



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL
BIENESTAR LABORAL DEL
PERSONAL CIVIL DEL MINISTERIO DE
DEFENSA, LIMA-2022

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRA EN GERENCIA EN SALUD

LADY KAROL BARRIGA CHAVEZ

LIMA – PERÚ

2024

ASESORA

Dra. Lucero Cahuana Hurtado

JURADO DE TESIS

MG. JONH MAXIMILIANO ASTETE CORNEJO

PRESIDENTE

MG. PATRICIA DORA IPARRAGUIRRE BALTAZAR

VOCAL

MG. ISELLE LYNN SABASTIZAGAL VELA

SECRETARIA

DEDICATORIA.

A mi padre, que ha dejado huella imborrable en mi vida,
por sus valores de honestidad, respeto y perseverancia que
continuarán guiando mis acciones y decisiones.

A través de ti aprendí el verdadero significado
del sacrificio y la importancia de luchar
por lo que creemos.

A mi madre, por su amor incondicional, su apoyo
Inquebrantable y por ser mi
equilibrio en mi vida.

A mis hermanos, por ser el soporte de mis días.

AGRADECIMIENTOS.

Mi principal agradecimiento a Dios, quién me ha guiado
y me ha dado la resistencia para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo
constante, a lo largo de mis estudios.

Agradezco también a Dra. Lucero Cahuana por haberme
brindado la oportunidad de recurrir a su competencia
y conocimiento científico, durante el desarrollo de la tesis.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis Autofinanciada



GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL
BIENESTAR LABORAL DEL
PERSONAL CIVIL DEL MINISTERIO DE
DEFENSA, LIMA-2022

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRA EN GERENCIA EN SALUD

LADY KAROL BARRIGA CHAVEZ



Informe estándar

Informe en inglés no disponible [Más información](#)

19% Similitud estándar

86 Exclusiones →

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet

www.produccioncientificaluz.org

3 bloques de texto 49 palabras que coinciden

2 Trabajos del estudiante

Universidad de San Martín de Porres

1 bloques de bloques 44 palabras que coinciden

3 Internet

repositorio.unac.edu.pe

3 bloques de texto 44 palabras que coinciden

4 Internet

repositorio.unesp.br

2 bloques de texto 42 palabras que coinciden

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	3
III. MARCO TEÓRICO	4
IV. METODOLOGÍA	14
V. RESULTADOS	20
VI. DISCUSIÓN	30
VII. CONCLUSIONES	32
VIII. RECOMENDACIONES	32
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
XI. ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	14
Tabla 2 Población (N), muestra (n) y cuota extra de reemplazo (r)	16
Tabla 3 Confiabilidad de los instrumentos	17
Tabla 4 Nivel de bienestar laboral global y por dimensiones del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022 (n=167)	21
Tabla 5 Nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo global y por dimensiones del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022 (n=167)	23
Tabla 6 Gestión de seguridad y salud en el trabajo (GSST) versus bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022	25
Tabla 7 Prevención versus bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022	26
Tabla 8 Gestión integral versus bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022	27
Tabla 9 Responsabilidad versus bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022	28
Tabla 10 Atención integral en salud versus bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de bienestar laboral global y por dimensiones del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022 (%)	22
Figura 2 Nivel de gestión de seguridad y salud global y por dimensiones en el trabajo del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022 (%)	24

RESUMEN

Objetivo. Analizar la relación existente entre las diferentes dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo (GSST) y del bienestar laboral autorreportado por el personal civil del Ministerio de Defensa (MINDEF), Lima-2022. Material y métodos. Investigación no experimental, transversal y descriptiva, de una muestra de 167 colaboradores administrativos del MINDEF. La variable dependiente fue el bienestar laboral, medida en cuatro dimensiones: dirección y gestión del talento, ambiente físico del trabajo, participación y satisfacción con el trabajo; y la variable independiente, la gestión de seguridad y salud en el trabajo, en cuatro dimensiones: prevención, gestión integral, responsabilidades y atención integral a la salud. Se usaron pruebas rho de Spearman para medir la presencia de relación. Resultados. Existe asociación entre todas las dimensiones evaluadas de la GSST y el bienestar laboral ($p < 0.05$). Se concluye que, existe una relación significativa entre la GSST y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa. Una adecuada GSST se asocia positivamente con mayores niveles de bienestar laboral en los empleados públicos de esta institución.

Palabras claves: Bienestar laboral, Gestión de seguridad, Salud en el trabajo.

ABSTRACT

Objective: To analyze the relationship between the various dimensions of occupational health and safety management (OHS) and self-reported labor well-being among the administrative staff of the Ministry of Defense (MINDEF) in Lima-2022. **Materials and Methods:** This non-experimental, cross-sectional, and descriptive research involved a sample of 167 administrative collaborators from MINDEF. The dependent variable was labor well-being, assessed across four dimensions: talent management and leadership, physical work environment, participation, and job satisfaction. The independent variable was occupational health and safety management, evaluated through four dimensions: prevention, comprehensive management, responsibilities, and holistic health care. Spearman's rho tests were employed to measure the presence of relationships. **Results:** There is an association between all evaluated dimensions of OHS management and labor well-being ($p < 0.05$). **Conclusion:** A significant relationship exists between OHS management and the labor well-being of personnel at the Ministry of Defense. Effective OHS management is positively associated with higher levels of labor well-being among public employees in this institution.

Keywords: Occupational Health, Safety Management, Occupational Wellbeing.

I INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral (BL) es un tema que ha tomado relevancia en los últimos años tras la irrupción de la COVID-19, la que obligó a las empresas a repensar la importancia del talento humano en circunstancias limitadas. La OMS define el BL como el estado en el que los trabajadores cuentan con condiciones físicas, mentales y sociales, que les permite alcanzar un rendimiento laboral óptimo¹. Engloba la satisfacción que los trabajadores disfrutan al realizar sus funciones, siendo un concepto más amplio que el concepto tradicional de bienestar personal². Requiere condiciones de seguridad y salud en el trabajo (SST), que permitan el desarrollo de las labores de manera propicia. Un ambiente de trabajo que garantiza SST no solo evita accidentes y enfermedades, sino que también eleva la calidad de vida de los empleados,

A la fecha, los esfuerzos para promover la SST y el BL se han centrado en características de la organización y el entorno de trabajo. Se ha reportado que la satisfacción laboral y la felicidad en el trabajo se ven directamente relacionadas ya que un ambiente laboral seguro aumenta la motivación y el compromiso del personal^{6,7}. A su vez, un bajo nivel de BL puede repercutir negativamente en la calidad de la atención prestada, en la eficiencia, y en la calidad de vida de los trabajadores⁸.

Según un estudio, la inversión para mejorar las condiciones de salud y BL se incrementó en 60% durante los picos de la pandemia a nivel mundial. Sin embargo, dicho estudio reporta un retroceso en las condiciones laborales en Perú, pues las empresas con programas de beneficios flexibles pasaron del 21% en 2020 al 13% en 2021³.

La gestión de seguridad y salud en el trabajo (GSST) es un enfoque proactivo y sistemático que las instituciones utilizan para asegurar la protección y el bienestar de sus empleados. Incluye dimensiones de prevención, gestión integral, responsabilidades y atención integral de la salud^{4,5}. Ejemplo de ello es el rediseño de puestos de trabajo, a los que se modifican la carga de actividades o se promueve su diseño ergonómico⁹.

Una de las áreas donde aún falta explorar las consecuencias de la GSST en América Latina es en el personal civil del sector público. Aunque los esfuerzos de las entidades que la conforman para reforzar la GSST se dirigen a la mejora del BL, existe poca evidencia sobre la relación factual entre la GSST y el BL. De acuerdo con la Ley N°29783,¹⁰ la GSST incluye la identificación y evaluación de riesgos laborales, la toma de medidas preventivas, la gestión para reducir los riesgos laborales, la responsabilidad y atención integral de la salud¹¹.

En una evaluación diagnóstica realizada al Ministerio de Defensa en Perú en 2022 se reveló que, aunque el nivel de implementación de la GSST fue bueno, las políticas internas no son conocidas por todos los trabajadores, por lo que se deben promocionar más las regulaciones internas y la concienciación sobre el comité de seguridad y salud¹². En este sentido, no basta con implementar medidas de GSST sino también en hacerlas de conocimiento de los trabajadores y evaluar si las medidas tomadas en sus diferentes dimensiones promueven el BL.

Dado la problemática antes expuesta, la investigación busca responder a las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación entre la GSST y el BL del personal civil del Ministerio de Defensa, Lima-2022? En específico, ¿Cuál es la relación entre las diferentes dimensiones de la GSST y BL?

II OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión de SST y el bienestar laboral del personal civil del Ministerio de Defensa, Lima-2022.

2.2. Objetivos específicos

- 1) Establecer la relación entre la GSST en su dimensión de prevención y el BL del personal civil del Ministerio de Defensa, Lima-2022.
- 2) Establecer la relación entre la GSST en su dimensión de gestión integral y el BL del personal civil del Ministerio de Defensa, Lima-2022.
- 3) Establecer la relación entre la GSST en su dimensión de responsabilidades y el BL del personal civil del Ministerio de Defensa, Lima-2022.
- 4) Establecer la relación entre la GSST en su dimensión de atención integral de la salud y el BL del personal civil del Ministerio de Defensa, Lima-2022.

