

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA**



**Riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos
sector construcción, Yupan-Ancash, 2024**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de Enfermería

Autora:

Villegas Castillo, Giuliana Danitza

Código ORCID: 0009-0000-2616-5872

Asesora:

Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza Doraliza

DNI 32824900

Código ORCID: 0000-0002-2710-0293

Línea de Investigación:

Salud Pública

Nuevo Chimbote - Perú

2025



CONSTANCIA DE ASESORAMIENTO DE LA TESIS

Yo, Dra. Melgarejo Valverde Esperanza Doraliza, mediante la presente certifico mi asesoramiento de la Tesis de maestría titulada: Riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash 2024, elaborado por el (la) bachiller Villegas Castillo Giuliana Danitza, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de Enfermería, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, 13 de octubre del 2025

Dra. Melgarejo Valverde Esperanza Doraliza

ASESOR (A)

CODIGO ORCID: 0000-0002-2710-0293

DNI N° 32824900



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL
SAN MARCOS
POSGRADO

HOJA DEL AVAL DEL JURADO EVALUADOR

RIESGO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL TRABAJADOR DE
SERVICIOS PÚBLICOS SECTOR CONSTRUCCIÓN, YUPAN-ANCASH, 2024

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE ENFERMERIA

Dra. Luz Fenitida Falla Juárez
PRESIDENTE

CODIGO ORCID 0009-0005-0250-5840
DNI N° 32980676

Dra. Huñap Guzmán, Margarita
SECRETARIO

CODIGO ORCID 0000-0002-8474-3797
DNI N°32955197

Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza Doraliza
VOCAL

CODIGO ORCID: 0000-0002-2710-0293
DNI N° 32824900



ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

A los tres días del mes de octubre del año 2025, siendo las 10 horas, en el aula P-01 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados mediante Resolución Directoral N° 723-2025-EPG-UNS de fecha 26.09.2025, conformado por los docentes: Luz Fenitida Falla Juárez (Presidenta), Dra. Margarita Huañap Guzmán (Secretaria) y Dra. Esperanza Doraliza Melgarejo Valverde (Vocal); con la finalidad de evaluar la tesis titulada: "**RIESGO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL TRABAJADOR DE SERVICIOS PÚBLICOS SECTOR CONSTRUCCIÓN, YUPAN-ANCASH, 2024**"; presentado por la tesista **Giuliana Danitza Villegas Castillo** egresada del programa de Maestría en Ciencias de Enfermería.

Sustentación autorizada mediante Resolución Directoral N° 826-2025-EPG-UNS de fecha 26 de setiembre de 2025.

La presidenta del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones al tesista, quien dio respuestas a las interrogantes y observaciones.

El jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como Excelente, asignándole la calificación de 20.

Siendo las 11 horas del mismo día se da por finalizado el acto académico, firmando la presente acta en señal de conformidad.

Dra. Luz Fenitida Falla Juárez
Presidente

Dra. Margarita Huañap Guzmán
Secretaria

Dra. Esperanza Doraliza Melgarejo Valverde
Vocal/Asesor



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Giuliana Villegas Castillo
Título del ejercicio: Tesis pre grado
Título de la entrega: Riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios p...
Nombre del archivo: p_blicos_sector_construccion_Yupan_Ancash_Villegas_Castillo....
Tamaño del archivo: 954.53K
Total páginas: 71
Total de palabras: 12,010
Total de caracteres: 65,479
Fecha de entrega: 23-oct-2025 09:06p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2790736689

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA



Riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos
sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de Enfermería

Autor:

Villegas Castillo Giuliana Daniela
Código DOI/CD: 0000-0000-3616-5872

Asesora:

Dra. Melgarejo Valverde Esperanza Rosalía
DNI 0014821988
Código DOI/CD: 0000-0000-2708-4250

Línea de Investigación:

Salud Pública

Norte Chimbote - Perú

2021-06-01

Riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024 Villegas

INFORME DE ORIGINALIDAD

18% INDICE DE SIMILITUD	18% FUENTES DE INTERNET	7% PUBLICACIONES	% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	-------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	www.questionpro.com Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	congresosocial.unach.mx Fuente de Internet	<1%
11	www.coordinacae.com Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

A Dios por su amor incondicional, por ser el que me da fuerzas para seguir adelante, el que guía mi camino día a día y me apoya en las etapas más difíciles.

A mis padres: Julio y Dany, los que han estado supervisando mi educación y bienestar durante toda mi existencia, proporcionándome apoyo incondicional en todo momento, lo cual me fortaleció y ayudó a lograr mis metas establecidas, además de ser mi motivación para seguir con la universidad. Agradezco que hayan depositado su confianza en mi persona

Finalmente, agradezco a mi asesora por su paciencia y por compartir sus saberes, siempre guiándome a continuar y mejorar profesionalmente cada día.

Giuliana

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por otorgarme la vida, convertirse en mi orientador e iluminarme en mi trayectoria laboral, a mi familia por haber guiado mis pasos en mis estudios superiores; por darme el apoyo y el tiempo necesario para desarrollar esta trayectoria profesional.

A mi universidad que me recibió durante toda mi formación académica y en cuyos salones permanecen grabados recuerdos de mi etapa universitaria. Con respeto y afecto, manifiesto mi sincero agradecimiento a todos mis docentes de la Escuela Posgrado de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa, por su relevante aporte en mi desarrollo profesional; por haberme inculcado y proporcionado saberes, principios éticos y vivencias.

De forma especial, agradezco a la Dra. Melgarejo Valverde Esperanza Doraliza por su guía, dirección continua y experiencias que me ha sido útil en la realización de esta investigación.

Giuliana

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MARCO TEÓRICO.....	19
III. METODOLOGÍA.....	32
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
VII. ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:

Calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024	38
---	----

Tabla 2:

Riesgo en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024	40
--	----

Tabla 3:

Relación entre riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024	42
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:

Calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024	39
---	----

Figura 2:

Riesgo en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024	41
--	----

Figura 3:

Relación entre riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024	43
---	----

RESUMEN

La investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal, con el objetivo: Conocer el riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024. La muestra estuvo conformada por 85 trabajadores, que reunieron los criterios de inclusión. Se aplicaron los Cuestionario sobre la calidad de vida laboral y sobre riesgo. Los datos fueron procesados en el software SPSS 26 y analizados mediante la prueba estadística Chi cuadrado con nivel de significancia 5%. Obteniendo las siguientes conclusiones: La calidad de vida laboral del trabajador solo presento nivel bajo (78.8 %) a medio (21.2 %). El 65,9 % presentó alto riesgo, 31,8 % mediano riesgo y 2,4 % bajo riesgo. Existe relación significativa ($p=0.002$ Chi cuadrado) entre el riesgo y calidad de vida laboral del trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024. Del 100% de trabajadores el 40% se inclinó por la dimensión administrativa y el 60 % por la dimensión estabilidad laboral. Del 100% de trabajadores presentó el más alto riesgo ergonómico con 68,2 %, seguido del riesgo físico-caídas el 10,6 %, riesgo físico 9,4 %, riesgo químico 7,1 % y riesgo psicosocial 4,7 %.

Palabras claves: riesgo, calidad de vida laboral, trabajadores, sector construcción

ABSTRACT

The research was descriptive, correlational, cross-sectional, with the objective: To know the risk and quality of work life in public service workers in the construction sector, Yupan-Ancash, 2024. The sample consisted of 85 workers who met the inclusion criteria. Questionnaires on quality of work life and risk were applied. The data were processed in SPSS 26 software and analyzed using the Chi-square statistical test with a 5% significance level. The following conclusions were obtained: The worker's quality of work life only presented low (78.8 %) to medium (21.2 %) level. The 65.9 % presented high risk, 31.8 % medium risk and 2.4 % low risk. There is a significant relationship ($p=0.002$ Chi-square) between risk and quality of work life of public service workers in the construction sector, Yupan-Ancash, 2024. Of the 100% of workers, 40% were inclined towards the administrative dimension and 60% towards the labor stability dimension. Of the 100% of workers, ergonomic risk was the highest with 68.2 %, followed by physical risk - falls 10.6 %, physical risk 9.4 %, chemical risk 7.1 % and psychosocial risk 4.7 %.

Keywords: risk, quality of work life, workers, construction sector

I. INTRODUCCIÓN

Cerca del 65% de la población de Estados Unidos, Canadá, América Latina y el Caribe, así como otras zonas, están incluidas dentro de la fuerza laboral. Por otro lado, un trabajador promedio pasa unos dos tercios de su vida en su trabajo (OPS, 2020).

Según la OPS (2020) El trabajo no solamente es una fuente de ingresos, sino también un componente esencial para la salud, el estatus social, las relaciones con los demás y las oportunidades en la vida.

Uno de los sectores más riesgosos es el de la construcción, en el que muchos trabajadores sufren problemas de salud y accidentes relacionados con su trabajo año tras año. Además, es un sector significativo para el empleo en numerosos países y emplea a aproximadamente mil millones de trabajadores globalmente, lo que equivale a más de un tercio de la fuerza laboral, que en el mundo comprende cerca del 70% del trabajo. Las organizaciones que cuentan con trabajadores comprometidos y con un alto bienestar disfrutan de ventajas palpables, como una mayor rentabilidad y una menor rotación.

De igual manera, la calidad de vida laboral en el Perú es alarmante, caracterizada por un elevado porcentaje de informalidad (71% en 2024), condiciones laborales precarias y un incremento del estrés y la fatiga a causa de sobrecarga de trabajo y entornos perjudiciales.

Pese a que la tasa de desempleo bajó al 5,5% en el primer trimestre de 2025, las condiciones laborales son deficientes en términos generales y perjudican el bienestar de los trabajadores. El 71% de los trabajadores en Perú son informales, lo cual quiere decir que no pueden acceder a prestaciones fundamentales como el seguro de salud, las vacaciones pagadas, la pensión o la compensación por tiempo de servicios (CTS).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2019), nos dice que 1200 millones de trabajadores en el área de sector construcción presentan diversos riesgos laborales los cuales el más destacado son los riesgos ergonómicos debido a las posturas forzadas, los

movimientos repetitivos que realizan en dicho trabajo. Además, demuestran las condiciones de trabajo desfavorables en las que se encuentran.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informa que la exposición a riesgos laborales ha causado la muerte de alrededor de 1.9 millones de trabajadores. Además, se dice que el 31.0% de los trabajadores en todo el mundo están expuestos a riesgos en el trabajo más de 40 horas por semana al año. Los trabajadores masculinos son los más vulnerables a estos riesgos (Silva et al., 2020).

