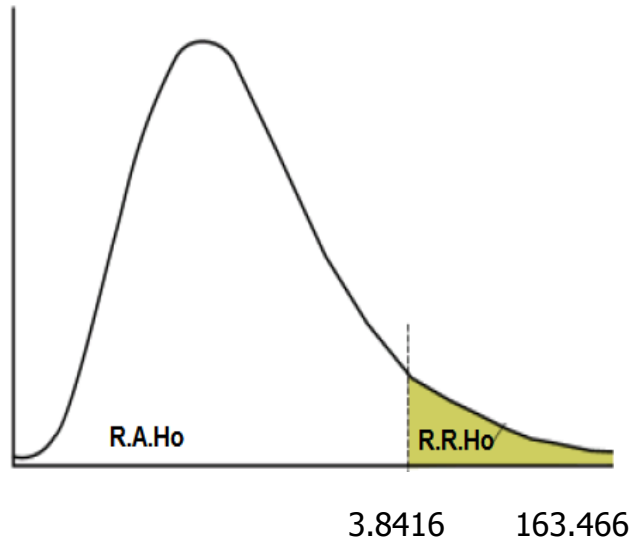
<b>Existe eficiencia y control por parte del Estado</b>	<b>Existe bienestar social y emocional de la persona humana</b>			<b>Total</b>
	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Desconoce</b>	
Si	72	26	0	<b>98</b>
No	16	223	1	<b>240</b>
Desconoce	0	0	9	<b>9</b>
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>249</b>	<b>10</b>	<b>347</b>

Para rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ), el valor calculado de  $\chi^2$  debe ser mayor o igual a 3.8416, este valor se obtiene cuando  $\chi^2$  sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con  $(2-1)(2-1) = 1$  grados de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

Entonces, al reemplazar los datos en la estadística de prueba, se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(|72 * 233 - 26 * 16| - 347 / 2)^2 347}{(98)(249)(88)(259)} = 163.466$$

El valor obtenido se ubica en el gráfico:



Como  $163.466 > 3.8416$ , se rechaza **H<sub>0</sub>**. Por lo tanto, se concluye que la eficiencia y control por parte del Estado, incide significativamente en el bienestar social y emocional de la persona humana.

#### **Hipótesis d:**

**H<sub>0</sub>** : La participación del personal y organizaciones sindicales, no influye significativamente en la salud física que posee la persona humana.

**H<sub>1</sub>** : La participación del personal y organizaciones sindicales, influye en la salud física que posee la persona humana.

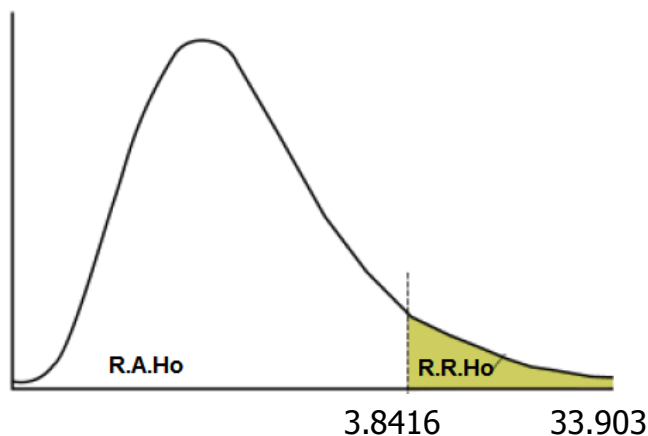
Existe participación del personal y organizaciones sindicales	Existe participación del personal y organizaciones sindicales			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	63	85	6	<b>154</b>
No	24	108	38	<b>170</b>
Desconoce	1	7	15	<b>23</b>
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>200</b>	<b>59</b>	<b>347</b>

Para rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ), el valor calculado de  $\chi^2$  debe ser mayor o igual a 3.8416, este valor se obtiene cuando  $\chi^2$  sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con  $(2-1) (2-1) = 1$  grados de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

Entonces, al reemplazar los datos en la estadística de prueba, se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(|63 \cdot 168 - 91 \cdot 25| - 347 / 2)^2}{(154)(193)(88)(259)} = 33.903$$

El valor obtenido se ubica en el gráfico:



Como  $33.903 > 3.8416$ , se rechaza **H<sub>0</sub>**. Por lo tanto, se concluye que la participación del personal y organizaciones sindicales, influye significativamente en la salud física que posee la persona humana.