III MARCO CONCEPTUAL

3.1 Antecedentes internacionales

Lundqvist et al¹³. analizó la relación entre la implementación de la GSST, así como su impacto en el entorno psicosocial del trabajo y el bienestar de los trabajadores. Mediante el análisis de la respuesta de 1,097 empleados en Suecia se encontró que el bienestar de los empleados está significativamente influenciado por las condiciones organizativas bajo las cuales los gerentes operan la GSST. El estudio concluye que un entorno organizacional adecuado para la gestión de la SST potencia los recursos laborales y disminuye las demandas, mejorando notablemente el bienestar de los empleados.

Santamaria¹⁴ realizó un estudio para investigar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar de los empleados en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato, Ecuador. Las conclusiones de este estudio sugieren que el impacto de los factores de riesgo psicosocial está estrechamente relacionado con la percepción personal de cada empleado. Por un lado, cuando los empleados perciben una exposición mínima a factores de riesgo psicosocial, tienden a experimentar una sensación de bienestar en su trabajo. Por otro lado, una percepción adversa de la exposición a riesgos laborales conduce a una sensación de malestar en el entorno laboral.

El estudio de Vanegas¹⁵ analizó la relación entre el bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados públicos que trabajan en Bogotá. La metodología de la investigación fue cuantitativa y se basó en una encuesta por cuestionario a una

muestra de 355 empleados. Los resultados muestran que la dirección y el liderazgo, la salud y seguridad del trabajo y la cultura de la organización afectan al bienestar de los empleados en el trabajo. La identificación de los elementos más notables que se vinculan con el bienestar en el trabajo con el desarrollo de un modelo estructurado en torno a los aspectos de la calidad de vida laboral en un contexto integrado.

González¹⁶ exploró la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral en Colombia. En esta investigación, se utilizó una metodología que combina enfoques, una parte cuantitativa, y se incorporó un enfoque cualitativo a través de una investigación acción. Se halló que las condiciones laborales en la empresa estudiada tienen un efecto adverso tanto en la salud física como en la salud mental de los empleados, lo que se traduce en una disminución de la productividad en el ámbito laboral. Por lo tanto, el departamento de Recursos Humanos ha formulado un plan de acción destinado a gestionar de manera eficaz las variables identificadas con un alto nivel de riesgo, con el propósito de mejorar la satisfacción y el bienestar laboral de los colaboradores.

Johari et al.¹⁷ se enfocaron en analizar las relaciones entre las características laborales, el bienestar y el rendimiento laboral de 208 empleados públicos en el norte de Malasia. Para ello, se empleó un enfoque de tipo cuantitativo y explicativo. Los autores observaron que la retroalimentación influyó positivamente en el bienestar de los empleados. Los resultados indicaron que el 26,4 por ciento de la

varianza que explicaba el bienestar de los empleados se debía a las diferentes características del puesto de trabajo.

3.2 Antecedentes nacionales

Romero et al.¹⁸ investigaron la percepción de la salud y seguridad laboral en las organizaciones públicas de Perú. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, tomando como base las percepciones de los empleados y directivos de una muestra de 34 empresas públicas. Los resultados mostraron que estas empresas cumplen en su mayoría el plan anual de seguridad y salud en el trabajo, pero algunos aspectos básicos como la desactualización de la matriz de riesgos y problemas en los ambientes físicos se descuidan, como consecuencia, ponen en peligro la seguridad de los colaboradores. La conclusión es que la reducción de los riesgos sólo es posible si las organizaciones se comprometen a cumplir las normas de seguridad establecidas.

Arias¹⁹ se abocó a establecer una relación entre la salud ocupacional y el bienestar laboral en el Congreso de la República durante el año 2021. Los resultados obtenidos a través del análisis estadístico, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, arrojaron un valor de $p < 0.05$ y un coeficiente $r = 0.836$. Esto indica que existe una relación positiva significativa y sólida entre las variables de salud ocupacional y BL. Estos descubrimientos sugieren que la salud ocupacional desempeña un papel esencial en el BL de los empleados del Congreso de la República.

Guillen & Rojas²⁰ se enfocaron en determinar el vínculo entre las condiciones laborales y el bienestar de 70 empleados de una municipalidad en Apurímac en 2019. Los hallazgos indican una débil correlación positiva entre las condiciones de trabajo y el BL ($r=0.234$ $p<0.05$). Asimismo, la seguridad laboral se correlacionó de forma positiva y débil con la dimensión del bienestar de entorno laboral ($r=0.240$ $p<0.05$).

Vidalón²¹ realizó un estudio cuyo propósito fue realizar una descripción de una intervención de Bienestar Social como parte de las evaluaciones médico-ocupacionales de colaboradores adscritos a la Dirección Regional de Salud Apurímac. La investigación fue de tipo cuantitativa basada en análisis de reportes estadísticos en el periodo 2015-2017. Los resultados sugieren que 50.7% y 30.8% de los empleados públicos de sexo femenino y masculino respectivamente, están en riesgo de salud por su perímetro abdominal. Asimismo, 40% de los trabajadores poseen valores de glicemia alteradas. Los hallazgos apuntan que se necesitan de mayores intervenciones preventivas sobre todo en materia de salud laboral, pues existe alto riesgo de desarrollar enfermedades crónicas que perjudiquen el bienestar laboral y el rendimiento de los empleados públicos.

Guevara y Chunga²² realizaron un estudio para reconocer las facetas del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir los riesgos laborales y aumentar el bienestar laboral en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Se trató de una investigación de tipo cuantitativa y descriptiva. Los hallazgos dan cuenta que los trabajadores no conocen el marco

legal peruano de SST, asimismo, reconocen que dichas actividades no redundan en los objetivos de la institución. Se observó una falta de medidas de prevención que pueden afectar el bienestar laboral de los trabajadores públicos, requiriendo de mayor apoyo por parte de la dirección.

3.3 Marco conceptual

3.3.1 Bienestar laboral

Existen varias definiciones sobre el bienestar laboral. La definición más aceptada la señala como un estado de satisfacción integral y salud que los trabajadores perciben en su ambiente laboral¹⁰. Estudios en México y Perú muestran una relación directa entre los niveles de productividad y el BL de los trabajadores^{23,24}. Sin la promoción del bienestar de los trabajadores, la probabilidad de que los trabajadores desarrollen problemas como estrés y trastornos mentales, así como abuso de alcohol y drogas es alta²⁵.

Como constructo basado en la percepción individual, el BL es subjetivo a las características del trabajador, así como del entorno. Para Hernández et al.²⁵, el BL se ve debe analizar considerando cuatro dimensiones:

- Dirección y gestión del talento. El BL mejora si existe un buen liderazgo al mejorar el ambiente laboral y la organización del trabajo¹⁵.
- Ambiente físico del trabajo. Las características físicas y de seguridad del entorno laboral, tales como ergonomía, la exposición química y a partículas, así como a vibraciones, ruido, la iluminación el clima, y la seguridad²⁷, modifican el BL de los empleados, y en consecuencia, su productividad²⁸.
- Participación. Se refiere a la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones de la dirección en el lugar de trabajo, ya sea en relación con

cuestiones más amplias de la empresa (diálogo social en el lugar de trabajo) o en su puesto de trabajo inmediato (discreción en las tareas). La participación de los trabajadores en las decisiones favorece el BL²⁵.

- Satisfacción con el trabajo. La satisfacción con el trabajo resulta de una serie de aspectos de índice psicológico, ambiental y hasta fisiológico que llevan a que sienta emociones favorables hacia su trabajo²⁹. Aunque la satisfacción con el trabajo puede confundirse con el BL, éste último es un concepto más amplio. Trabajadores con mayor satisfacción suelen reportar mayor BL.

3.3.2. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST)

La GSST se define como el conjunto de políticas y programas que integran la protección frente a los riesgos del trabajador. Incluye la prevención de riesgos de lesiones y enfermedades en el trabajo³⁰.

El Sistema Nacional de SST en Perú, está conformado por dos tipos de consejos (nacional y regional) conformados por diferentes instituciones del gobierno, empresas y trabajadores. En un recuento realizado por Cruz et al, a la fecha en el Perú se han emitido 80 normas en esta materia, y numerosos convenios a nivel internacional. A continuación, se detallan algunos puntos importantes de la Ley N°29783 de SST que tienen que ver con su gestión³¹:

- Comité de SST. Toda organización con al menos 20 colaboradores debe instalar un Comité y emitir Normas de Seguridad.
- Sistema de GSST. La ley obliga a que todos los empleadores brinden al menos cuatro capacitaciones anuales en el tema. Asimismo, debe elaborar un mapa de

riesgos (matriz IPER) y exhibirlo en el lugar de trabajo, contando con un plan de acción para situaciones de emergencia. Al momento de la contratación, los empleadores deben señalar recomendaciones de seguridad-salud laboral. Por ley, todo empleador debe realizar exámenes de salud ocupacional a todos sus empleados cada dos años. Todo accidente (leve, incapacitante, mortal) debe ser investigado y registrado internamente. Se debe reportar la información de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Para entender la GSST, se consideró trabajar con el marco propuesto por Morales³² para analizar el trabajo en las diferentes dimensiones de la SST.