La situación no se restringe al país, pues en Perú los peligros laborales son complicados y se caracterizan por una elevada cantidad de accidentes de trabajo, que en 2020 incluyó un 97.26% de accidentes no fatales, y por la persistencia de amenazas como el incumplimiento de las regulaciones sobre salud ocupacional y las condiciones climáticas extremas. La falta de información exhaustiva acerca de la exposición a riesgos de los trabajadores, la eficacia en la aplicación de normas y el aumento de la necesidad de tratar la salud mental en el lugar de trabajo son algunos retos importantes que continúan, pese a los esfuerzos del Estado y al progreso hacia una gestión proactiva en materia de seguridad (Sebastizagal, 2020).

Yupan es uno de los siete distritos del departamento de Áncash en Perú. Con una altitud de 2,734 metros sobre el nivel del mar, viven 725 personas y su actividad económica principal es la agricultura. En el año 2024 se construyeron canales de riego tecnificado para distribuir de manera equitativa el agua utilizada para los cultivos, con la ayuda de trabajadores a cargo de una constructora.

En esta situación, los trabajadores son la principal fuente de ingresos de sus hogares, por lo que solicitan este tipo de empleo ya que no requieren una titulación académica teniendo horarios irregulares que afectan su nivel de vida laboral. Las constructoras son una industria rentable, lo que explica la gran cantidad de solicitudes de empleo tanto en el sector público como privado.

Es fundamental entender cómo las acciones de los supervisores, las condiciones de seguridad laboral, los ingresos económicos y la empresa con enfoque en el desarrollo de las competencias individuales a través de las capacitaciones afectan la calidad de vida de los trabajadores. Este estudio permitiría proponer mejoras en la forma en que los trabajadores ven su ámbito laboral en una población trabajadora en riesgo.

Es esencial conocer la calidad de vida laboral de los trabajadores, porque tiene un impacto en su capacidad de trabajo, producción y eficiencia. Además, la legislación actual establece que toda empresa debe asegurarse de que sus trabajadores estén saludables y no se tuvo conocimiento sobre la calidad de vida de los trabajadores en el país, ante esta situación surge la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre riesgo y calidad de vida en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024?

1.1. OBJETIVOS

Objetivo General:

Conocer la relación entre el riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

Objetivos Específicos:

1. Identificar la calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024.
2. Identificar el riesgo laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024.
3. Determinar la relación entre riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024.

1.2. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre el riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024.

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El trabajo ocupa un lugar fundamental en la vida de cualquier individuo. La gente, en su mayoría, pasa más tiempo trabajando que en casa o con sus seres queridos. Por eso es fundamental comprender qué significa la calidad de vida laboral y cómo mejorarla, además de reducir los riesgos laborales en el interior de una compañía.

Asimismo, la calidad de vida en el trabajo es un elemento esencial para promover el compromiso y la retención de los trabajadores. Por otra parte, hay estudios que indican que los trabajadores felices son más leales, comprometidos y productivos. En términos generales, una mejor calidad de vida en el trabajo ayuda a:

Disminuir los niveles de estrés en el trabajo mejora la salud mental, física y emocional, fomenta un ambiente laboral más positivo y ayuda a que las tasas de satisfacción y compromiso con el trabajo sean mejores.

La investigación será útil para la profesión de enfermería, dado que esta desempeña un papel crucial en la empresa, incluyendo: supervisar y evaluar los riesgos laborales, promover la salud y educar a los trabajadores acerca de prácticas seguras, gestionar emergencias y primeros auxilios, y llevar a cabo vigilancia epidemiológica para detectar y evitar enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, se ocupan de administrar casos de lesiones o enfermedades, asesorando sobre la aplicación de medidas ergonómicas y de seguridad y colaboran en estudios destinados a optimizar la salud y las condiciones laborales.

El objetivo de este trabajo es ayudar a la prevención de riesgos laborales y mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores dentro de su empresa, especialmente para el sector construcción. Esto es relevante para las empresas, pues son ellas las que desean contar con trabajadores productivos y felices.

Para la ciencia es esencial tener conocimiento acerca de los riesgos y la calidad de vida laboral de los trabajadores, ya que esto hace posible evitar accidentes y enfermedades laborales, salvaguardando así la salud y la seguridad del personal, mejorando las acciones preventivas, acatando lo establecido por la ley e impulsando una atmósfera laboral más segura, productiva y atractiva.

Por ello es importante analizar la relación entre la calidad de vida laboral y los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores del sector de la construcción.

Y como resultado, es justificado desde un punto de vista práctico porque los hallazgos revelarán qué aspectos de la calidad de vida laboral son más importantes para los trabajadores del sector construcción.

Este documento se utilizaría como fuente de investigación para generación de nuevos conocimientos en este campo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación

Se reportan algunas investigaciones relacionado con el tema.

A nivel internacional

En Colombia, García, 2020, en su trabajo “Calidad de vida laboral y la satisfacción de los trabajadores de ciertas organizaciones de servicios en Bogotá, Colombia”, sus hallazgos fueron: Los trabajadores de algunos servicios en la ciudad de Bogotá expresaron un alto nivel de agrado con su trabajo y los de organizaciones de servicios en Bogotá expresaron una alta apreciación de la calidad de vida laboral.

En México, Brito, 2020, en su investigación: “Factores de rotación y calidad de vida laboral en empresas México, 2020”. Los resultados mostraron del 100% de los encuestados el: 53.6% desarrollar horas extras es beneficioso, 21.4% es poco provechoso, 14.3% es muy bueno y 10.7% no es útil. Asimismo, 94.6% de los trabajadores dicen que tienen 01 día de relajo semanal, mientras que el 5.4% dicen que tienen 02 días de descanso semanales. El 57.1% tiene suficiente tiempo para pasar con la familia, el 35.7% es insuficiente, el 3.6% es completamente suficiente, y el 3.6% no es suficiente. El 71.4 % de los trabajadores tienen una buena conexión con sus amigos de trabajo, el 3.6 % tiene una relación regular y el 1.8 % tiene una mala relación con sus compañeros. El 32.1% está de acuerdo en que participa en las decisiones que tienen un impacto en su área de trabajo. Por consiguiente, el 23.2 % no le es favorable, el pensamiento del 21.4 % es neutral, para el 16.1 % se siente poco de acuerdo, por último, al 7.1 % afirma que las decisiones afectan su labor.

En Venezuela, Marapa, Belkis y Rodríguez, (2022), en su investigación “Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa gas comunal, región Los Llanos, Venezuela”. En una muestra de 21 trabajadores observaron como hallazgos: el 72% no están de acuerdo con información relacionada con los planes, los privilegios y los dictámenes de la organización que corresponde a la dimensión administrativa. El 43% opina que la iluminación es insuficiente. La mayoría dijeron que no estaban satisfechas con las pertinencias que la empresa brinda para avanzar en su carrera y el 71% expresó su descontento con la oportunidad de asistir a programas de capacitación de recursos humanos. Asimismo, el 28% está completamente de acuerdo con la mala calidad de los beneficios que recibe. El 64% expresó que no están satisfechos con las responsabilidades que tienen bajo su mando. El 79% están en desacuerdo que sus necesidades sociales no se satisfacen.

A nivel nacional

En Arequipa, Tocra y Yungure, 2017, en el estudio “Factores de Riesgo que influyen en la seguridad laboral de los trabajadores obreros de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado”. Observaron que el 64% de los trabajadores estaban expuestos a riesgos físicos con una repercusión directa en su salud física: el 83 % de los trabajadores han desarrollado enfermedades como resultado de una alta exposición a factores químicos y biológicos debido que quedan sobre expuestos a desechos sólidos, orgánicos e inorgánicos; el 43% de los trabajadores están expuestos a riesgos ergonómicos como consecuente de la manipulación de cargas, los movimientos repetitivos dentro del trabajo. Sin embargo el riesgo psicosocial es bajo donde solo el 10% de los trabajadores solicitan trato igualitario. También, el 3% de los trabajadores en condición de estables, realizan movimientos recurrentes y están en posiciones forzadas casi el gran tiempo de trabajo

y tienen una baja exposición a riesgos ergonómicos.

En Trujillo, Lobato, 2019, para su investigación “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2019”, en una muestra de 38 trabajadores los resultados fueron producidos por el dispositivo: Apoyo institucional 2.64 grado medio, seguridad 2.59 nivel medio, inclusión 2.69 nivel medio, satisfacción 2.64 nivel medio, bienestar 2.88 nivel medio, desarrollo personal del trabajador 2.58 nivel medio y gestión del tiempo libre 2.54 nivel medio. Se llegó a la determinación de que los trabajadores de la empresa de construcción analizada eran nivel medio en cada dimensión, tanto en términos generales como particulares.

En Cusco, Delfín, (2022), en su investigación intitulada: “Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en las boticas del Distrito de Santiago-Cusco”, en una muestra de 132 trabajadores de 66 boticas. Halló que los trabajadores consideran que la calidad de vida laboral es apropiada en las siguientes áreas: el ambiente, el crecimiento profesional y los beneficios socioeconómicos. No obstante, el 55 % de los trabajadores expresó que no estaba conforme con su trabajo y coincidió en que existían riesgos a nivel químico, biológico y físico; sin embargo, el 55,5 % no estuvo de acuerdo en que existían riesgos ergonómicos. La calidad de vida laboral y los riesgos laborales analizados están correlacionados.

En Lima, Barboza y Canales, (2021), en su investigación intitulada “Calidad de vida laboral en trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente municipalidad distrital de Sayan, 2021”, en una población muestral de 78 trabajadores obtuvieron como resultados que el 56 % de los trabajadores tiene un nivel medio de calidad de vida laboral; el 24 %, un nivel alto; y el 19 %, un nivel bajo. En la dimensión de soporte institucional, el 53% tiene un nivel medio; en

seguridad, el 46% tiene un nivel moderado; en integración, el 45% tiene un nivel moderado; en satisfacción, el 47% tiene un nivel medio; en bienestar, el 59% tiene un nivel moderado; en desarrollo personal del colaborador, el 56% está a mitad de camino y en administración del tiempo libre, el 59% está a mitad de camino.

En Lima, Espinoza, (2022), en su informe de investigación intitulado: "Riesgo laboral en los trabajadores de la empresa Grupo Santa Elena S.A. en Chancay". Tuvieron como resultado que el 79% de los trabajadores tiene un nivel intermedio de riesgo laboral, mientras que el 21% tiene un nivel deficiente. En cuanto a la dimensión física, el 82 % de la muestra tiene un nivel medio, el 9 % tiene un nivel alto; y el 42 % tiene un nivel bajo, el 57% de los trabajadores del total de la población tienen un nivel medio, mientras que el 9% tiene un nivel bajo. En la dimensión ergonómica, observaron que, el 83 % de los trabajadores tienen un nivel medio y el 17 % tiene un nivel alto.