### Hipótesis e:

H<sub>0</sub> : El cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales, no incide significativamente en las condiciones normales del habitat donde reside el personal administrativo y asistencial de este Hospital.

H<sub>1</sub> : El cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales, incide significativamente en las condiciones normales del habitat donde reside el personal administrativo y asistencial de este Hospital.

Cumple los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales	Existe las condiciones normales del habitat donde reside el personal administrativo y asistencial			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	72	44	0	<b>116</b>
No	122	99	0	<b>221</b>
Desconoce	0	0	10	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>143</b>	<b>10</b>	<b>347</b>

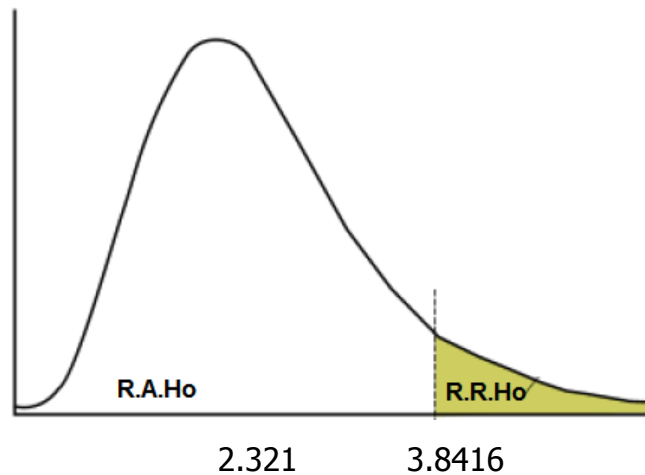
Para rechazar hipótesis nula (H<sub>0</sub>), el valor calculado de  $\chi^2$  debe ser mayor o igual a 3.8416, este valor se obtiene cuando  $\chi^2$  sigue una

distribución aproximada de ji-cuadrada con  $(2-1) (2-1) = 1$  grados de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

Entonces, al reemplazar los datos en la estadística de prueba, se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(|346*18 - 1*13| - 378/2)^2 378}{(347)(31)(359)(19)} = 2.321$$

El valor obtenido se ubica en el gráfico:



Como  $2.321 < 3.8416$ , se acepta **H<sub>0</sub>**. Por lo tanto, se concluye que el cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales, no incide en las condiciones normales del habitat donde reside el personal administrativo y asistencial de este Hospital.

### Hipótesis f:

H<sub>0</sub> : La identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, no influyen



significativamente en la satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

$H_1$  : La identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, influyen significativamente en la satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

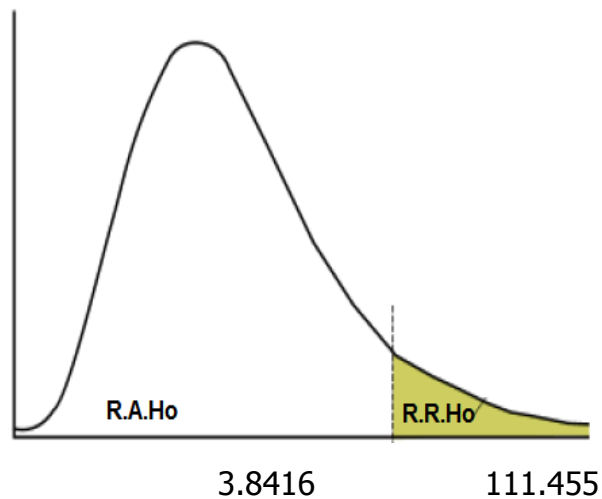
<b>Identifican las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral</b>	<b>Existe satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial</b>			<b>Total</b>
	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Desconoce</b>	
Si	96	41	0	<b>137</b>
No	29	169	2	<b>200</b>
Desconoce	0	0	10	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>210</b>	<b>12</b>	<b>347</b>