- **Prevención.** Se centra en la reducción de las lesiones comunes en el lugar de trabajo, la protección de los trabajadores de riesgo, y la identificación de las situaciones laborales de mayor riesgo. La GSST debe examinar los peligros detectados en las condiciones de trabajo, su gravedad y probabilidad. En la evaluación de riesgos deben tenerse en cuenta las condiciones de trabajo, los accidentes ocurridos, los cuasi accidentes y las enfermedades profesionales. También hay que tener en cuenta la edad, el sexo, la experiencia y otras características personales del trabajador³².
- **Gestión integral.** Se refiere a los elementos organizativos dirigidos a reducir los riesgos en el lugar de trabajo a través de los ciclos de planificación, aplicación, evaluación y mejora continua. Incluye políticas, metas y objetivos, estructuras y prácticas de toma de decisiones, de comunicación, de identificación de peligros, formación, control de riesgos, garantía de calidad de la organización, evaluación y aprendizaje organizativo³². La finalidad de la gestión integral es

proporcionar un marco para la gestión de los riesgos y la detección de las oportunidades de salud y seguridad en el trabajo.

- Responsabilidades. Es el reconocimiento de que los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar un lugar de trabajo seguro, asumiendo las implicaciones legales y económicas de no hacerlo. Esto significa el cumplimiento de la normativa en SST, reducir la exposición a riesgos graves, asegurarse de que los empleados cuenten con equipos seguros, y actualizar los procedimientos operativos de seguridad y salud³³.
- Atención integral a la salud. El objetivo de la atención integral de salud es mejorar: 1) la prevención de enfermedades y accidentes laborales, 2) la salubridad y seguridad del trabajo y del entorno laboral y 3) la salud y la capacidad de trabajo de los empleados en las diferentes etapas de su carrera. Para este fin, el empleador puede incluir servicios médicos en su asistencia sanitaria laboral o contratar a terceros ³⁴. Una buena GSST debe evaluar (mediante encuestas, reconocimientos médicos, educación sanitaria, entre otros) y supervisar las repercusiones de las condiciones de trabajo en la salud y el estado de la comunidad laboral utilizando los conocimientos de los servicios de salud laboral, y tomando medidas acordes³⁴.

Tomando en cuenta estas dimensiones, la GSST se puede considerar como modeladora del entorno y con ello relacionarse positivamente con el BL. Guillen & Rojas²⁰ correlacionaron de forma positiva la GSST con el BL. Guevara y Chunga²² mencionan, por ejemplo, que la falta de medidas de prevención en seguridad puede afectar el BL de los trabajadores públicos. Según Tamers et al.³⁵ la GSST es esencial

para prevenir y reducir los riesgos laborales, los cuales de no intervenir se afectarían el bienestar laboral por medio de la percepción de calidad de vida en el trabajo, abarcando la salud y condiciones ambientales laborales.

3.3.3 Ministerio de Defensa del Perú

El Ministerio de Defensa del Perú (MINDEF) es la institución pública que funciona como ente rector de la Política de Seguridad y Defensa Nacional. Además, trabaja en la defensa civil junto a los gobiernos regionales y locales.

Está conformado por las fuerzas armadas (Comando Conjunto, Ejército, Marina de Guerra, y Fuerza Aérea). Tiene bajo su jurisdicción a diferentes órganos adscritos descentralizados, tales como el Instituto Geográfico Nacional, la Agencia Espacial del Perú, el Instituto Nacional de Defensa Civil, entre otros. En términos administrativos, el MINDEF prepara y desarrolla el trabajo de las fuerzas armadas, así como la movilización ante emergencias, y supervisa el trabajo de los órganos adscritos descentralizados. En términos operativos realiza el planeamiento y conducción de operaciones militares. En su organización se incluyen dos viceministerios (Recursos para la Defensa y Políticas para la Defensa)

Como institución pública central, concentra sus actividades administrativas en la capital (Lima). De acuerdo a datos de la oficina de Recursos Humanos del MINDEF, en las oficinas centrales laboran 460 trabajadores, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Población total de servidores civiles del Ministerio de Defensa en Lima.

Sede	N	%
Ministerio de Defensa- Sede Central	319	69.3%
Comité de Prevención y Control del VIH/Sida de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional	9	2.0%
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas	58	12.6%
Instituto de Trasplante de Órganos Tejidos de Las Fuerzas Armas de la Policía Del Perú	5	1.1%
Centro De Altos Estudios Nacionales	25	5.4%
Escuela Superior Conjunta de las Fuerzas Armadas	26	5.7%
Procuraduría Pública	12	2.6%
Centro de Derecho Internacional Humanitario y Derechos Humanos	6	1.3%
Total	460	100.0%

Nota. Datos del departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa.

3.4. Justificación

Los resultados de la presente investigación brindan un mayor panorama sobre la percepción del BL y de la GSST del personal administrativo de una institución pública, como es el Ministerio de Defensa. Esto podrá servir de antecedente para estudios similares en otros espacios públicos. Además, complementa las evaluaciones y monitoreos que el propio Ministerio genera regularmente.

Los hallazgos de esta investigación servirán de insumo para diseñar intervenciones eficaces de GSST que propicien el bienestar laboral de sus trabajadores. De igual modo, provee de evidencia que puede apoyar el estudio de estudiantes e investigadores en el tema, abriendo espacio para nuevas investigaciones sobre SST y BL.

IV METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

Se trata de una investigación de tipo descriptivo, no experimental y transversal³⁶. Su carácter no experimental obedece a que no implica experimentación o intervenciones por parte del investigador, asimismo, es transversal pues se nutre de datos recolectados entre un grupo de individuos en un solo periodo de tiempo. De igual forma, es descriptiva, pues no se centra en el estudio de relaciones de causa-efecto entre las variables analizadas.

4.2. Población, muestra u objeto de estudio

4.2.1. Población

La unidad de estudio es el trabajador. La población corresponde a 460 trabajadores (personal civil) adscritos al Ministerio de Defensa en sus sedes en Lima, en el año 2022.

4.2.2. Muestra

Para realizar este trabajo, se consideraron los siguientes criterios de inclusión:

- 1) Trabajadores con al menos un año de servicio.
- 2) Trabajadores con consentimiento informado

Los criterios de exclusión son:

- 1) Formar parte del comité de SST en la institución
- 2) Llenar de forma incompleta o errónea el cuestionario

Para el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, arrojando una muestra aproximada de 139 colaboradores, tal y como se detalla en la fórmula siguiente³⁶.

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

Donde:

N tamaño poblacional=460

Z²= Valor Z a un 95% de confianza=1.96.

P=Valor de la proporción estimada= 0.5, considerada ya que no se conocen proporciones de estudios previos acerca del nivel de bienestar laboral en el Ministerio de la defensa.

Q= 1-P=0.5

e=Máximo error permitido=7%

$$n = \frac{(460)1.96^2(0.50)(0.5)}{0.07^2(460 - 1) + 1.96^2(0.50)(0.5)} = 139$$

El muestreo fue por conveniencia, mediante las siguientes etapas.

Inicialmente se obtuvo la lista de trabajadores y se sortearon 139 colaboradores de todas las sedes, mediante la opción de muestras aleatorias de STATA con opción de reemplazo. Debido a limitaciones logísticas y para poder reconocer que cada sede puede tener características diferentes, se optó por seleccionar proporcionalmente una cuota de personal por sede para así representar de mejor forma la heterogeneidad existente. Ante la posibilidad de rechazo de respuesta, se solicitó la respuesta al cuestionario de bienestar laboral a 20% más de informantes

(Total: 167 colaboradores como lo detalla la Tabla 2). A estas personas se les solicitó personalmente completar voluntariamente el cuestionario de GSST.

Tabla 2

Muestra

Sede	n
Ministerio de Defensa- Sede Central	116
Comité de Prevención y Control del VIH/Sida de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional	3
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas	21
Instituto de Trasplante de Órganos Tejidos de Las Fuerzas Armas de la Policía Del Perú	2
Centro De Altos Estudios Nacionales	9
Escuela Superior Conjunta de las Fuerzas Armadas	9
Procuraduría Pública	5
Centro de Derecho Internacional Humanitario y Derechos Humanos	2
Total	167

4.3. Procedimientos y técnicas

4.3.1. Técnicas e instrumentos

Se realizó una encuesta aplicando los dos cuestionarios. Para el caso de la variable gestión de seguridad y salud en el trabajo se empleó el cuestionario usado en el trabajo de Morales (2020)³² con 23 ítems en escala de Likert y en concordancia con la teoría de la casualidad o pirámide de Frank Bird³², con una confiabilidad de alfa=0.995. En relación con la variable bienestar laboral, se usó el cuestionario de utilizado por Alarcón y Cubas³⁷ compuesto por 31 ítems en escala de Likert y cuatro dimensiones: dirección y gestión del talento, ambiente físico del trabajo, participación y satisfacción con el trabajo con una confiabilidad de alfa=0.92 en concordancia con la teoría de motivación de Federick Herzberg²⁵.