En Lima, Chavarri, (2022), la investigación "Gestión de la salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional arzobispo Loayza, 2022", La muestra consistió en 73 trabajadores de seguros, con los siguientes hallazgos: el 53.4% consideraban la calidad de vida laboral como intermedia. Sin embargo, la correlación Rho de Spearman fue de 0.745, lo que indica que una buena gestión mejora la calidad de vida de los trabajadores.

En Lima, Asenjo, 2021, en su investigación "Efecto de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de inversión Muya SAC en 2021", En una población de 300 trabajadores, los resultados mostraron que la empresa ofrece excelentes condiciones laborales, lo que resulta en una alta calidad laboral para los trabajadores. Concluyó que, el 57.1 % afirma que se siente seguro mientras trabaja. La mayoría de los trabajadores evaluados (94.6%) descansan un día

a la semana. Esto se debe a que la ley del país establece que todos los trabajadores tienen derecho a un día de descanso remunerado cada semana.

En Santa (Ancash), Armas y López, 2021, en su investigación “Riesgos laborales y conocimiento sobre el uso de plaguicidas en agricultores, Santa- 2019. En una muestra de 100 agricultores de la Comisión de Usuarios Regantes San Bartolo: Los siguientes hallazgos se obtuvieron en una muestra de cien agricultores de la Comisión de Usuarios Regantes San Bartolo: En 2019, en el distrito Santa, un 52% de los agricultores mencionados en la comisión tenía un nivel intermedio de riesgo laboral relacionado con el uso de pesticidas; un 27% lo tenía alto y un 19% lo tenía bajo. Por otro lado, el 41% de los agricultores de la comisión mostró un conocimiento medio acerca del uso de plaguicidas; el 33%, bajo; y el 25%, alto. Se encontró, en última instancia, que entre los agricultores hay una conexión muy importante entre el nivel de riesgo laboral y la comprensión acerca del uso de pesticidas por parte de la Comisión de Usuarios Regantes San Bartolo, ubicada en el distrito Santa 2019. En última instancia, se reveló que hay una conexión muy importante entre el nivel de riesgo laboral y el entendimiento acerca del uso de pesticidas en la Comisión de Usuarios Regantes San Bartolo, Distrito Santa 2019 ($chi^2 = 18,005^a$) ($p = 0,001$).

A nivel local

En el ámbito local no se encontraron estudios relacionados con la investigación,

2.2 Marco conceptual

El trabajo de investigación se sustenta en el Modelo de calidad de vida laboral (CVT) de Walton (Walton, 1973, citado por. Alves Corrêa, Cirera Oswaldo y Carlos Giuliani, 2013).

El modelo de CVT de Walton es una teoría que se enfoca en mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores. Richard Walton presentó este modelo en los años 70 y se fundamenta en que el bienestar y la satisfacción de los trabajadores son esenciales para que una organización tenga éxito. La meta del modelo Walton es armonizar el desarrollo humano con los valores de la organización, al aceptar que invertir en la calidad de vida laboral no solo trae beneficios para los trabajadores, sino que además se convierte en un beneficio competitivo para las compañías, ya que optimiza la productividad y el rendimiento global.

La calidad de vida laboral, según él, se refiere al grado de satisfacción o insatisfacción que un trabajador siente con respecto a su situación de desempeño. Esto implica una evaluación del nivel de bienestar y avance que tienen estas circunstancias en la naturaleza de tener un efecto negativo en el funcionamiento adecuado de la empresa. (Baitul, (2012).

Este modelo se compone de ocho dimensiones principales que influyen en la calidad de vida laboral y son esenciales para fomentar la calidad de vida en el trabajo y el bienestar de los trabajadores. Las empresas tienen la posibilidad de optimizar el compromiso y la satisfacción de sus trabajadores al utilizar el modelo CVT de Walton, lo cual podría influir favorablemente en la productividad y en el éxito global de la compañía.

La teoría fue adaptada para defecto de la investigación de la siguiente manera:

1. Gestión Administrativa:

- Ambiente laboral: Condiciones laborales saludables y seguras, que incluyen un ambiente de trabajo seguro y sano con medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales, se refieren a la totalidad de los aspectos organizacionales, sociales, físicos y psicológicos en una empresa que impactan en el día a día de sus trabajadores. Incluye elementos como la calidad del ambiente físico, la seguridad, las relaciones con colegas y superiores, la comunicación, el reconocimiento, el desarrollo profesional y la cultura de la empresa. Un buen ambiente laboral fomenta la satisfacción, la motivación y la productividad de los trabajadores, mientras que uno malo puede generar malestar y afectar negativamente el rendimiento.
- Motivación: Es la habilidad de una empresa para mantener a sus trabajadores comprometidos, alcanzando así un rendimiento óptimo y logrando los objetivos de la organización. Este elemento es esencial para incrementar la productividad en el trabajo y garantizar que cada miembro se sienta realizado y alineado con los valores de la compañía. Por otra parte, alentar una cultura robusta que permita a los trabajadores ser auténticos, exponer sus talentos y habilidades, contribuye a la creación de un entorno laboral positivo (CONFIEP) (2019).

Se trata de los factores y estímulos internos y externos que motivan a los trabajadores para desempeñar sus labores con entusiasmo, compromiso y constancia con el fin de lograr metas personales y organizacionales. Abarca desde el salario y las recompensas hasta la autonomía, la satisfacción, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y un ambiente de trabajo

agradable. Todo esto es esencial para incrementar la productividad y generar un clima laboral positivo.

- Capacitación: Las oportunidades de desarrollo y crecimiento se refieren a la posibilidad de que los trabajadores tengan la oportunidad de aprender nuevas competencias, saberes y vivencias mediante el entrenamiento y el avance profesional.

2. Estabilidad laboral: implica ofrecer empleo estable y seguro, evitando la incertidumbre y la inestabilidad laboral.

- Salario: Un sueldo justo disminuye el estrés económico, lo que posibilita que el trabajador satisfaga sus necesidades y se centre mejor en su labor
- Satisfacción: Se define como la felicidad que experimenta al hacer las cosas en su empresa y las consecuencias de ellas. Esto generalmente se debe al salario o al entorno laboral que le posibilita satisfacer sus necesidades Según Chiavenato (2004).
- Compromiso: Es la medida en que una persona es leal y tiene a su empresa y la participación activa en el desempeño de sus responsabilidades se conoce como compromiso.

Riesgo Laboral: Probabilidad de que un trabajador experimente un daño específico como resultado de su trabajo (Mori, 2018).

Cuando la probabilidad de que ocurra un accidente laboral es alta y las consecuencias son presumiblemente graves o significativas, se dirá que el riesgo laboral es inminente o grave.

Riesgos físicos: se produce a través del intenso intercambio de energía entre el individuo y el lugar, en una cantidad mayor a la que el organismo puede soportar. El ruido, las radiaciones no ionizantes (infrarrojas, ultravioleta y baja densidad); las

radiaciones ionizantes, la humedad, la ventilación y la iluminación son algunos de ellos.

El ruido: Cualquier sonido desagradable o perjudicial para el oído. Es energía del aire, vibraciones que llegan al oído y causan una sensación. Por ejemplo, los niveles de ruido en diversas industrias (como textil, calzado, metalurgia, metal mecánico, alimentos, cemento, minería, petróleo, plásticos, siderurgia y curtiente).

Temperatura: Nivel de bochorno que el cuerpo experimenta. El cuerpo necesita mantener un equilibrio calórico para sentirse cómodo y saludable. Sin embargo, en ocasiones, el calor producido. La cantidad de calor que se percibe al exponerse a la temperatura, la humedad y el desplazamiento del aire se conoce como temperatura efectiva. Aunque depende de la época del año, el clima ideal es más frío en invierno que en verano. En verano, la temperatura correcta es entre 19 y 24 °C. En invierno, la temperatura adecuada es de 17 a 22 °C. Las áreas cómodas tienen una humedad relativa del 30 al 70 %.

Efectos físicos del calor. La exposición extensiva al calor, como el agotamiento y los golpes de calor, es una reacción del cuerpo.

Efectos del frío. La congelación es el reflejo del cuerpo a una exposición extensiva a un frío desmesurado. Pueden desarrollar incapacidades permanentes si estas lesiones no son tratadas adecuadamente y a tiempo. **Iluminación.** El objetivo principal de los factores ambientales es facilitar la reflexión, lo que permite la realización del trabajo en índoles aceptables de utilidad, confort y convicción. La distribución, intensidad y calidad de la luz artificial y diurna en los lugares de trabajo deben adaptarse al tipo de trabajo. La claridad tiene impacto significativo en la producción, el bienestar físico, la salud mental y la fatiga de los trabajadores.

Ventilación. La ciencia que estudia cómo mantener la pureza del aire mediante el control de sus corrientes y el suministro adecuado de aire en cantidad y calidad. El objetivo de un conducto de ventilación industrial es inspeccionar y corregir involuciones como polvo, neblina, humos, malos olores y otros. eliminar la contaminación ambiental desagradable,

excluir riesgos para la salud o índoles térmicos inoportunos. Puede haber ventilación natural o artificial.

Riesgo de accidentes:

- Trabajos en tejados, cubiertas, andamios, plataformas elevadoras, zanjas y andamios requieren caídas a varios niveles.
- Los objetos caen por desplome como resultado de estructuras inestables o caídas.
- Durante el uso de herramientas, equipos o aprovisionamiento de material de la obra, se pueden atrapar objetos entre sí o entre ellos.
- Posados sobre objetos en un terreno inestable.
- Chocar con objetos móviles cuando se transportan materiales en grúas o se descarga hormigón a través de una bomba.
- Proyección de partículas con herramientas como sierras radiales y circulares en el proceso de corte y soldadura.
- Grupos de trabajo cerca de pilotes, zanjas.
- Atropellos causados por el movimiento de vehículos.
- Al mezclar combustible (gasolina, disolventes) y comburente y fuente de ignición (chispa, llama), existe el riesgo de incendio y explosión.

Riesgos químicos: se halla compuesta por materias orgánicos o inorgánicos, naturales o artificiales que pueden presentarse en el ambiente de trabajo en una variedad de condiciones físicas, con efectos inflamatorios, destructivo, virulento, venoso, asfixiante o tóxicos y en cantidades que pueden dañar la salud de los trabajadores que los tomen. Se clasifican en dos categorías: gaseosos y particulados.