Para rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ), el valor calculado de  $\chi^2$  debe ser mayor o igual a 3.8416, este valor se obtiene cuando  $\chi^2$  sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con  $(2-1)(2-1) = 1$  grados de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

Entonces, al reemplazar los datos en la estadística de prueba, se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(|96*181 - 41*29| - 347/2)^2 347}{(137)(210)(125)(222)} = 111.455$$

El valor obtenido se ubica en el gráfico:



Como  $111.455 > 3.8416$ , se rechaza  $H_0$ . Por lo tanto, se concluye que la identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, influyen significativamente en la satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

### **Hipótesis General:**

$H_0$  : Los efectos de la seguridad y salud laboral, no inciden significativamente en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima.

$H_1$  : Los efectos de la seguridad y salud laboral, inciden significativamente en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima.

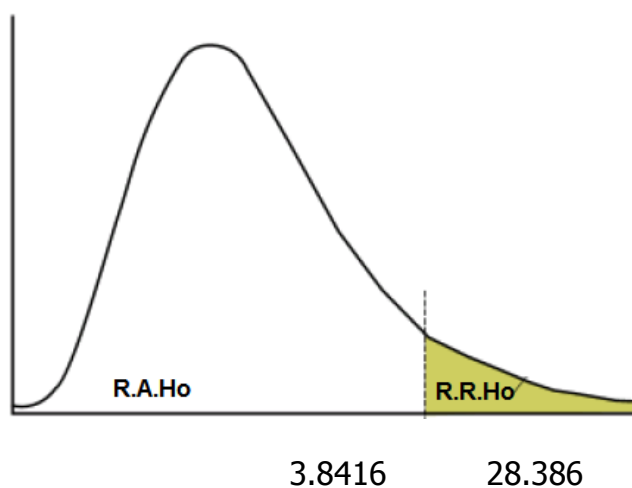
Los efectos de la seguridad y salud laboral son positivos	Existe calidad de vida de los trabajadores			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	59	27	4	<b>90</b>
No	84	154	9	<b>247</b>
Desconoce	0	3	7	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>184</b>	<b>20</b>	<b>347</b>

Para rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ), el valor calculado de  $\chi^2$  debe ser mayor o igual a 3.8416, este valor se obtiene cuando  $\chi^2$  sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con  $(2-1)(2-1) = 1$  grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

Entonces, al reemplazar los datos en la estadística de prueba, se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(|59 \cdot 173 - 31 \cdot 84| - 347/2)^2 \cdot 347}{(90)(257)(143)(204)} = 28.386$$

El valor obtenido se ubica en el gráfico:



Como  $28.386 > 3.8416$ , se rechaza  $H_0$ . Por lo tanto, se concluye que los efectos de la seguridad y salud laboral, inciden significativamente en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima.

### 4.3 Discusión

Con relación al tema de investigación los autores **GALÍNDEZ, Luis y Yuraima, RODRÍGUEZ (2010)** nos dan información de mucha importancia en cuanto al tema, tal es así que señalan lo siguiente: De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trabajadores del sector salud representaban aproximadamente treinta y cinco (35) millones de personas a nivel mundial, lo que equivale a un 12 por ciento de la fuerza laboral. Aun cuando es indiscutible que es grupo numéricamente relevante, éste ha sido relegado de las actividades de la salud ocupacional, ya que ni los gobiernos ni las organizaciones de salud le han concedido la suficiente atención a los factores de riesgos laborales presentes en los centros dispensadores de salud que pueden ocasionar accidentes o enfermedades ocupacionales en este personal. Tal situación refleja una gran paradoja ya que mientras la comunidad acude a los centros asistenciales en busca de salud, los trabajadores de esas instituciones se ven expuestos (accidentan o enferman) debido a las deficientes condiciones de trabajo y aspectos organizacionales, evidenciándose así una gran injusticia social hacia este sector laboral. (p. 1)