Además, se empleó una muestra piloto para ajustar los instrumentos y estimar la confiabilidad de los mismos, calculándose el estadístico alfa de Cronbach, los resultados indican que ambas escalas muestran una buena consistencia interna, con alfas por encima de 0.9 (alfa>0.70)³⁸. (Tabla 3). Cabe mencionarse las respuestas del piloto fueron descartadas para el análisis posterior. Dichos instrumentos poseen licencia abierta (Open Access) con el citado correspondiente.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

	Bienestar laboral	GSST
Número de ítems	31	23
Coefficiente alfa	0.9453	0.9552

4.3.2. Procedimientos

Para poder alcanzar los objetivos previstos, primeramente, se solicitó ante el departamento de recursos humanos, la autorización administrativa a la institución con el fin de autorizar el desarrollo de la investigación. Seguidamente, se aplicó una prueba piloto para verifica la confiabilidad de los instrumentos propuestos y la comprensión de los ítems por parte de los empleados. La recolección de datos se efectuó mediante formularios impresos de forma presencial, a partir de los cuales se generó una base de datos en Excel, en los cuales se incorporó el debido consentimiento informado. La selección de los participantes fue en forma no

probabilística a conveniencia hasta alcanzar el valor muestral establecido en la Tabla 2.

4.4. Consideraciones éticas

El estudio no implicó la recolección de datos personales de los trabajadores que puedan comprometer sus opiniones, por tanto, se respetó el principio de confidencialidad. Al ser un estudio no experimental, no involucró un daño o posible afectación a la salud de los trabajadores. Igualmente, se solicitó un consentimiento informado en el cuestionario, en este caso, debían marcar la opción Sí como mecanismo de confirmación. La investigación contó con la aprobación de la oficina de RRHH tal y como se detalla en la sección de Anexos.

4.5. Análisis

La base de datos fue generada por las encuestas impresas, y se usó el programa Excel y el software estadístico Stata³⁶, que es de acceso para todos los estudiantes de la UPCH. Allí se estudió el nivel de desempeño de cada variable y sus dimensiones usando gráficos de barra y tablas de frecuencia.

El instrumento utilizado cuenta con un baremo de interpretación que permite categorizar los puntajes directos de cada empleado del Ministerio de Defensa en tres niveles: bajo, medio y alto (Anexo 5). El baremo se estableció en base a los puntajes mínimo y máximo posibles en cada variable y dimensión. Por ejemplo, para la variable de Bienestar Laboral, con 31 ítems, el puntaje mínimo posible es 31 y el máximo 155. Se dividió ese rango en 3 categorías con intervalos iguales, quedando de la siguiente manera:

- Nivel bajo: de 31 a 72 puntos
- Nivel medio: de 73 a 113 puntos
- Nivel alto: de 114 a 155 puntos

El mismo procedimiento se utilizó para establecer los puntos de corte en las dimensiones de esa variable, y para la variable 2 de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con sus respectivas dimensiones. Para poder comprobar las hipótesis, se aplicó la prueba de Rho de Spearman³⁹ la cual no requiere el supuesto de normalidad de los datos, dicha prueba se interpreta en función del p-valor, si el mismo es menor de 0.05 se dice que, la evidencia permite afirmar que existe una relación significativa⁴⁰.

V RESULTADOS

Para poder organizar los resultados de esta sección se utilizó un baremo de puntos que clasificó el nivel de cada variable en forma global y también sus dimensiones en las categorías: bajo, medio o alto, según lo establecido en el Anexo 5. Dichos resultados se detallan a continuación.

5.1. Nivel de bienestar laboral y gestión de seguridad y salud en el trabajo del personal del Ministerio de Defensa en 2022

Nivel de bienestar laboral

De acuerdo con nuestros hallazgos, existe una alta percepción de bienestar laboral entre los trabajadores administrativos del MINDEF. Así, seis de cada diez trabajadores entrevistados del MINDEF (62.9%) reporta BL medio, y uno de tres (32.9%), BL alto. Sólo 4.7% de los trabajadores indican un BL global bajo. Al analizar las diferentes dimensiones del BL, la distribución de la percepción varía. El espacio donde se ubica una menor percepción de BL se refiere a “Satisfacción con el trabajo”. La dimensión “dirección de gestión del talento humano” se percibió mayormente de nivel medio con un 64.1%, siendo los ítems referidos a incentivos y reconocimientos laborales los principales puntos de insatisfacción, con 54.5% de descontento. Además, el 40.8% de los colaboradores sienten que su salario no corresponde al trabajo realizado, y un 45.5% se consideran mal remunerados en comparación con el mercado. También, un 33% de los empleados también ven insuficientes las oportunidades de avance y la claridad en los planes de carrera (Anexo 6).

Igualmente, una gran parte del personal reporta un nivel medio de satisfacción laboral (68.3%). Poco más de una quinta parte (22.2%) del personal no ve suficientes oportunidades para destacarse, sugiriendo la necesidad de mejorar el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo individual (Anexo 6).

En cuanto a la dimensión de ambiente físico de trabajo, la Tabla 4 indica que existe un nivel alto de satisfacción (48.5%), no obstante, se identifican áreas específicas de mejora en los ítems correspondientes: 23.4% de los empleados no están satisfechos con la ventilación, mientras que un 19.8% expresa insatisfacción con la temperatura en su área de trabajo. Además, el 24% considera que las oportunidades de formación ofrecidas son insuficientes (Anexo 6).

La dimensión de participación tiene los niveles más bajos (13.8%), esto se explica pues a nivel de ítems específicos, 22.2% de los encuestados no siente que exista un involucramiento adecuado del personal en iniciativas puntuales, 22.2% tampoco ve oportunidades para la participación en la toma de decisiones. Además, 16.2% considera que no se establecen retos y metas realistas (Anexo 6).

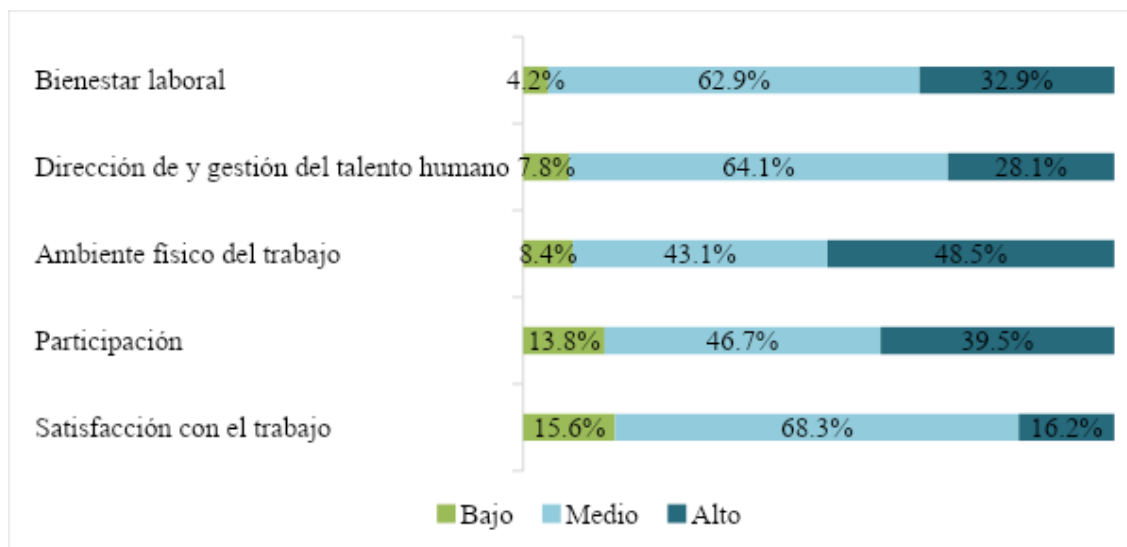
Tabla 4

Nivel de bienestar laboral global y por dimensiones del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022 (n=167)

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	N	%	n	%
Bienestar laboral (global)	7	4.2%	105	62.9%	55	32.9%
Dirección de gestión del talento humano	13	7.8%	107	64.1%	47	28.1%
Ambiente físico del trabajo	14	8.4%	72	43.1%	81	48.5%
Participación	23	13.8%	78	46.7%	66	39.5%
Satisfacción con el trabajo	26	15.6%	114	68.3%	27	16.2%

Figura 1

Nivel de bienestar laboral global y por dimensiones del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022 (%)



Nivel de GSST

Como se puede apreciar en la Tabla 5, seis de cada diez individuos percibieron un nivel medio de GSST. En la dimensión de prevención, el 50.6% la califica en un nivel medio. Sobre este punto, 34.2% del personal afirma que las actividades para prevenir riesgos psicosociales no son llevadas a cabo de manera suficiente. Además, un 21.4% indica una baja frecuencia en las jornadas de promoción sobre la salud laboral, y un 20.1% percibe que los talleres para mejorar el clima laboral no se realizan con la frecuencia necesaria (Anexo 6).

Casi la mitad del personal (49.7%) indica que gestión integral fue alta. No obstante, 17.7% de los encuestados señala que la actualización del mapa de riesgo no se realiza frecuencia. Igualmente, 16.5% afirma que la identificación de riesgos no es frecuente (Anexo 6).