Riesgos ergonómicos: Ergonomía: se refiere al conjunto de técnicas y disciplinas que buscan mejorar los elementos y medios de trabajo humanos para que las acciones humanas sean más eficientes, lo que reduce el cansancio, golpes, las enfermedades y los accidentes en el trabajo.

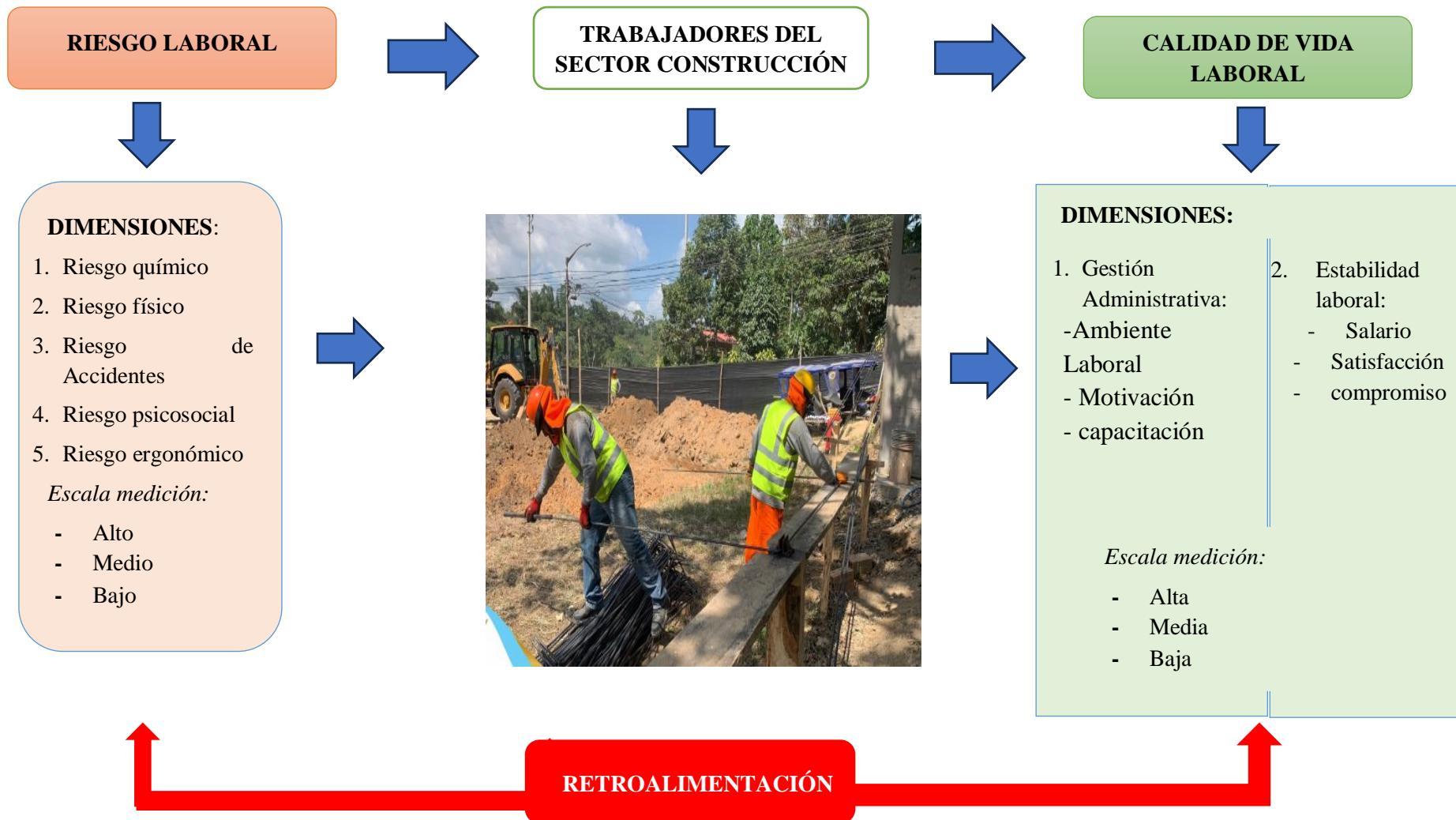
- Manipulación inadecuada de carga
- Posturas inadecuadas
- Trabajo prolongado de pie
- Movimientos repetitivos
- Esfuerzo de manos y muñecas

Riesgos psicosociales: Se denominan de tal manera las condiciones que ocurren en el trabajo y están relacionados con la organización y la elaboración de las tareas, y tienen un impacto en el bien-estar o la salud del trabajador, así como su desarrollo laboral. No todos los trabajadores responderán de manera similar a una condición psicosocial laboral adversa. Las características individuales de cada trabajador (Persona, necesidades, vulnerabilidad, adaptabilidad, etc.) decidirán la magnitud, la naturaleza y las repercusiones de sus reacciones. Por lo tanto, estas características personales también son significativas en la creación de problemas similares. Los efectos de los riesgos psicosociales: Cuando las condiciones psicosociales son contraproducentes o adversas tienen un impacto negativo en la salud o el bienestar del trabajador, tenemos:

La carga mental de trabajo examina el punto de vista intelectual y las habilidades del trabajador para superar las demandas que enfrenta mientras realiza su trabajo. A partir de los siguientes indicadores, se valora la carga mental: Las presiones de tiempo dependen del horario que se le da a la tarea, recuperar la información y la rapidez con la que se trabaja. La intensidad de concentración o reflexión necesarias para recibir información y crear respuestas más efectivas, así como la constancia con la que este esfuerzo debe mantenerse, se conoce como esfuerzo de atención. Podemos aumentar la atención en función de la frecuencia de los eventos y sus efectos que pueden causar una equivocación del trabajador durante el proceso (Grote, G. (2017).

El sentimiento de cansancio. Para determinar la sobrecarga, dos factores a tener en cuenta son la cantidad de información que se necesita para completar la responsabilidad y el nivel de embrollo de la información. Por lo tanto, se mide la complejidad y la cantidad de información. la percepción subjetiva de los desafíos que enfrenta el trabajo del trabajador.

- Autonomía temporal: Está dada a la libertad que tiene un trabajador para decidir cómo organizar su faena laboral y tiempo libre.
- Contenido del trabajo. Se refiere al grado de conjunto de tareas que realiza el trabajador lo cual responde a una variedad de urgencias y probabilidades que permitan el desarrollo de competencias
- Supervisión-participación: Se define como el grado de reparto del poder de toma de decisiones entre el trabajador y la dirección en diferentes aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo.
- Relaciones personales: Dado por la comunicación verbal tomada por los trabajadores para establecer una relación comunicativa (López, G. y Antonio G. (2008).
- Horarios cambiantes: Debido a que son seres diurnos, alterar el biorritmo del sueño y trabajos día y noche afectará la salud de trabajadores



MODELO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE WALTON ADAPTADO A LA INVESTIGACIÓN

III. METODOLOGÍA

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Según su finalidad fue Aplicada, dado que, se orientó a generar evidencia, conocimiento que permitió proponer soluciones a problemas prácticos (Álvarez, 2020).

Descriptivo: porque permitió conocer en función de las variables de estudio en el trabajador de proyectos de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

Correlacional: porque investigó si existe una relación entre el riesgo y la calidad de vida laboral en los trabajadores que se desempeñaban en proyectos de servicios públicos en el sector de la construcción, Yupan-Ancash en el año 2024

Transversal: La variable se medió únicamente en un periodo establecido.

3.2 DISEÑO DE ESTUDIO:

Fue descriptivo ya que permitió obtener información en función de la variable calidad de vida laboral en el trabajador. Debido a que la información se obtuvo en un momento determinado, fue transversal. (Polit, 1997), de tipo correlacional. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017) (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Tal como, A continuación, se presenta el siguiente esquema.

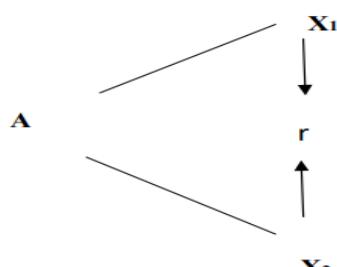
Dónde:

A: trabajadores.

X₁: Calidad de vida laboral

X₂: Riesgo

r: relación



3.3 POBLACIÓN:

La población estuvo compuesta por 85 trabajadores de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash.

Tamaño de la muestra:

La muestra estuvo establecida por 85 trabajadores de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash.

Criterios de Inclusión.

- Trabajador con vínculo laboral de los servicios públicos del sector construcción, Yupan-Ancash.
- Trabajador que firmó el consentimiento informado y aceptó participar voluntariamente.
- Trabajador orientado en tiempo, espacio y persona, sin malformaciones congénitas.
- Trabajador que se encuentre laborando al momento del recojo de los datos.

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

Variable 1:

Calidad de vida laboral

Definición conceptual:

Se entiende como el bienestar físico y mental en el ámbito laboral vinculado a la incorporación de los trabajadores en la esfera general de sus vidas (Góñez Rodríguez, L. (2019).

Definición operacional: Se midió según escala ordinal de la siguiente manera:

Calidad de vida laboral baja: 14 -23

Calidad de vida laboral media: 24 – 33

Calidad de vida laboral alta: 34- 42

Variable 2

Riesgo laboral

Definición conceptual:

Es cualquier circunstancia o estado que pueda dañar a personas (trabajadores o visitantes), equipos, instalaciones o el entorno. La probabilidad de que un peligro pueda causar daño se conoce como probabilidad según DIGESA (2014)

Definición operacional: Se midió en escala ordinal de la siguiente manera:

Riesgo alto: 55 - 69

Riesgo medio: 39 - 54

Riesgo bajo: 23 – 38

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Los siguientes instrumentos se utilizaron para recopilar datos a través de una encuesta a los trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión:

a) Cuestionario sobre la calidad de vida laboral (anexo 4)

Instrumento elaborado por Rivas (2021), modificado por Quispe (2022) y adaptado por la autora Villegas (2024), Consta de 14 ítems y evalúa la calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos en el sector construcción en Yúpan-Ancash en 2024, calificando de la siguiente manera:

En el intervalo que sigue, el valor nunca= 1, ocasionalmente= 2, y siempre=3.