Es evidente que al abordar esta realidad relacionada con la seguridad y salud laboral, como también la calidad de vida, encontramos tal como lo han conceptualizado los diferentes especialistas que trataron está

temática, fueron claros al señalar que efectivamente la seguridad está relacionada con la salud laboral cuando se trata de instituciones que brindan servicios como es el caso del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins y que por su propia naturaleza son variables causales.

Analizando la información normativa de la Institución, encontramos que existen las diferentes disposiciones que regulan la seguridad y salud laboral; sin embargo tal como se ha mencionado en el estudio, todas estas disposiciones no ha conllevado a la implementación de las medidas correspondientes, encontrándose tal como se señala en la problemática que existe diferentes problemas como son la falta de voluntad política en los directivos, el poco interés por implementar medidas de seguridad laboral, falta de conocimiento del personal administrativo y asistencial en que consiste la seguridad y salud laboral; así como también, incumplimiento de políticas relacionadas con la capacitación a los trabajadores y otros problemas que evidencian cierta informalidad en cuanto a la aplicación de estas medidas y lo cual fue ratificado en el trabajo de campo.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES**

**5.1.1** Los datos obtenidos como producto del estudio permitió determinar que la protección de la salud de los recursos humanos, incide significativamente en las aspiraciones del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Essalud.

**5.1.2** Los datos obtenidos y posteriormente puestos a prueba permitieron precisar que promover en el personal una cultura de

prevención en riesgos laborales, influye significativamente en el desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana.

- 5.1.3** Los datos obtenidos permitieron determinar que la eficiencia y control por parte del Estado, incide significativamente en el bienestar social y emocional de la persona humana.
- 5.1.4** Se ha precisado que la participación del personal y organizaciones sindicales, influye significativamente en la salud física que posee la persona humana.
- 5.1.5** Los datos obtenidos y posteriormente contrastados permitieron determinar que el cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales, no incide significativamente en las condiciones normales del habitat donde reside el personal administrativo y asistencial de este Hospital.
- 5.1.6** Se ha determinado, como producto de la contrastación de hipótesis que, la identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, influyen significativamente en la satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.
- 5.1.7** En conclusión, los datos obtenidos y posteriormente puestos a prueba estableció que los efectos de la seguridad y salud laboral, inciden significativamente en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

- 5.2.1** Se hace necesario que existiendo la ley N° 29783 ley de salud y seguridad en el trabajo, que tiene por objetivo promover una cultura de prevención de riesgos sobre la base del deber de prevención de los empleadores el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores, es conveniente que se fortalezca el subcomité de seguridad y salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati, además establecer el sistema de gestión de riesgos y el servicio de salud y seguridad en el trabajo, lo cual brindaría protección a los trabajadores, y contribuiría en el bienestar del potencial humano que trabaja en el la institución.
- 5.2.2** Es conveniente que existiendo un porcentaje significativo de trabajadores en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati, el área de recursos humanos fortalezca la política y acciones del bienestar del personal a su cargo, cumpliendo así con la política nacional de gestión integral de recursos humanos, toda vez que esto contribuiría a fortalecer la iniciativa de considerar a los trabajadores como verdaderos colaboradores de la institución.
- 5.2.3** Dada la importancia de la investigación, que trata sobre uno de sus principales activos a nivel organizacional, se hace necesario fortalecer la participación activa de los trabajadores por ser el eje dinamizador del cumplimiento de la ley y el logro de la cultura de prevención, con la finalidad de contrarrestar y/o erradicar accidentes laborales y enfermedades asociadas al trabajo, generando un entorno saludable a los trabajadores, lo cual a no dudarlo incidiría favorablemente en la calidad de vida.