En cuanto a la dimensión de responsabilidad predominan los niveles medios, con 44.3%. Poco menos de una cuarta parte de los empleados percibe deficiencias en la gestión de la institución respecto a las implicancias económicas de los accidentes de trabajo, y en la asunción de responsabilidades por la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado (23.8%).

Por su parte, la dimensión de atención integral de la salud muestra los niveles más bajos, con un 26.3% en esa categoría. El Anexo 6 revela áreas clave que requieren mejoras, por ejemplo, la participación en actividades recreativas es notablemente deficitaria, con un 40.8% de los encuestados indicando insuficiencia en las facilidades ofrecidas para dichas actividades. Además, un 42.7% de los empleados siente que no se les consulta adecuadamente para aportar mejoras en el ambiente de trabajo. La elaboración de programas para mejorar el clima laboral también necesita atención, con un 28.7% de los encuestados percibiendo una falta de frecuencia en su realización. Por otro lado, la provisión de herramientas y muebles ergonómicos es otra área de mejora, con un 31.1% de los trabajadores que no los consideran adecuados.

Tabla 5

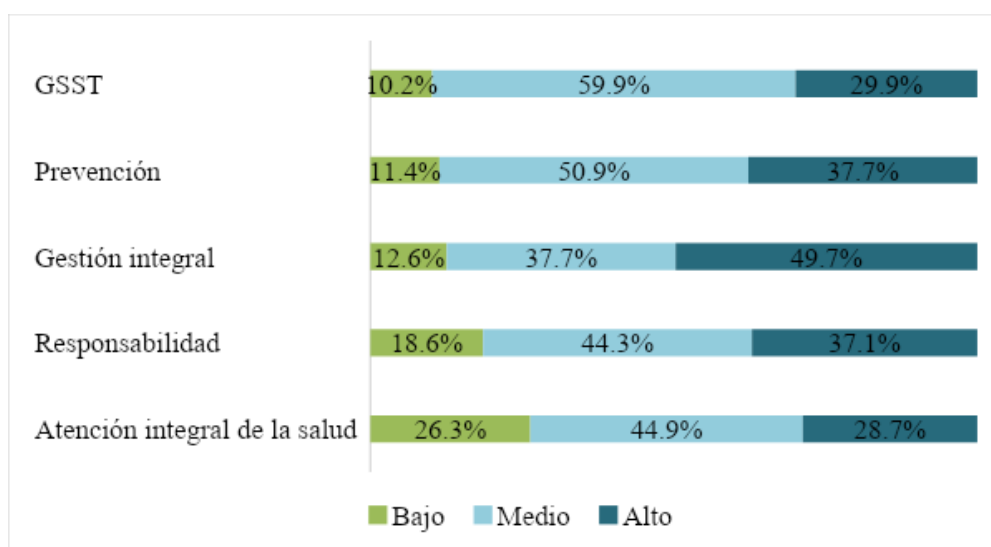
Nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo global y por dimensiones del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022 (n=167)

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
GSST (global)	17	10.2%	100	59.9%	50	29.9%
Prevención	19	11.4%	85	50.9%	63	37.7%

Gestión integral	21	12.6%	63	37.7%	83	49.7%
Responsabilidad	31	18.6%	74	44.3%	62	37.1%
Atención integral de la salud	44	26.3%	75	44.9%	48	28.7%

Figura 2

Nivel de gestión de seguridad y salud global y por dimensiones en el trabajo del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022 (%)



5.2 Relación entre la gestión de SST y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022.

Se evidenció una relación positiva estadísticamente significativa entre la GSST y bienestar laboral percibido del personal del Ministerio de Defensa ($p=0.000<0.001$), como se puede observar en la Tabla 6. Esto implicaría que un mayor nivel de GSST en la muestra se relaciona con elevados niveles de bienestar laboral.

Tabla 6

Gestión de seguridad y salud en el trabajo (GSST) versus bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022

	Bienestar laboral
GSST Rho de Spearman	0.696**
P-valor	0.000

5.3 Relación entre la gestión de SST en su dimensión de prevención y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022.

De acuerdo con lo presentado en la Tabla 7, existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la GSST en su dimensión de prevención y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa ($p=0.000<0.001$). Ello sugiere que, un mayor nivel de prevención en la muestra se relaciona con elevados niveles de bienestar laboral.

Tabla 7

Prevención versus bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022

		Bienestar laboral
Prevención	Rho de Spearman	0.858**
	P-valor	0.000

5.4. Relación entre la gestión de SST en su dimensión de gestión integral y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022.

La Tabla 8 indicó que, existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el nivel de gestión integral y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa ($p=0.000<0.001$). Dicho resultado indica que, un mayor nivel de gestión integral en la muestra se relaciona con elevados niveles de bienestar laboral.

Tabla 8

Gestión integral versus bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022

		Bienestar laboral
Gestión integral	Rho de Spearman	0.875**
	P-valor	0.000

5.5. Relación entre la gestión de SST en su dimensión de responsabilidad y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022.

La Tabla 9 develó que, existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el nivel de responsabilidad y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa ($p=0.000<0.001$). La evidencia indica que, un mayor nivel de responsabilidad en la muestra se relaciona con elevados niveles de bienestar laboral.

Tabla 9

Responsabilidad versus bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022

		Bienestar laboral
Responsabilidad	Rho de Spearman	0.760**
	P-valor	0.000

5.6 Relación entre la gestión de SST en su dimensión de Atención integral en salud y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022.

La Tabla 10 reportó que, existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el nivel de atención integral en salud y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa ($p=0.000<0.001$). Así, un mayor nivel de atención integral se relaciona con elevados niveles de bienestar laboral.

Tabla 10

Atención integral en salud versus bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022

		Bienestar laboral
Responsabilidad	Rho de Spearman	0.891**
	P-valor	0.000

VI DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio indican que, de cada diez trabajadores civiles del Ministerio de Defensa, tres señalan contar con un BL alto y seis con un nivel medio. El aspecto reportado con mayor frecuencia para el BL es el ambiente físico (ventilación e iluminación), seguido por la participación del personal en la toma de decisiones. La satisfacción con el trabajo, así como la dirección y la gestión del talento humano generaron un BL medio.

Respecto a la valoración de la GSST, dos de cada cinco de los trabajadores estudiados indican que su nivel es medio. Individualmente, los ítems mejor valorados son la gestión y la atención integral de la salud. La prevención y responsabilidad cuentan con menor valoración. Mención especial se indica a responsabilidad, ya que casi uno de cada cinco señala que su gestión es baja.

Nuestros hallazgos señalan que la relación entre la GSST y la percepción sobre el BL en el personal civil del Ministerio de Defensa en Lima es positiva y estadísticamente significativa tanto a nivel general como en las diferentes dimensiones de la GSST. Esto es acorde con lo reportado por Vanegas¹⁵ y Arias¹⁹.

La dimensión de prevención en la GSST se encuentra correlacionada positivamente con el BL, de manera similar a lo encontrado por Lundqvist et al, mientras que la relación positiva de la gestión integral del GSST y el BL concuerda con Johari et al¹⁷ y González¹⁶. No obstante, es importante realizar mayor investigación en el tema, ya que estudios como el de Guillen & Rojas²⁰ indican relaciones débiles entre estas variables. En particular, lo reportado por los individuos estudiados apunta a que no basta con que se realicen medidas de

prevención generales, sino que es necesario realizar mayores talleres y capacitaciones de prevención, así como para la mejora del clima laboral.

La dimensión de responsabilidades en la GSST se relaciona con un mayor BL del personal civil del Ministerio de Defensa. La GSST, implica adherirse a las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo, minimizar la exposición a riesgos significativos, proporcionar equipamiento seguro a los trabajadores y mantener actualizados los protocolos de seguridad y salud³³, por lo cual generan las condiciones para alcanzar mayores niveles de bienestar laboral. Esto resalta la importancia de no sólo mejorar las actividades que impulsan el conocimiento de normativas de seguridad y salud ocupacional, sino también la gestión de las instituciones para cubrir la recuperación y rehabilitación de los trabajadores, tal como encontraron Guevara y Chunga²².

Respecto a la atención integral a la salud y su relación con el BL, se encontró una relación positiva que valora principalmente el espacio saludable para realizar labores. Nuevamente, la frecuencia de respuestas reportadas en el Anexo 6 en esta dimensión destaca la importancia de fomentar un mejor ambiente y clima laboral en el trabajo.

Estos resultados destacan la importancia crítica de una administración eficiente en seguridad y salud ocupacional para fomentar un ambiente laboral saludable. Es esencial que las entidades se dediquen a la implementación y el cumplimiento riguroso de políticas preventivas y reglamentaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, hay que considerar que la efectividad de estas políticas puede fluctuar dependiendo del contexto laboral específico y la percepción individual de los trabajadores.

VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como se puede apreciar, en este trabajo se encontró una relación significativa entre la GSST y el BL del personal del Ministerio de Defensa, tanto a nivel general como en sus diferentes dimensiones. Esto concuerda con lo encontrado en la literatura, aunque es necesario realizar algunas precisiones.