Calidad de vida laboral alta: 34 - 42

Calidad de vida laboral media: 24 - 33

Calidad de vida laboral baja: 14 - 23

b) Cuestionario sobre el riesgo (anexo 5)

Dicho instrumento fue elaborado por Saavedra (2019) adaptado por la autora: Villegas (2024), consta de 25 ítems y mide el riesgo en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024, calificándose de la siguiente manera: Nunca= 1, A veces= 2, Siempre=3, con el siguiente rango:

Riesgo alto: 55 - 69

Riesgo medio: 49 - 54

Riesgo bajo: 23 – 38

Validación y confiabilidad:

Validez

Se realizó mediante una prueba preliminar de los instrumentos, que incluyó una prueba piloto aplicada a 15 trabajadores del sector de construcción de Yupan, cuyos rasgos sociodemográficos fueron parecidos a los de la población objeto de estudio y quienes no participaron en el estudio. Se llevó a cabo esta prueba con el propósito de que los instrumentos utilizados sean comprensibles y transparentes.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento cuestionario sobre calidad de vida laboral, se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un nivel de confiabilidad alto $\alpha = 0,757$. La confiabilidad del instrumento cuestionario sobre riesgos, se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un nivel de confiabilidad alto $\alpha = 0,772$. Ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos que estuvieron conformados por 5 expertos relacionados al tema de investigación.

3.6 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para fines de investigación y análisis, las técnicas de recolección de datos son un conjunto de diferentes herramientas que permiten recopilar información de manera efectiva y eficiente.

La encuesta se llevó a cabo utilizando la técnica de la entrevista, que es un encuentro formal entre dos personas en el que el entrevistador hace preguntas al entrevistado para obtener información. En este caso, la autora fue la entrevistadora y el entrevistado es un trabajador de la construcción.

Los cuestionarios, los instrumentos que se emplean en la recolección de datos, se utilizaron para recopilar datos cuantitativos a través de encuestas y datos cualitativos a través de entrevistas y encuestas cualitativas. Para lograrlo, se realizó el siguiente procedimiento:

Se solicitó el permiso correspondiente del jefe de la empresa para la recolección de datos, luego se coordinó con el jefe del Servicio de Seguridad y Salud para aplicar los instrumentos a los trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión. La investigadora aplicó el instrumento a cada trabajador en 20 minutos. Después de terminar, se le agradeció por su atención y colaboración con el presente estudio

3.7 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE RESULTADOS:

1. El procesamiento y análisis estadístico se realizó mediante la clasificación, ordenamiento y codificación de datos a través del programa estadístico SPSS versión 28.
2. En el nivel descriptivo, se consideraron tablas de frecuencia simple y porcentual, así como tablas de una y dos dimensiones.

3. Nivel analítico: Se aplicó la prueba Estadística no paramétrica el Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de riesgo para determinar la influencia y riesgo de las variables de estudio, con un nivel de significancia de $p < 0.05$.

3.8 ASPECTOS ÉTICOS.

Se respetó la integridad del trabajador y se siguieron los principios éticos durante el proceso de la investigación:

1. **Autonomía:** toda persona puede tomar su decisión libre y consciente en todas las materias que le afecten de una u otra manera, sin ser forzado. Además, establece la exigencia de cada persona de honrar la autonomía de los demás. Los trabajadores participaron voluntariamente en el estudio firmando el consentimiento informado (Anexo 2) (UNS, 2017).
2. **Anonimato y confidencialidad:** El secreto profesional protege la privacidad de los trabajadores del sector construcción que trabajan en proyectos de servicios públicos. Solo se utilizó la información recopilada para la investigación. El Código de Ética de Investigación de la UNS, 2017
3. **Beneficencia y no maleficencia:** A los trabajadores no se les imputará ningún perjuicio físico ni psicológico, pero sí se les enseñó sobre las variables en el estudio (UNS, 2017).
4. **Justicia:** El proceso de investigación beneficiará a todos los trabajadores de proyectos de servicios públicos del sector construcción y garantizó una selección justa y sin discriminación (UNS, 2017).

5. **Integridad científica:** Al igual que en el caso de la integridad personal, asegúrese de que cada uno de estos pasos se lleve a cabo de manera adecuada y, como con la integridad personal, significa transparencia y justicia, responsabilidad y sobre todo honestidad. Como resultado, transmite los conceptos de totalidad y consistencia moral (UNS, 2017).
6. **Responsabilidad:** Merito que permanecerá en el entendimiento de la persona, lo que le permitirá regir, examinar, organizar, reflexionar y estimar las secuelas de sus decisiones (UNS, 2017).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Tabla 1:

Calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción,
Yupan-Ancash, 2024

Calidad de vida laboral	N	%
Baja	67	78,8
Media	18	21,2
Total	85	100,0

FUENTE: *Cuestionario sobre calidad de vida laboral aplicado a los trabajadores de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024*

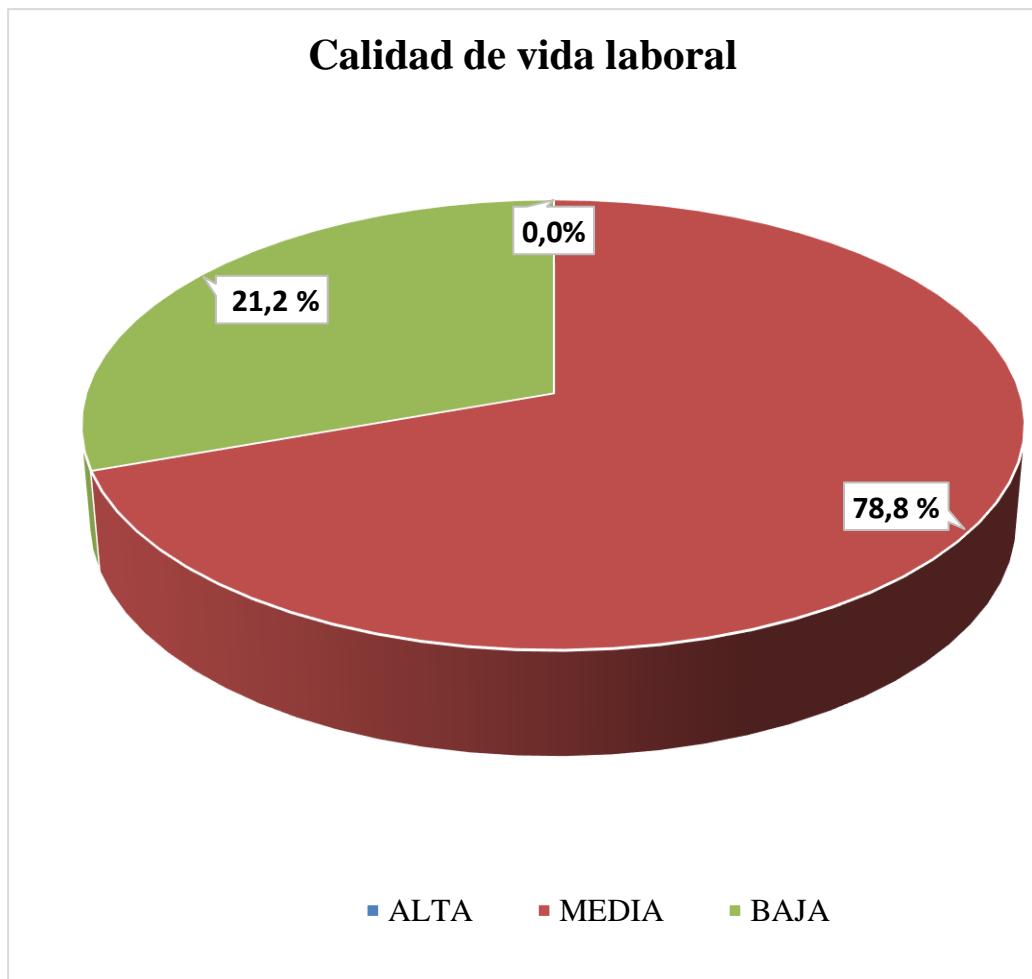


Figura 1:

Calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción,
Yupan-Ancash, 2024

Tabla 2:

Riesgo en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

Riesgo	N	%
Alto	56	65,9
Medio	27	31,8
Bajo	02	2,4
Total	85	100,0

FUENTE: *Cuestionario sobre riesgo aplicado a los trabajadores de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024*



Figura 2:

Riesgo en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yúpan-Ancash, 2024.

Tabla 3:

Riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

Riesgo	Calidad de vida laboral				Total	
	Baja		Media			
	N	%	N	%	N	%
Alto	42	75,0	14	25,0	56	100,0
Medio	23	85,2	04	14,8	27	100,0
Bajo	02	100,0	00	00,0	02	100,0
Total	67	78,8	18	21,2	85	100,0

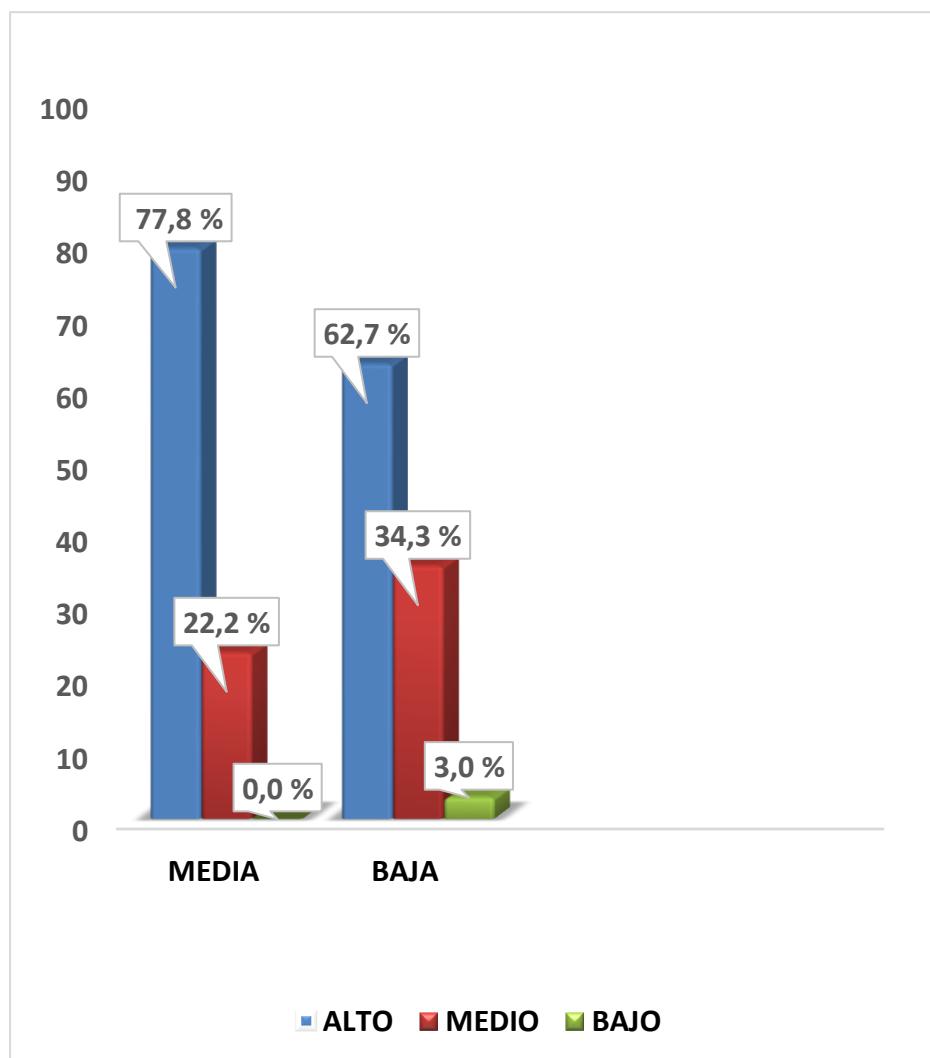


Figura 3:

Riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yúpan-Ancash, 2024

4.2 DISCUSIONES

En la Tabla 01: Calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024, se observó que el 21.2 % de los trabajadores tienen un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras el 78.8 % tiene una calidad de vida laboral baja y 0,0 % calidad de vida laboral alta.