# B I B L I O G R A F Í A

## Referencias bibliográficas:

- PALOMINO A. Teodosio. (2013) **LA DESHUMANIZACIÓN DEL TRABAJO**, Imprenta E & N Impresiones, Lima – Perú, pp. 248
- OSM. (2010) **Constitution of the World Health Organization**. Editorial Revista Medicina, Vol. 63, N° 2, Buenos Aires-Argentina, pp. 171
- DEREK, Gregory; RON, Johnston y Geraldine, PRATT. (2011) **QUALITY OF LIFE. DICTIONARY OF HUMAN GEOGRAPHY**, Dictionary of Human Geography, quinta edición, Editorial Wiley-Blackwell, Oxford, pp.405
- CHIAVENATO, Idalberto. (2010) **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**. Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A., Quinta Edición, Santafé de Bogotá-Colombia, pp. 699
- MONDY, Wayne R. y NOE, Robert M. (2010) **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A., Quinta Edición, México D.F., pp. 663
- DENNIS, R.; WILLIAMS, W.; GIANGRECO, M. y CLONINGER, Ch. (2009) **CALIDAD DE VIDA COMO CONTEXTO PARA LA PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE SERVICIOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, Editorial Siglo Cero, Vol. 25, No. 155, pp.328
- SCHALOCK, R. (2011) **QUALITY OF LIFE. APLICATION TO PERSONS WITH DISABILITIES**. Editorial M. Snell, & L. Vogtle. Vol. II, Estados Unidos, pp.61

## REFERENCIAS ELECTRÓNICAS:

- AWUAPARA FLORES, Nadia. **DETERMINACIÓN DE LA ASOCIACIÓN ENTRE EL EDENTULISMO Y LA CALIDAD DE VIDA EN LA POBLACIÓN ADULTA DEL DISTRITO DE CELENDÍN, PROVINCIA DE CELENDÍN, DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA EN 2010**, extraída

de la página web:  
<http://www.cop.org.pe/bib/tesis/NADIAAWUAPARAFLORES.pdf>

- BLANCO, A. (2011) **CINCO TRADICIONES EN LA PSICOLOGÍA SOCIAL**, extraída de la página web: Disponible en: [http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar\\_Mauricio\\_Espinosa.htm](http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar_Mauricio_Espinosa.htm).
- CORTIJO TORRES, Marta. **CALIDAD DE VIDA Y CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS DE UNA POBLACIÓN DE PACIENTES HIPOACÚSICOS IMPLANTADOS QUIRÚRGICAMENTE CON LA PRÓTESIS TOTALMENTE IMPLANTABLE**, extraída de la página web: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=68506>
- DE LA ROSA, Marisol. (2014) **SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL**, Extraída de la página web: <http://www.monografias.com/trabajos28/seguridad-laboral/seguridad-laboral.shtml>
- DECONCEPTOS (2010) **CONCEPTO DE ACTIVIDADES**, extraída de la página web: <https://deconceptos.com/general/actividad>
- DEFINICIÓN. (2012) **RECURSOS HUMANOS**, extraída de la página web: <https://definicion.mx/recursos-humanos/>
- DEFINICIÓN. (2016) **RIESGO LABORAL**, extraída de la página web: <https://definicion.mx/riesgo-laboral/>
- DEFINICIÓN.DE. (2012) **PROTECCIÓN**, extraída de la página web: <https://definicion.de/proteccion/>
- DEFINICIÓN.ORG. (2013) **DEFINICIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO**, extraída de la página web: <http://www.definicion.org/personal-administrativo>
- ESPINOSA, Malva y Pablo, MORRIS. (2013) **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES**, Extraída de la página web: [http://dt.gob.cl/1601/articles-64333\\_recurso\\_1.pdf](http://dt.gob.cl/1601/articles-64333_recurso_1.pdf)
- ESPINOSA, O. (2014) **ENFOQUES, TEORÍAS Y NUEVOS RUMBOS DEL CONCEPTO CALIDAD DE VIDA**, Extraída de la página web: [http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar\\_Mauricio\\_Espinosa.htm](http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar_Mauricio_Espinosa.htm)