En primer lugar, se estudió una muestra de personal civil ubicado en diferentes organismos del Ministerio de Defensa en Lima. Esto deja de lado tanto al personal civil de otros departamentos, así como al personal no civil. Esto reduce la posibilidad de generalizar el resultado a todo el personal del Ministerio. Sin embargo, ya que una importante proporción del personal civil se ubica en Lima, se puede considerar como un primer estudio exploratorio sobre el estudio en este tipo de personal. Futuros estudios deberán estudiar la relación entre la GSST y el BL en el personal no civil, que está expuesto a diferentes situaciones de riesgo.

Por otra parte, la naturaleza exploratoria de este trabajo sólo permitió establecer relaciones. Se requiere un análisis más exhaustivo de las diferentes variables individuales (como sexo, edad, nivel educativo), del ambiente laboral y contextuales que influyen en el BL para así dilucidar cuál es la relación ajustada entre la BL y la GSST. Una vez que se tengan estos resultados es posible indagar sobre la manera en que la incorporación de la GSST en la cultura organizativa influye en el nivel de compromiso y satisfacción de los empleados, así como en la disminución de sucesos y accidentes en el trabajo.

Adicionalmente, se reconoce que la variable bienestar laboral puede ser abordada con mayor detalle. En este sentido, el instrumento utilizado privilegia la dirección y gestión del talento humano en términos del número de preguntas

consideradas para su evaluación. Como se mencionó en el marco conceptual, el bienestar laboral completo incluye aspectos de salud mental y física, que permiten un desarrollo óptimo del personal en sus ambientes laborales. El desarrollo de instrumentos validados en el ámbito local facilitará este trabajo.

Considerando las limitaciones señaladas y los hallazgos de este trabajo, es posible delinear áreas de oportunidad para la mejora en la GSST en el Ministerio de Defensa que se relacionen a un mejor BL. Dada la importancia de la dimensión responsabilidades, se sugiere reforzar internamente las responsabilidades institucionales en casos de accidentes de trabajo, así como en los procesos de recuperación y rehabilitación de los accidentados. De igual modo, considerando reforzar actividades como talleres, jornadas de salud y asesorías en temas de prevención de riesgos laborales, así como el contar con evaluaciones preventivas periódicas de riesgos laborales y establecer un plan de prevención y monitoreo.

Es importante mejorar la gestión integral de la SST, empezando por atender las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, realizar consultas periódicas al personal sobre mejoras en sus condiciones laborales e incrementar actividades recreativas. Se recomienda, de acuerdo con las respuestas vertidas por los trabajadores estudiados, reforzar de programas educativos continuos en GSST, adaptados a las necesidades particulares de cada sector del Ministerio.

Es vital para los gerentes de la institución examinar las consecuencias a largo plazo de las acciones de atención integral de la salud. Paralelamente, resulta esencial establecer un mecanismo por el cual los trabajadores puedan compartir sus opiniones y propuestas relacionadas con las políticas preventivas de seguridad y salud.

X REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. e workplaces: a model for action: for employers, workers, policy-makers and practitioners [Internet]. World Health Organization; 2010. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44307>
2. Ministerio del Trabajo de España. Bienestar laboral [Internet]. Madrid: Ministerio del Trabajo de España; 2018. Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
3. Marsh. Reinventando los beneficios: Reimaginando el bienestar integral de tu fuerza laboral [Internet]. Marsh; 2022. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1KwrQBwKHrRFz8n4cgQnYVFO70-kd0cn4/view?usp=sharing>
4. Otero-Gorotiza T V., Torres-Bravo RA, Mite-Calero WA, Anchundia-Santana LA. Caracterización de la gestión de la seguridad y salud laboral en el Ecuador desde la perspectiva de la investigación científico-académica. Polo del Conocimiento [Internet]. 3 de diciembre de 2018;3(12):47. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/813>
5. Solorzano-Aquino DA, Castillo-Martínez WE, Miñan Olivos GS, Símpalo-López WD. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 15 de julio de 2021;24(3):240-51. Disponible en: <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/126>
6. Espinoza Vidaurre SM, Velásquez Rodríguez NC, Leo-Rossi EA. Seguridad, Salud Ocupacional y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. INGENIERÍA INVESTIGA [Internet]. 27 de diciembre de 2022;4. Disponible en: <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/ingenieria/article/view/714>
7. Erazo Muñoz PA, Riaño-Casallas MI. Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. Revista Boletín Redipe [Internet]. 1 de enero de 2021;10(1):349-71. Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1187>

8. Søvold LE, Naslund JA, Kousoulis AA, Saxena S, Qoronfleh MW, Grobler C, et al. Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Front Public Health* [Internet]. 7 de mayo de 2021;9. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.679397/full>
9. Holman D, Johnson S, O'Connor E. Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. En: Diener E, Oishi S, Tay L, editores. *Handbook of well-being* [Internet]. Salt Lake City, UT: DEF Publishers; 2018 [citado 3 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://research.manchester.ac.uk/en/publications/stress-management-interventions-improving-subjective-psychologica>
10. SERVIR. ¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo? [Internet]. Lima; 2022 sep [citado 3 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/sst/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
11. Polo Pucutay RE, Paca Pantigoso FR, Villalobos Risco OM. Importancia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en los gobiernos locales: Una revisión sistemática. *Revista de Climatología* [Internet]. 31 de diciembre de 2023;23:3474-83. Disponible en: <https://reclimatol.eu/2024/04/17/importancia-de-la-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-los-gobiernos-locales-una-revision-sistemica/>
12. Ministerio de Defensa. Informe en función a la «Lista de verificación de lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo» de la Resolución Ministerial N° 050- 2013-TR y a las inspecciones que el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo ha realizado a las sedes de los Órganos de la Unidad Ejecutora:001 Administración General [Internet]. Lima; 2023. Disponible en: https://drive.google.com/file/d/1SC9O3Ynqh0vutO_3gbJ5hhjUY1QpoJt-/view?usp=drive_link
13. Lundqvist D, Reineholm C, Ståhl C, Hellgren M. Occupational health and safety management: managers' organizational conditions and effect on employee well-being. *Int J Workplace Health Manag* [Internet]. 1 de enero

- de 2024;17(2):85-101. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2023-0151>
14. Guadalupe Lanás JF, Santamaría Escobar MB. Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral [Internet] [Tesis de maestría]. [Ambato]: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/36955>
 15. Vanegas Laverde SE. El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención : caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP [Internet] [Tesis de maestría]. [Bogotá]: Universidad Externado de Colombia; 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.648>
 16. González-Molina MG. El riesgo psicosocial: factor clave en el bienestar laboral. Catálogo editorial [Internet]. 23 de junio de 2022;160-70. Disponible en: <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/3204>
 17. Johari J, Mohd Shamsudin F, Fee Yean T, Yahya KK, Adnan Z. Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management* [Internet]. 14 de enero de 2019;32(1):102-19. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-09-2017-0257/full/html>
 18. Romero Vela SL, Palumbo Pinto GB, Franco Medina JL, Diaz Tito LP. Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia* [Internet]. 27 de junio de 2022;27(99):1126-39. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38318/42465>
 19. Arias G. Salud ocupacional en el trabajo y el bienestar laboral en el Congreso de la República del Perú año 2021 [Internet] [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114847/Arias_IG-SD.pdf?sequence=1

20. Guillen Vilca G, Rojas Chambi J. Condiciones de trabajo y bienestar laboral de los empleados de la municipalidad distrital de Sabaino–Antabamba, Apurimac–2019 [Internet] [Tesis de maestría]. [Apurimac]: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10597/RIguvigr.pdf?sequence=1>
21. Vidalón C. Intervención de bienestar social en la evaluación medico ocupacional en trabajadores de la dirección regional de salud Apurímac 2018 [Internet] [Tesis de maestría]. [Apurimac]: Universidad Nacional Del Callao; 2018. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3090/Vidalon%20Barnett_IF2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Guevara Maman S, Chunga Ramos E. Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área administrativa de la sede central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa, 2019 [Internet] [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10691/RIchraes.pdf?sequence=1>
23. Piepp Castaños GV, Ruiz Vicente ML. Cultura organizacional, Productividad y Bienestar laboral en trabajadores de una empresa de San Juan de Lurigancho, Lima 2018 [Tesis de licenciatura]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2019.
24. Nancy E, González A, Zúñiga L. Relación entre productividad y condiciones de bienestar laboral en mecánicos automotrices. Revista de Educación y Desarrollo [Internet]. 2018;45(1):57-66. Disponible en: https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/45/45_Jasso.pdf?fbclid=IwAR2odQ43uaQhKGXCa6pOAM31KlWdwPg2WsxxkbiXiuH_tcCOpVYxdx8NYWZs
25. Hernández GC, Galvis SMM, Narváez KYT. Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración [Internet]. 2003 [citado 3 de