Los resultados obtenidos en la investigación difieren con los autores Marapa, Belkis y Rodríguez (2022), quienes concluyeron que la mayoría de los trabajadores presentaron calidad de vida laboral media con un 72%, seguido de 57 % quienes tienen una calidad de vida laboral baja y el 15 % de trabajadores presentan una calidad de vida laboral alta.

Asimismo, las dimensiones de calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024. Se observó que la estabilidad laboral tiene un porcentaje alto con un 60% sobre la dimensión de gestión administrativa que dio como resultado un 40 % (Anexo 8).

De la misma manera los resultados obtenidos se asemejan al autor Quintana (2021) quien, en su investigación, señaló que el 60.4 % del personal posee una calidad de vida laboral baja y el 44.7 % presento un nivel de calidad de vida laboral media.

Por otro lado, los hallazgos obtenidos coinciden con los autores Marapa, Belkis y Rodríguez (2022), quienes observaron en sus resultados que el 72% de los trabajadores no están de acuerdo con la información relacionada con los planes, los privilegios y los dictámenes de la organización que corresponde a la dimensión gestión administrativa. Asimismo, el 28% está completamente de acuerdo con la mala calidad de los beneficios que recibe correspondiente a la dimensión estabilidad laboral.

Estos resultados nos permiten evidenciar que la estabilidad laboral implica un trabajo estable y seguro mejorando la productividad y el clima laboral en la empresa en un entorno laboral cada vez más dinámico, la estabilidad puede ser una ventaja competitiva tanto para los trabajadores como para las empresas. Además, no solo fomenta el crecimiento profesional y la seguridad económica, sino que también fortalece al desarrollar una cultura organizacional sólida.

De la misma manera estos hallazgos permitieron ver que gran parte de los trabajadores tienen una calidad de vida laboral baja, puesto que en su mayoría la carga laboral suele ser pesada y es posible que produzca estrés y cansancio, así como tenga un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores. Así mismo existen múltiples factores que afectan la calidad de vida laboral como la falta de reconocimiento por el trabajo realizado, la ausencia de oportunidades de crecimiento, la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional. De la misma manera influye el salario bajo y la falta de beneficios que pueden afectar la calidad de vida laboral de los trabajadores al dificultar el acceso a necesidades básicas y a un nivel de vida decente.

Se pudo evidenciar que existe un entorno laboral inadecuado como falta de seguridad, con problemas de comunicación o con relaciones laborales conflictivas lo cual puede afectar negativamente la calidad de vida laboral en el trabajador.

En la Tabla 02: Riesgo en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024, se observó que el 65,9 % presentó alto riesgo, el 31,8 % mediano riesgo y el 2,4 % bajo riesgo.

En cuanto a las dimensiones de riesgo en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024, se observó que del 100% el riesgo ergonómico es el más alto con un 68,2% seguidamente del riesgo accidentes con un 10.6 % luego

el riesgo físico con 9,4 %, riesgo químico 7,1 % y finalmente el más bajo el riesgo psicosocial con un 4,7% (Anexo 8).

Los resultados nos permiten observar que la investigación difiere con los autores Tocra y Yungure, 2019, quienes obtuvieron como resultado que el 53 % de los trabajadores están expuestos a riesgos químicos y biológicos y el 43% de los trabajadores están expuestos a riesgos ergonómicos como consecuente de la manipulación de cargas, los movimientos repetitivos dentro del trabajo. El riesgo psicosocial con un 4 %.

También los resultados obtenidos difieren con los autores: Espinoza, (2022), Armas, M. y López (2021), donde sus resultados fueron de nivel medio (79% y 51 %), alto (30%) y deficiente o bajo (21%), respectivamente.

Así mismo tiene similitud con el autor Espinoza, (2022), quien tuvo como resultado en la dimensión ergonómica que, el 83 % de los trabajadores tienen un nivel medio y el 17 % tiene un nivel alto.

Se evidenció que el riesgo ergonómico es el más prevalente entre la mayoría de los trabajadores del sector de la construcción, ya que están expuestos a cargas pesadas y tienen una postura inadecuada, realizan movimientos repetitivos, permanecen mucho tiempo parados en un solo lugar, trabajan con maquinarias pesadas, algunos trabajadores permanecen mucho tiempo sentados y expuestos a agentes químicos como explosivos, insecticidas, también están expuestos a riesgo de accidentes ya que trabajan en altura, en superficies inestables, trabajan en zanjas cavando la tierra, entre otros. Estos riesgos pueden generar accidentes, lesiones afectando la salud y el bienestar de los trabajadores

Los hallazgos permitieron observar que la mayoría de los trabajadores están expuestos a riesgos en el trabajo debido a diversas condiciones y factores en su entorno laboral, como condiciones inseguras, exposición a sustancias químicas, posturas inadecuadas, movimientos repetitivos entre otros.

En la Tabla 3: Riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024, se observó que el riesgo laboral alto se relaciona con la calidad de vida laboral baja con un 75%, el riesgo laboral medio se relaciona con una calidad de vida laboral baja 85,2 % y un riesgo laboral bajo se relaciona con la calidad de vida laboral baja 100%

Así mismo ante la prueba estadística (X^2) se observó que hay una relación significativa ($p= 0,002$) entre ambas variables.

Los resultados tienen similitud con Armas. y López (2021) y Delfín (2020), quienes reportaron relación significativa ($p<0.05$) a la prueba estadística (X^2). Sin embargo, los hallazgos difieren de Lobato (2019), quien tuvo como resultado: no hay una relación significativa entre ambas variables ($p>0,05$).

Los hallazgos permitieron observar que la mayoría de trabajadores presentan calidad de vida laboral media y tienen un riesgo alto seguidamente de la calidad de vida laboral baja con riesgo medio. Esto probablemente se deba a que los trabajadores del sector construcción están expuestos a factores como el agotamiento, una carga de trabajo excesiva y la falta de desarrollo personal, riesgos que impactan directamente en la calidad de vida laboral, así como en el desempeño de las actividades y la satisfacción del trabajador. Por esta razón es necesario implementar medidas para mejorar la calidad de vida laboral de un trabajador que puedan impactar positivamente en su bienestar personal y en el rendimiento laboral. Una mejora en la calidad de vida laboral se traduce en un aumento de la satisfacción, la motivación y

la productividad, así como en una disminución del estrés. Además, propicia un ambiente laboral positivo que promueve el respeto, la colaboración y una comunicación eficaz. Asimismo, disminuir la probabilidad de accidentes y ayudar a crear un entorno laboral más seguro y productivo. La preparación incluye conocimiento de los riesgos específicos de su trabajo, uso adecuado del equipo de protección personal (EPP) y participación en programas de capacitación y prevención.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. La calidad de vida laboral está entre los niveles medio y bajo, con el 21,2 % y el 78,8 % de los casos, respectivamente
2. El riesgo laboral predominante es alto (65,9 %) seguido de medio (31,8 %) y bajo (2,4 %).
3. Existe relación significativa entre el riesgo y calidad de vida laboral (correlación significativa p: 0,01 bilateral y p: 0,002 Chi cuadrado).

5.2 Recomendaciones

1. Fomentar el equilibrio entre vida personal y laboral, la comunicación abierta, y el reconocimiento a los trabajadores mediante su desempeño en el trabajo ocupacional desde la gerencia y el profesional de enfermería.
2. Mantener una educación en servicio del profesional de enfermería para estar actualizado en temas de salud laboral.
3. Gestionar ante los decisores incluyendo a los trabajadores sobre la importancia de crear lugares de trabajo seguros, productivos e inclusivos.
4. Las empresas tienen bajo su responsabilidad la seguridad de sus trabajadores y deben contar con profesionales de enfermería especializados en salud ocupacional, para realizar medidas de prevención y atención continua y oportuna de los trabajadores.
5. Ser referente para otros trabajos de investigación
6. Las instituciones de formación mantener en sus planes curriculares la enseñanza en salud ocupacional para una formación integral

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves Correa, D.; Cirera Oswaldo, Y. & Carlos Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. INVENIO 16 (30) 2013: 145-163
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4237669.pdf>
- Armas, M. & López, D. (2021). *Riesgos laborales y conocimiento sobre el uso de plaguicidas en agricultores, Santa- 2019.*
<https://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/3665>
- Asenjo, S. K. (2021). *Efectos de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa inversiones Muya SAC-2021,*
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8995/Asenjo%20Salazar%20Kiara%20Daniela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baitul, (2012). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058
- Barboza Villanueva, L. & Canales Villanueva, V. (2021). *Calidad de vida laboral en trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente municipalidad distrital de Sayan, 2021.*
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5724>
- Brito, A. (2020). Factores de rotación y calidad de vida laboral en empresas México, 2020.
<https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/memorias/2012/3.03.pdf>
- Chavarri Mena, L. E. (2022). *Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108968?show=full>
- Chiavenato, L. (2004). Dimensiones de la calidad de vida laboral. INVENIO: 42(1), 235-237. <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0097088/cap02.pdf>

Delfín, R. (2022). *Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en las boticas del Distrito de Santiago-Cusco,*

<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25aefa8d-ab86-48b5-a885-41f7ea12d161/content>

Espinoza, L. D. (2022). Riesgo laboral en los trabajadores de la empresa Grupo Santa Elena S.A. en Chancay.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5917/ELVIRA%20DIANA%20ESPINOZA%20LUCAS.pdf?sequence=1>

Espinosa, M. & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores. Cuadernos de Investigación. Dirección del Trabajo.*