- GALÍNDEZ, Luis y Yuraima, RODRÍGUEZ (2010) **RIESGOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD**, extraída de la página web: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382007000200001](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200001)
- GRAU RÍOS, Mario. (2013) **SEGURIDAD LABORAL**, p. 2 [http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro\\_seguridad\\_industrial/lsi\\_cap04.pdf](http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/lsi_cap04.pdf)
- HERRÁN GAMARRA, Javier. (2014) **CALIDAD DE VIDA LABORAL. TRABAJO, SALUD Y VIDA**, Extraída de la página web: <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencioncom/2014/07/06/calidad-vida-laboral-trabajo-salud-vida>
- MARK SMITH-PALLISER. (2015) **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**, Extraída de la página web: <http://www.monografias.com/trabajos5/calvida/calvida.shtml#capII1>
- MATA MASSÓ, Teresa. **CONCEPTO DE BIENESTAR EMOCIONAL**, extraída de la página web: <https://mensalus.es/blog/crecimiento-personal/2017/06/concepto-bienestar-emocional/>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2010) **LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO**, Extraída de la página web: [http://training.itcilo.it/actrav\\_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm](http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm)
- PALACIOS R. Daniela, CASTRO O. Cecilia y Daniela REYGADAS E. (2013) **CALIDAD DE VIDA: UNA PERSPECTIVA INDIVIDUAL**, Extraída de la página web: <http://www.monografias.com/trabajos15/calidad-de-vida/calidad-de-vida.shtml>
- PARRA, Manuel. (2012) **CONCEPTOS BÁSICOS EN SALUD LABORAL**, Extraída de la página web: <http://web.archive.org/web/20111125014509/http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>
- PÉREZ AGUIRRE, Ursula. **SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL APLICADA A LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE QUETZALTENANGO**, extraída de la página web: <https://sites.google.com/site/2015iipenuelasrubio/3-marcos/3-2-marco-referencial/3-2-3-tesis-3>

- RUEDA, SALVADOR. (2013) **HABITABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA**, Extraída de la página web: <http://habitat.aq.upm.es/cs/p2/a005.html>.
- SIGNIFICADOS.COM. (2012) **SIGNIFICADO DE FORTALEZA**, extraída de la página web: <https://www.significados.com/fortaleza/>
- SIGNIFICADOS.COM. (2014) SIGNIFICADO DE PREVENCIÓN, extraída de la página web: <https://www.significados.com/prevencion/>
- SITOVUR. (2014) **LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**, extraída de la página web: <http://sitovur.webcindario.com/instituciones.htm>
- SUÁREZ SOTO, Elizabeth. **CALIDAD DE VIDA Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR EN ADOLESCENTES CON DEPRESIÓN EN CENTROS DE SALUD PÚBLICA**, extraída de la página web: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/130104>
- TAPIA, R. (2015) **HIPÓTESIS Y SUPUESTOS**, extraída de la página web: <http://es.calameo.com/read/004383957ee138c7667f8>
- VELÁZQUEZ CORTÉS, Suhail. (2015) **PROGRAMA INSTITUCIONAL ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN PARA UNA VIDA SALUDABLE**, extraída de la página web: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Lectura/licenciatura/documentos/LECT100.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/licenciatura/documentos/LECT100.pdf)
- WIKIPEDIA. (2014) **BIENESTAR SOCIAL**, extraída de la página web: [https://es.wikipedia.org/wiki/Bienestar\\_social](https://es.wikipedia.org/wiki/Bienestar_social)
- WIKIPEDIA. (2014) **EFICIENCIA**, extraída de la página web: <https://es.wikipedia.org/wiki/Eficiencia>
- WIKIPEDIA. (2014) **SATISFACCIÓN**, extraída de la página web: <https://es.wikipedia.org/wiki/Satisfacci%C3%B3n>
- WIKIPEDIA. (2015) CALIDAD DE VIDA, extraída de la página web: [https://es.wikipedia.org/wiki/Calidad\\_de\\_vida](https://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_de_vida)
- WIKIPEDIA. (2015) **NECESIDAD**, extraída de la página web: <https://es.wikipedia.org/wiki/Necesidad>
- WIKIPEDIA. (2016) **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**, extraída de la página web: [https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad\\_y\\_salud\\_laboral](https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_y_salud_laboral)