- octubre de 2024];16(25):109-37. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
26. Bretones FD, Gonzalez MJ. Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Soc Indic Res* [Internet]. 20 de enero de 2011;100(2):273-85. Disponible en:
<http://link.springer.com/10.1007/s11205-010-9616-5>
 27. Brief AP, Weiss HM. Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annu Rev Psychol.* febrero de 2002;53(1):279-307.
 28. Atmaja N, Puspitawati NMD. Effect of physical work environment through productivity employees job satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Business, Economics and Law* [Internet]. 2018 [citado 3 de octubre de 2024];17(5):98-104. Disponible en:
https://www.ijbel.com/wp-content/uploads/2019/02/ijbel5-VOL17_238.pdf
 29. Karatepe OM, Uludag O, Menevis I, Hadzimehmedagic L, Baddar L. The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tour Manag* [Internet]. agosto de 2006;27(4):547-60. Disponible en:
<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0261517705000282>
 30. Tamers SL, Streit J, Pana-Cryan R, Ray T, Syron L, Flynn MA, et al. Envisioning the future of work to safeguard the safety, health, and well-being of the workforce: A perspective from the CDC's National Institute for Occupational Safety and Health. *Am J Ind Med* [Internet]. 14 de diciembre de 2020;63(12):1065-84. Disponible en:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.23183>
 31. Cruz I, Huerta-Mercado R. Occupational Safety and Health in Peru. *Ann Glob Health* [Internet]. 17 de diciembre de 2015;81(4):568. Disponible en:
<https://annalsofglobalhealth.org/articles/10.1016/j.aogh.2015.08.027>
 32. Morales Agurto AA, Orihuela Salazar JC. Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado al Estrés Laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público 2019 [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo ; 2020. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41031>

33. Aguinis H, Gottfredson RK, Culpepper SA, Dalton DR, de Bruin GP. Doing Good and Doing Well: On the Multiple Contributions of Journal Editors. *Academy of Management Learning & Education* [Internet]. diciembre de 2013;12(4):564-78. Disponible en: <http://journals.aom.org/doi/10.5465/amle.2012.0066>
34. Assis MMA, Nascimento MAA do, Pereira MJB, Cerqueira EM de. Cuidado integral em saúde: dilemas e desafios da Enfermagem. *Rev Bras Enferm* [Internet]. abril de 2015;68(2):333-8. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672015000200333&lng=pt&tlng=pt
35. Tamers SL, Streit J, Pana-Cryan R, Ray T, Syron L, Flynn MA, et al. Envisioning the future of work to safeguard the safety, health, and well-being of the workforce: A perspective from the CDC's National Institute for Occupational Safety and Health. *Am J Ind Med* [Internet]. 14 de diciembre de 2020;63(12):1065-84. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.23183>
36. Carrasco J. Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.; 2017. 134 p.
37. Villanueva GA, Carranza JIC. Cultura organizacional y bienestar laboral en las empresas de saneamiento del norte del Perú. *Horizonte Empresarial* [Internet]. 2019 [citado 3 de octubre de 2024];6(1):1-11. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1083>
38. Oviedo HC, Campo-Arias A. Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Rev Colomb Psiquiatr* [Internet]. 2005 [citado 3 de octubre de 2024];34(4):572-80. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0034-74502005000400009&script=sci_arttext
39. Hernández R, Mendoza P. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. McGraw-Hill Interamericana Editores; 2023. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=aq8y0AEACAAJ>

40. Molina M. Una historia de té y números. La prueba exacta de Fisher. Revista Electrónica AnestesiaR [Internet]. 2021 [citado 3 de octubre de 2024];13(10):3. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8147207.pdf>

XI ANEXOS

ANEXO 1 CUESTIONARIOS

Estimado colaborador del Ministerio de Defensa, a continuación, se presentan dos cuestionarios cuyos datos serán utilizados para fines académicos como parte de una investigación de una maestría en gerencia para la salud y cuyo tratamiento será de manera confidencial. Por favor marcar con un aspa la opción que refleje su opinión según la escala siguiente: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Indiferente, 4=De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo.

CUESTIONARIO DE BIENESTAR

Aspectos de bienestar laboral	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Dirección de gestión del talento humano					
1. La dirección y gestión del talento humano es eficiente					
2. Las relaciones personales con los supervisores son de respeto					
3. La supervisión es efectiva					
4. La cercanía entre colaboradores se manifiesta					
5. Se recibe retroalimentación de parte de los supervisores					
6. Se recibe apoyo de parte de otros colaboradores					
7. Existe autonomía para la toma de decisiones					
8. Existe aceptación de las opiniones emitidas					
9. Hay congruencia entre las decisiones-acciones de los superiores					
10. Hay oportunidades de promoción en la institución					
11. Se cuenta con planes de carrera definidos					
12. En general se cuenta con evaluación de las necesidades					
13. Existen posibilidades de aprendizaje a nivel laboral					
14. Hay oportunidades de crecer laboralmente					
15. Los resultados a alcanzar son realistas					
16. En general hay cumplimiento de los acuerdos legales a nivel laboral					
17. Existe oportunidad de negociación laboral					
18. El salario frente al trabajo realizado es coherente					
19. En comparación frente al mercado estoy bien remunerado					
20. Hay incentivos o reconocimientos a las labores					
DIMENSIÓN 2: Ambiente físico del trabajo					
21. Se cuenta con oportunidades de formación					
22. Se respeta las normativas de higiene					
23. La disposición del área de trabajo es adecuada					
24. La iluminación del área de trabajo es adecuada					
25. La ventilación del área de trabajo es adecuada					
26. La temperatura del área de trabajo es adecuada					
DIMENSIÓN 3: Participación					
27. Existe involucramiento del personal en iniciativas puntuales					
28. Hay oportunidad de participación en la toma de decisiones					
29. Se cuenta con retos y metas realistas					
DIMENSIÓN 4: Satisfacción con el trabajo					
30. Hay posibilidades de destacarse					
31. Me siento a gusto por el trabajo					

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

Preguntas relacionadas a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

N	DIMENSIÓN 1: Prevención	1	2	3	4	5
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.) ?					
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales al personal asistencial de la institución (odontológico, médico, psicológico)?					
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?					
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?					
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?					
6	¿Realiza la gestión actividades para prevenir riesgos psico sociales?					
	DIMENSIÓN 2: Gestión integral					
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?					
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?					
9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?					
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?					
11	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo actualiza el mapa de riesgo en la institución?					
12	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?					
13	¿En la institución renuevan las señalizaciones de emergencia?					
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad					

14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?					
15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?					
16	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?					
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?					
	DIMENSIÓN 4 Atención integral de la salud					
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?					
19	¿En la institución La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?					
20	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?					
21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?					
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?					
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psico sociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?					

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores
Bienestar laboral	Dirección y gestión del talento	Eficiencia de la dirección y gestión del talento humano Relaciones personales con los supervisores Efectividad de la supervisión Relaciones entre colaboradores Retroalimentación de parte de los supervisores Apoyo de parte de otros colaboradores Autonomía para la toma de decisiones Oportunidades de promoción Planes de carrera Evaluación de las necesidades Posibilidades de aprendizaje Oportunidades de crecimiento Resultados realistas Aceptación de las opiniones Congruencia entre las decisiones-acciones de los superiores Cumplimiento de los acuerdos legales Negociación laboral Nivel salarial Remuneración Incentivos a las labores
	Ambiente físico del trabajo	Oportunidades de formación en seguridad Respeto a las normativas de higiene Disposición del área de trabajo Iluminación del área de trabajo Ventilación del área de trabajo Temperatura del área de trabajo
	Participación	Involucramiento del personal en iniciativas puntuales Oportunidades de participación en la toma de decisiones
	Satisfacción con el trabajo	Posibilidades de destacarse Agrado por el trabajo
Seguridad y salud en el trabajo	Prevención	Bienestar del colaborador Iniciativas Para la preservación de la salud Seguridad en los procedimientos Fomento de la seguridad laboral
	Gestión integral	Promoción de la salud laboral Gestión de iniciativas de seguridad laboral Equipos de protección del personal Seguro contra accidentes
	Responsabilidades	Seguro contra enfermedades Apoyo institucional para la recuperación Aplicación de la normativa Ambientes saludables para trabajar
	Atención integral a la salud	Fomento de estilos de vida saludables Muebles ergonómicos para trabajar Recuperación y rehabilitación por accidente o enfermedad Reinserción laboral

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(Adultos)	
<i>Título del estudio:</i>	Gestión de seguridad y salud en el trabajo y su relación con el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022
<i>Investigador (a):</i>	Lady Karol Barriga Chávez
<i>Institución:</i>	Ministerio de Defensa

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio para analizar la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022.). Este es un estudio desarrollado por estudiantes de la Maestría en Gerencia de Salud de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

El trabajo reviste de importancia práctica pues sus hallazgos servirán para identificar el estado actual del bienestar laboral y de los aspectos percibidos en materia de seguridad y salud el trabajo de los trabajadores del Ministerio de Defensa de la ciudad de Lima. Asimismo, los hallazgos servirán como insumo para diseñar intervenciones eficaces que permitan que las instituciones del sector público propicien el bienestar laboral de sus trabajadores.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se le entregará un cuestionario impreso, el cual debe ser llenados por su persona con una aspa (con bolígrafo preferiblemente) a partir de su opinión sobre el ítem presentado.
2. En caso de dudas puede consultar a la investigadora.
3. Al terminar debe entregar el cuestionario a la investigadora.
4. El cuestionario es anónimo no debe dejar datos personales.
5. Si desea copia de los resultados debe solicitarlo a la investigadora.

Riesgos:

No se prevén riesgos físicos o psicológicos al aplicar el cuestionario.

Existe la posibilidad de que alguna de las preguntas pueda generarle alguna incomodidad, usted es libre de contestarlas o no.