García campos, Y. G. (2020). *Calidad de vida laboral y la satisfacción de los trabajadores de ciertas organizaciones de servicios en Bogotá, Colombia*
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004

Gónzales Rodríguez, L. (2019). *Medidas para Prevenir Riesgos Laborales y Mejorar el Medio Ambiente de Trabajo en una Empresa de Café.*
[https://www.bing.com/search?pglt=41&q=I.+G%C3%B3nzales+Rodr%C3%ADguez+\(2019\).+](https://www.bing.com/search?pglt=41&q=I.+G%C3%B3nzales+Rodr%C3%ADguez+(2019).+)

Grote, G. (2017). Principios del derecho del trabajo. 15(3), 120-122
<https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>

Lobato, H. (2019). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2019.*
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37040/Fernandez%20Julca%20Carmen%20Rosa.pdf?sequence=17&isAllowed=y>

López, G. & Antonio G. (2008). Teorías de sistema. INVENIO: 14(25), 2008: 20-24

https://www.uv.mx/personal/artulopez/files/2012/08/02_TS-y-TI.pdf

Marapa Cuto, V. & Belkis, E. J. (2022), *calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa gas comunal, región los llanos, Venezuela.*

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25638>

Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) (2019). La OIT en el Perú. <https://www.confiep.org.pe/la-oit-en-el-peru/>

Mori, N. (2018). *Riesgo Laboral al que se encuentra expuesto el Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2015.*

<https://repositorio.unrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1041>

Organización panamericana de la salud (2020). <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Organización internacional del trabajo (2019). <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Quispe Zela, N. S. (2022). *Riesgos laborales y calidad de vida laboral de los trabajadores de salud del servicio de emergencia de un instituto especializado de salud Lima.*

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7742/TESIS-QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivas Vargas, C. G. (2021). *Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35575>

Rubiano, L. & Forero (2016). *Calidad de vida laboral y disposición al cambio organizacional.* http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es_v19n1a05.pdf

Sebastizagal V. (2020). *Condiciones en el área laboral.*

<http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726->

46342020000100032&script=sci_abstract

Saavedra Vera, G. I. (2019). *Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos, emergencia y centro quirúrgico de un hospital local.* Chiclayo – 2018.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1914/1/TL_SaavedraVeraGiohanna.pdf

Silva et al., (2020). *relación entre la calidad del ambiente de trabajo y el desempeño de los trabajadores Universidad Cooperativa de Colombia.* <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d1e9446f-5b22-439e-93c2-aa70e4a87a31/content>

Sojka (2014). Calidad de vida laboral y soporte institucional. INVENIO: 5(13), 2014: 8-12
<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Tocra, G. & Yungure, D. S. (2019). *Factores de Riesgo que influyen en la Seguridad Laboral de los trabajadores obreros de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado. Arequipa – 2017.* <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/1094076a-cc0d-436e-8955-886ba36aa752>

Vicente et al. (2017). Diseño y validez del instrumento. 46(11), 423-430,
<https://www.redalyc.org/journal/339/33969826004/html/>

VII. ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítems	Metodología
Variable 1 Calidad de vida laboral	Es un concepto multifacético basado en el disfrute de una amplia gama de necesidades personales a través del trabajo. Se cuenta con los siguientes indicadores: apoyo profesional, seguridad en el trabajo, integración, satisfacción, desarrollo personal y bienestar logrado mediante la gestión del entretenimiento. (Gónzales Rodríguez, L. (2019)	Dimensiones 1. Gestión Administrativa: 2. Estabilidad Laboral Indicadores:	Ambiente Laboral Motivación Capacitación Salario Satisfacción Compromiso	1, 2,3,4,5,6,7 8,9,10,11,12, 13,14	Se midió con escala ordinal: Calidad de vida laboral baja: 14 -23 Calidad de vida laboral media: 24 – 33 Calidad de vida laboral buena: 34- 42
Variable 2 Riesgo	definición conceptual: Es cualquier situación o condición que puede dañar potencialmente a personas (trabajadores o	Dimensiones: 1. Riesgos físicos	Ruido Radiaciones ionizantes Temperatura Ventilación	1, 2,3,4,5	Se medirá en escala ordinal: Riesgo alto: 55- 69 Riesgo medio: 39-54 Riesgo bajo: 23 - 38

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítems	Metodología
	visitantes), equipos, instalaciones o el entorno. Es la probabilidad de que un peligro pueda causar daño conforme a (DIGESA, 2014).		Iluminación Accidentes 2. Riesgos químicos Particulados Gaseosos 3. Riesgo ergonómico Manipulación inadecuada de lacarga Posturas Inadecuadas Trabajo prolongadode pie Movimientos Repetitivos Esfuerzo en manosy muñecas 4. Riesgo psicosocial Carga mental en el trabajo Supervisión – participación Relacionespersonales Estrés laboral Turnos rotativos	6,7,8,9,10 11,12,13,14, 15 16,17,18,19, 20 21,22,23,24, 25	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024	<p>Objetivo General Conocer el riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024</p> <p>Objetivos Específicos</p>	Existe relación Significativa entre riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024	<p>Variable 1 Calidad de vida laboral: - Baja: 14 -23 - Media: 24 – 33 - Alta: 34- 42</p>	<p>Método de la investigación: Tipo y diseño de la Investigación: Tipo aplicada. De diseño, no experimental Correlacional, Transversal: dada que la Variable será medida únicamente en un periodo establecido.</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de variables	Metodología
construcción, Yupan-Ancash, 2024?	<p>1 Identificar la calidad de Vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024</p> <p>2 Identificar el riesgo en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024</p> <p>3 Determinar la relación entre el riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024</p>		<p>Variable 2</p> <p>Riesgo laboral</p> <p>Riesgo laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alto: 55 - 69, - Medio: 39-54, - Bajo: 23 – 38 	<p>Población: 85 trabajadores de los servicios sector construcción.</p> <p>Muestra: 100% de los trabajadores de servicios públicos sector construcción Trabajadores</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Técnica: entrevista</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario sobre la calidad de vida laboral - Cuestionario sobre riesgo <p>Análisis inferencial:</p> <p>Prueba estadística X^2 con 5% de significancia y 95% de confiabilidad y se realizara a través del programa SPSS versión 26. (Vicente et al. (2017)).</p>

Fuente: Elaboración propia

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Autor Rivas, C. (2018), modificado por: Quispe N. (2022) y adaptado Villegas G. (2024)

Estimada(o) compañero de trabajo, tenga usted buen día es un placer dirigirme a usted. Además, le informo que estoy llevando a cabo un estudio sobre: riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

INSTRUCCIONES: A continuación, se le realizara una encuesta para lo cual debe responder con toda sinceridad.

Datos generales:

Edad: _____ Sexo: _____

Grado de instrucción: _____

Área de trabajo: _____

No	Calidad de vida laboral	Nunca	A veces	Siempre
Gestión administrativa				
1	¿Considera usted que el ambiente laboral en su trabajo es adecuado?			
2	¿Usted se siente capaz de dar su opinión generar cambios en su ámbito de trabajo?			
3	¿Usted en su trabajo se le da las facilidades para utilizar su talento y destrezas?			
4	¿Recibe usted programas de capacitación sobre riesgos ocupacionales?			

No	Calidad de vida laboral	Nunca	A veces	Siempre
5	¿Usted considera que las orientaciones e instrucciones son importantes para la mejora de los trabajadores en la empresa?			
6	¿Su jefe reconoce cuando usted realiza un buen trabajo?			
7	¿La empresa le proporciona todo lo que necesita para realizar su trabajo de manera adecuada?			
Estabilidad laboral				
8	¿Cree usted que su sueldo está acorde con los niveles de su competencia?			
9	¿Sus jefes le brindan horarios de trabajos flexibles?			
10	¿Usted se siente orgulloso y satisfecho de formar parte de la empresa?			
11	¿Le brindan las facilidades y la flexibilidad necesarias para combinar el trabajo con su vida familiar?			
12	¿Con que frecuencia usted se siente estresado en el trabajo?			
13	Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupa por usted como persona?			
14	¿Usted recomienda la empresa a una amistad que busca empleo?			

ANEXO 4

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUEDA DE POSGRADO MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO SOBRE RIESGO

Autor Saavedra, I. (2019) adaptado por Villegas, G. (2024)

Presentación: Estimada(o) compañero de trabajo, tenga usted buen día, Es un placer hablar con usted e informarle que estoy realizando una investigación sobre: riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

Instrucciones: A continuación, se le realizara una encuesta para lo cual debe responder con toda sinceridad.

Nº	Riesgo	Nunca	A veces	Siempre
Riesgos físicos				
1.	¿Usted se encuentra expuestos a ruidos fuertes?			
2.	¿Considera usted que la iluminación en sus horas de trabajo es adecuada?			
3.	¿Usted utiliza bloqueador solar para proteger su piel?			
4.	¿Para usted la temperatura del ambiente en esta época del año (invierno) es adecuada para el desempeño de su trabajo?			
5.	¿Considera usted que el ambiente es “fresco” en sus horas de trabajo?			
Riesgo Accidentes				
6	¿Con que frecuencia usted realiza trabajos en altura?			
7	¿Con que frecuencia usted realiza trabajos de excavaciones?			
8	¿Utiliza usted ropa e implementos completo (zapatos, guantes, casco, etc.) para realizar su trabajo?			
9	Con que frecuencia revisa los materiales y máquinas			

Nº	Riesgo	Nunca	A veces	Siempre
	que va usar en el trabajo?			
10	Su zona de trabajo se encuentra limpio libre de materiales, por ejemplo, ¿palos, barretas atravesadas, martillos entre otros?			
Riesgos Químicos				
11	¿Utiliza usted ropa e implementos completo (mandil, guantes, lentes, casco) para usar los químicos?			
12	¿Usted cumple con las medidas de bioseguridad cuando utiliza agentes químicos?			
13	¿Ha experimentado efectos negativos en su salud como resultado del uso de agentes químicos?			
14	¿Con qué frecuencia está expuesto a los pesticidas, herbicidas?			
15.	¿Recibe usted capacitación regular en manejo de productos químicos?			
Riesgos Ergonómicos				
16.	¿Con qué frecuencia permanece agachado mientras trabaja?			
17.	¿Con que frecuencia usted transporta herramientas u objetos pesados (+12 kg) en el área de trabajo?			
18.	¿Con que frecuencia usa máquinas y herramientas de impacto o vibrantes tales como: martillo, taladro, amoladora, grapadora neumática, etc.)?			
19.	¿Durante cuánto tiempo tiene que trabajar de rodillas/en cuclillas			
20.	¿Mantiene posturas inadecuadas durante tiempo prolongado (de pie, sentado, etc.) sin que la actividad le permita la posibilidad de cambiar de postura?			