- WORDREFERENCE.COM. (2016) **OPORTUNIDAD**, extraída de la página web: <http://www.wordreference.com/definicion/oportunidad>

**ANEXOS**

## ANEXO N° 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TEMA : EFECTOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS – ESSALUD – LIMA.**

**AUTOR : ELMER ALFONSO MASCARO PÉREZ.**

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis principal					
¿Cuáles son los efectos de la seguridad y salud laboral, que inciden en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima?	Establecer si los efectos de la seguridad y salud laboral, que inciden en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima.	Los efectos de la seguridad y salud laboral, inciden significativamente en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud - Lima.	<b>Variable independiente X. Seguridad Laboral</b>	x <sub>1</sub> - Grado de Protección de la Salud de los Recursos Humanos.	<b>Tipo:</b> Descriptivo  <b>Nivel:</b> Aplicativo  <b>Método y Diseño:</b> Ex post facto o retrospectivo	<b>Población:</b> A nivel del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima.  <b>Muestra:</b> 347 personal administrativo y técnicos de la salud.  Muestreo aleatorio simple, como fuente del muestreo probabilístico	Para el estudio se utilizó la encuesta.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos					
<b>a.</b> ¿En qué medida la protección de la salud de los recursos humanos, incide en las aspiraciones del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud?  <b>b.</b> ¿De qué manera promover en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales, influye en el desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana?	<b>a.</b> Determinar si la protección de la salud de los recursos humanos, incide en las aspiraciones del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud.  <b>b.</b> Precisar si promover en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales, influye en el desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana.	<b>a.</b> La protección de la salud de los recursos humanos, incide significativamente en las aspiraciones del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud.  <b>b.</b> Promover en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales, influye significativamente en el desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana.					

<p><b>c.</b> ¿De qué manera la eficiencia y control por parte del Estado, incide en el bienestar social y emocional de la persona humana?</p> <p><b>d.</b> ¿De qué manera la participación del personal y organizaciones sindicales, influye en la salud física que posee la persona humana?</p> <p><b>e.</b> ¿En qué medida el cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales, incide en las condiciones normales del habitat donde reside el personal administrativo y asistencial de este Hospital?</p> <p><b>f.</b> ¿En qué medida la identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, influyen en la satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins?</p>	<p><b>c.</b> Determinar si la eficiencia y control por parte del Estado, incide en el bienestar social y emocional de la persona humana.</p> <p><b>d.</b> Precisar si la participación del personal y organizaciones sindicales, influye en la salud física que posee la persona humana.</p> <p><b>e.</b> Determinar si el cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales, incide en las condiciones normales del habitat donde reside el personal administrativo y asistencial de este Hospital.</p> <p><b>f.</b> Determinar si la identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, influyen en la satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.</p>	<p><b>c.</b> La eficiencia y control por parte del Estado, incide significativamente en el bienestar social y emocional de la persona humana.</p> <p><b>d.</b> La participación del personal y organizaciones sindicales, influye significativamente en la salud física que posee la persona humana.</p> <p><b>e.</b> El cumplimiento de los programas implementados para reducir riesgos potenciales irreales, incide significativamente en las condiciones normales del habitat donde reside el personal administrativo y asistencial de este Hospital.</p> <p><b>f.</b> La identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral, influyen significativamente en la satisfacción de las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.</p>	<p><b>Variable Independiente</b> <b>Y. Calidad de Vida</b></p>	<p>y<sub>1</sub> Nivel de aspiraciones del personal administrativo y asistencial.</p> <p>y<sub>2</sub> Nivel de desarrollo y actividades que lleva a cabo como persona humana.</p> <p>y<sub>3</sub> Nivel de bienestar social y emocional de la persona humana.</p> <p>y<sub>4</sub> Nivel de salud física que posee la persona humana.</p> <p>y<sub>5</sub> Condiciones normales del habitat donde reside.</p> <p>y<sub>6</sub> Nivel de satisfacción de las necesidades del personal.</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--