Beneficios:

No existen beneficios directos por la participación.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(Adultos)	
<i>Título del estudio:</i>	Gestión de seguridad y salud en el trabajo y su relación con el bienestar laboral del personal del Ministerio de Defensa, Lima-2022
<i>Investigador (a):</i>	Lady Karol Barriga Chávez
<i>Institución:</i>	Ministerio de Defensa

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Sólo los investigadores tendrán acceso a las bases de datos. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

USO FUTURO DE INFORMACIÓN

Deseamos almacenar los datos recaudados en esta investigación por 20 años. Estos datos podrán ser usados para investigaciones futuras relacionadas al bienestar laboral.

Estos datos almacenados no tendrán nombres ni otro dato personal, sólo serán identificables con códigos.

Si no desea que los datos recaudados en esta investigación permanezcan almacenados ni utilizados posteriormente, aún puede seguir participando del estudio. En ese caso, terminada la investigación sus datos serán eliminados.

Previamente al uso de sus datos en un futuro proyecto de investigación, ese proyecto contará con el permiso de un Comité Institucional de Ética en Investigación.

Autorizo a tener mis datos almacenados por 20 años para un uso futuro en otras investigaciones. (Después de este periodo de tiempo se eliminarán).

SI () NO ()

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame al [redacted] y preguntar por la Lic. Lady Barriga.

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Manuel Raúl Pérez Martinot, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: orvei.ciei@oficinas-upch.pe

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH: <https://investigacion.cayetano.edu.pe/etica/ciei/consultasquejas>

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

ANEXO 4. BAREMO DE INTERPRETACIÓN

		N# de Ítems	Bajo		Medio		Alto	
			Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls
v1	Bienestar laboral	31	31	72	73	113	114	155
d1	Dirección y gestión del talento humano	20	20	47	48	74	75	100
d2	Ambiente físico del trabajo	6	6	14	15	22	23	30
d3	Participación	3	3	7	8	11	12	15
d4	Satisfacción con el trabajo	2	2	5	6	8	9	10
v2	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	23	23	54	55	85	86	115
d4	Prevención	6	6	14	15	22	23	30
d5	Gestión integral	7	7	16	17	25	26	35
d6	Responsabilidades	4	4	9	10	14	15	20
d7	Atención integral a la salud	6	6	14	15	22	23	30

ANEXO 5. RESULTADOS POR DIMENSIONES DEL BIENESTAR LABORAL

Dirección y gestión del talento humano

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
	La dirección y gestión del talento humano es eficiente	3.0%	22	13.2%	48	28.7%	76	45.5%	16	9.6%
Las relaciones personales con los supervisores son de respeto	1.8%	9	5.4%	23	13.8%	91	54.5%	41	24.6%	
La supervisión es efectiva	1.2%	21	12.6%	48	28.7%	73	43.7%	23	13.8%	
La cercanía entre colaboradores se manifiesta	2.4%	12	7.2%	49	29.3%	78	46.7%	24	14.4%	
Se recibe retroalimentación de parte de los supervisores	3.6%	25	15.0%	54	32.3%	63	37.7%	19	11.4%	
Se recibe apoyo de parte de otros colaboradores	3.6%	18	10.8%	39	23.4%	80	47.9%	24	14.4%	
Existe autonomía para la toma de decisiones	6.0%	25	15.0%	35	21.0%	80	47.9%	17	10.2%	
Existe aceptación de las opiniones emitidas	4.2%	16	9.6%	46	27.5%	83	49.7%	15	9.0%	
Hay congruencia entre las decisiones-acciones de los superiores	2.4%	24	14.4%	45	26.9%	78	46.7%	16	9.6%	
Hay oportunidades de promoción en la institución	13.8%	32	19.2%	44	26.3%	55	32.9%	13	7.8%	
Se cuenta con planes de carrera definidos	10.8%	31	18.6%	56	33.5%	49	29.3%	13	7.8%	

	Totalmente en desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		
	%	n	%	n	%	n	%	n	
En general se cuenta con evaluación de las necesidades	6.6%	27	16.2%	58	34.7%	61	36.5%	10	6.0%
Existen posibilidades de aprendizaje a nivel laboral	3.6%	22	13.2%	38	22.8%	80	47.9%	21	12.6%
Hay oportunidades de crecer laboralmente	10.8%	29	17.4%	56	33.5%	51	30.5%	13	7.8%
Los resultados a alcanzar son realistas	2.4%	23	13.8%	56	33.5%	73	43.7%	11	6.6%
En general hay cumplimiento de los acuerdos legales a nivel laboral	3.6%	23	13.8%	48	28.7%	74	44.3%	16	9.6%
Existe oportunidad de negociación laboral	8.4%	28	16.8%	65	38.9%	49	29.3%	11	6.6%
El salario frente al trabajo realizado es coherente	17.4%	39	23.4%	36	21.6%	53	31.7%	10	6.0%
En comparación frente al mercado estoy bien remunerado	17.4%	47	28.1%	32	19.2%	49	29.3%	10	6.0%
Hay incentivos o reconocimientos a las labores	24.0%	51	30.5%	43	25.7%	24	14.4%	9	5.4%

Ambiente físico del trabajo

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Se cuenta con oportunidades de formación	12	7.2%	28	16.8%	40	24.0%	74	44.3%	13	7.8%
Se respeta las normativas de higiene	5	3.0%	10	6.0%	28	16.8%	100	59.9%	24	14.4%
La disposición del área de trabajo es adecuada	9	5.4%	12	7.2%	23	13.8%	102	61.1%	21	12.6%
La iluminación del área de trabajo es adecuada	5	3.0%	12	7.2%	24	14.4%	93	55.7%	33	19.8%
La ventilación del área de trabajo es adecuada	11	6.6%	28	16.8%	28	16.8%	71	42.5%	29	17.4%
La temperatura del área de trabajo es adecuada	8	4.8%	25	15.0%	36	21.6%	78	46.7%	20	12.0%

Participación

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Existe involucramiento del personal en iniciativas puntuales	3	1.8%	18	10.8%	54	32.3%	79	47.3%	13	7.8%
Hay oportunidad de participación en la toma de decisiones	8	4.8%	29	17.4%	52	31.1%	66	39.5%	12	7.2%
Se cuenta con retos y metas realistas	5	3.0%	22	13.2%	48	28.7%	79	47.3%	13	7.8%

Satisfacción con el trabajo

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hay posibilidades de destacarse	15	9.0%	22	13.2%	48	28.7%	67	40.1%	15	9.0%
Me siento a gusto por el trabajo	3	1.8%	8	4.8%	25	15.0%	101	60.5%	30	18.0%

ANEXO 6. RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Prevención

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
¿Se realizan medidas de prevención en la institución como mantenimiento de extintores ventanas y florecientes con protección. señalización de pasadizos resbaladizos. etc.?	4	2.4%	6	3.7%	42	25.6%	69	42.1%	43	26.2%
¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales al personal asistencial de la institución (odontológico. médico. psicológico)?	7	4.3%	16	9.8%	58	35.4%	54	32.9%	29	17.7%
¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	5	3.0%	9	5.5%	44	26.8%	69	42.1%	37	22.6%
¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	9	5.5%	24	14.6%	53	32.3%	60	36.6%	18	11.0%
¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	17	10.4%	18	11.0%	39	23.8%	67	40.9%	23	14.0%
¿Realiza la gestión actividades para prevenir riesgos psico sociales?	20	12.2%	36	22.0%	38	23.2%	49	29.9%	20	12.2%

Gestión integral

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	8	4.9%	18	11.0%	52	31.7%	61	37.2%	25	15.2%
¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?	4	2.4%	21	12.8%	44	26.8%	69	42.1%	26	15.9%
¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	7	4.3%	23	14.0%	43	26.2%	58	35.4%	33	20.1%
¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?	3	1.8%	20	12.2%	44	26.8%	70	42.7%	27	16.5%
¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo actualiza el mapa de riesgo en la institución?	10	6.1%	19	11.6%	45	27.4%	68	41.5%	22	13.4%
¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?	10	6.1%	17	10.4%	37	22.6%	73	44.5%	27	16.5%
¿En la institución renuevan las señalizaciones de emergencia?	4	2.4%	16	9.8%	43	26.2%	70	42.7%	31	18.9%

Responsabilidades

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	19	11.6%	19	11.6%	65	39.6%	45	27.4%	16	9.8%
¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?	17	10.4%	22	13.4%	58	35.4%	46	28.0%	21	12.8%
¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	8	4.9%	17	10.4%	66	40.2%	52	31.7%	21	12.8%
¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	8	4.9%	17	10.4%	64	39.0%	54	32.9%	21	12.8%

Atención integral a la salud

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	9	5,5%	14	8,5%	24	14,6%	87	53,0%	30	18,3%

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	¿En la institución La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	32	19,5%	35	21,3%	44	26,8%	32	19,5%	21
¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	20	12,2%	27	16,5%	56	34,1%	39	23,8%	22	13,4%
¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	39	23,8%	31	18,9%	44	26,8%	38	23,2%	12	7,3%
¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	23	14,0%	28	17,1%	32	19,5%	56	34,1%	25	15,2%
¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psico sociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	18	11,0%	32	19,5%	56	34,1%	42	25,6%	16	9,8%