## ANEXO N° 2

### ENCUESTA

#### INSTRUCCIONES:

La presente técnica de la Encuesta, tiene por finalidad recoger información sobre la investigación titulada: **"EFECTOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS – ESSALUD – LIMA"**, la misma que está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer dicha interrogante debe elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Se le recuerda, que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

**1. ¿En su opinión existe protección de la Salud de los Recursos Humanos que trabajan en la Institución?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....

.....

.....

**2. ¿Con frecuencia se promueve en el personal una cultura de prevención en riesgos laborales?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....

.....

.....

**3. ¿Existe eficiencia y control por parte del Estado respecto a la seguridad y salud laboral?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....

.....

.....

**4. ¿Existe participación del personal y organizaciones sindicales en cuanto a la seguridad y salud laboral?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....

.....

.....

**5. ¿En su opinión se cumple en la Institución con los programas implementados para reducir riesgos potenciales y reales?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....  
.....  
.....

**6. ¿Existe identificación de las fortalezas y oportunidades en el mejoramiento de la seguridad y salud laboral?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....  
.....  
.....

**7. ¿Considera Usted coherente la seguridad u salud laboral en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....  
.....  
.....

**8. ¿Usted cree que se cumplen con las aspiraciones del personal administrativo y asistencial en la Institución?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....  
.....  
.....

**9. ¿Usted cumple con el desarrollo y actividades como persona humana?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....  
.....  
.....

**10. ¿Existe bienestar social y emocional en la persona humana que trabaja en este Hospital?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....

.....  
.....

**11. ¿Usted considera que el personal administrativo y asistencial goza de una buena salud física como persona humana?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....

.....  
.....

**12. ¿En su opinión existen las condiciones normales del habitat donde reside?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....

.....  
.....

**13. ¿Existe satisfacción en cuanto las necesidades del personal administrativo y asistencial del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....

.....  
.....

**14. ¿Para Usted es ideal la calidad de vida en el personal administrativo y asistencial que trabaja en la Institución?**

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) Desconoce ( )

Justifique su respuesta: .....

.....  
.....

## ANEXO N° 3

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO Y EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : .....
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : .....
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : .....
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : **EFFECTOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS – ESSALUD – LIMA.**
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : **ELMER ALFONSO MASCARO PÉREZ.**
- 1.6 MAESTRÍA : .....
- 1.7 CRITERIO DE APLICABILIDAD : .....
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)      b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
- b) De 12 a 15: (Válido, mejorar)            d) De 15 a 18: Válido, precisar
- c) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

#### II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01 - 09)	(10 - 12)	(12 - 15)	(15 - 18)	(18 - 20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : .....

VALORACIÓN CUALITATIVA : .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : .....

Lugar y fecha: .....

.....  
Firma y Post Firma del experto  
DNI N° .....