ANEXO 5

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Presentación: Estimada(o) compañero de trabajo, tenga usted buen día, Es un placer hablar con usted e informarle que estoy realizando una investigación sobre: riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

No	Calidad de vida laboral	Nunca	A veces	Siempre
Gestión administrativa				
1	¿Considera usted que el ambiente laboral en su trabajo es adecuado?	1	2	3
2	¿Usted se siente capaz de dar su opinión generar cambios en su ámbito de trabajo?	1	2	3
3	¿Usted en su trabajo se le da las facilidades para utilizar su talento y destrezas?	1	2	3
4	¿Recibe usted programas de capacitación sobre riesgos ocupacionales?	1	2	3
5	¿Usted considera que las orientaciones e instrucciones son importantes para la mejora de los trabajadores en la empresa?	1	2	3
6	¿Su jefe reconoce cuando usted realiza un buen trabajo?	1	2	3
7	¿La empresa le proporciona todo lo que necesita para realizar su trabajo de manera adecuada?	1	2	3
Estabilidad laboral				
8	¿Cree usted que su sueldo está acorde con los niveles de su competencia?	1	2	3
9	¿Sus jefes le brindan horarios de trabajos flexibles?	1	2	3

No	Calidad de vida laboral	Nunca	A veces	Siempre
10	¿Usted se siente orgulloso y satisfecho de formar parte de la empresa?	1	2	3
11	¿Le brindan las facilidades y la flexibilidad necesarias para combinar el trabajo con su vida familiar?	1	2	3
12	¿Con que frecuencia usted se siente estresado en el trabajo?	3	2	1
13	Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupa por usted como persona?	1	2	3
14	¿Usted recomienda la empresa a una amistad que busca empleo?	1	2	3

ANEXO 6
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO SOBRE RIESGO

Autor Saavedra, I. (2019) adaptado por Villegas, G. (2024)

Presentación: Estimada(o) compañero de trabajo, tenga usted buen día, Es un placer hablar con usted e informarle que estoy realizando una investigación sobre: riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

Instrucciones: A continuación, se le realizara una encuesta para lo cual debe responder con toda sinceridad.

Nº	Riesgo	Nunca	A veces	Siempre
Riesgos físicos				
1.	¿Usted se encuentra expuestos a ruidos fuertes?	3	2	1
2.	¿Considera usted que la iluminación en sus horas de trabajo es adecuada?	1	2	3
3.	¿Usted utiliza bloqueador solar para proteger su piel?	1	2	3
4.	¿Para usted la temperatura del ambiente en esta época del año (invierno) es adecuada para el desempeño de su trabajo?	1	2	3
5.	¿Considera usted que el ambiente es “fresco” en sus horas de trabajo?	1	2	3
Riesgo Accidentes				
6	¿Con que frecuencia usted realiza trabajos en altura?	3	2	1
7	¿Con que frecuencia usted realiza trabajos de	3	2	1

Nº	Riesgo	Nunca	A veces	Siempre
	excavaciones?			
8	¿Utiliza usted ropa e implementos completo (zapatos, guantes, casco, etc.) para realizar su trabajo?	3	2	1
9	Con que frecuencia revisa los materiales y máquinas que va usar en el trabajo?	3	2	1
10	Su zona de trabajo se encuentra limpio libre de materiales, por ejemplo, ¿palos, barretas atravesadas, martillos entre otros?	1	2	3

Riesgos Químicos

11	¿Utiliza usted ropa e implementos completo (mandil, guantes, lentes, casco) para usar los químicos?	1	2	3
12	¿Usted cumple con las medidas de bioseguridad cuando utiliza agentes químicos?	1	2	3
13	¿Ha experimentado efectos negativos en su salud como resultado del uso de agentes químicos?	3	2	1
14	¿Con qué frecuencia está expuesto a los pesticidas, herbicidas?	3	2	1
15.	¿Recibe usted capacitación regular en manejo de productos químicos?	1	2	3

Riesgos Ergonómicos

Nº	Riesgo	Nunca	A veces	Siempre
16.	¿Con qué frecuencia permanece agachado mientras trabaja?	3	2	1
17.	¿Con que frecuencia usted transporta herramientas u objetos pesados (+12 kg) en el área de trabajo?	3	2	1
18.	¿Con que frecuencia usa máquinas y herramientas de impacto o vibrantes tales como: martillo, taladro, amoladora, grapadora neumática, etc.)?	3	2	1
19.	¿Durante cuánto tiempo tiene que trabajar de rodillas/en cuclillas	3	2	1
20.	¿Mantiene posturas inadecuadas durante tiempo prolongado (de pie, sentado, etc.) sin que la actividad le permita la posibilidad de cambiar de postura?	3	2	1

ANEXO 7

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tengo en cuenta y he sido informado que el título de esta investigación es “Riesgo y calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción Yupan, 2024”; con el propósito de conocer la calidad de vida laboral y el riesgo en el trabajador. La investigación es realizada por la Bach. Enf. Villegas Castillo Giuliana Danitza, con la asesoría de la Dra. Melgarejo Valverde Esperanza Doraliza de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa. Para confirmar mi participación, responderé esta encuesta, que se ocupará 20 minutos de mi rato libre. De manera espontánea, y esta información será tratada con confidencialidad porque no doy permiso para su uso en cualquier otra forma. Conozco que resuelvo dos encuestas de forma anónima. Ante cualquier duda o incomodidad, tengo derecho de informarle a la tesista y solicitarle que me absuelva de cualquier pregunta que pueda tener, y si no puedo entender la pregunta, puedo dejar la respuesta en blanco, ya que no me veo obligado a hacerlo. Estoy de acuerdo con las indicaciones para apoyar esta investigación. Agradezco de participar:

Yo: _____, identificado con DNI: _____, otorgo permiso y consentimiento para participar voluntariamente en el estudio investigativo actual.

Antes de completar la entrevista o prueba adaptada al tema de investigación, me informaron de manera oral las indicaciones, y también tengo la oportunidad de hacerle algunas preguntas al tesista.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

DNI:

DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y RIESGO

Tabla 4:

Dimensiones de Calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

DIMENSIONES CALIDAD DE VIDA LABORAL	N	%
Gestión administrativa	34	40,0 %
Estabilidad laboral	51	60,0 %
TOTAL	85	100,0 %

FUENTE: *Cuestionario sobre calidad de vida laboral aplicado a los trabajadores de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024*

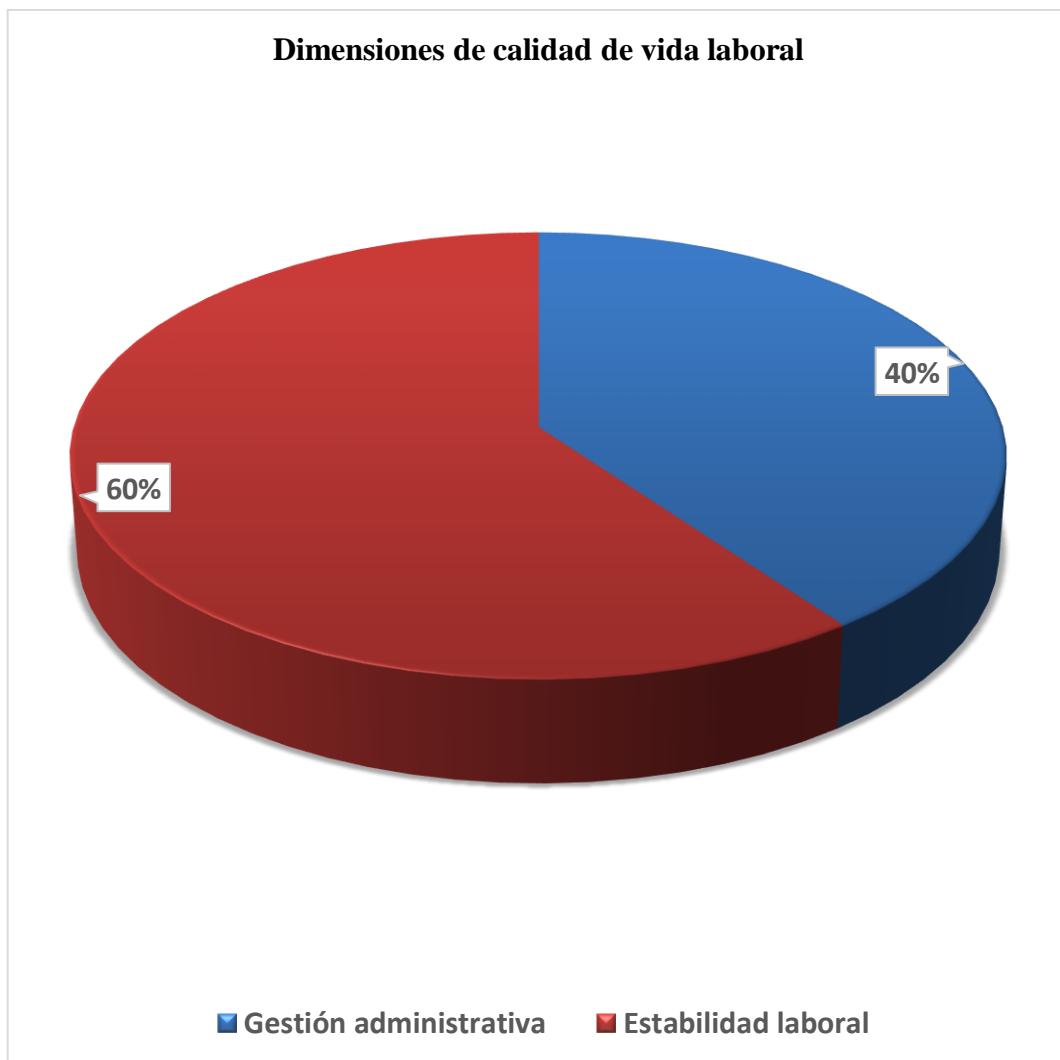


Figura 4:

Dimensiones de Calidad de vida laboral en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024

Tabla 5:

Dimensiones de Riesgo en el trabajador de servicios públicos sector construcción,
Yupan-Ancash, 2024

Dimensiones riesgo	N	%
Riesgo Ergonómico	58	68,2 %
Riesgo accidentes	9	10,6 %
Riesgo Físico	8	9,4 %
Riesgo Químico	6	7,1 %
Riesgo Psicosocial	4	4,7 %
Total	85	100,0 %

FUENTE: *Cuestionario sobre Riesgo aplicado a los trabajadores de servicios públicos sector construcción, Yupan-Ancash, 2024*

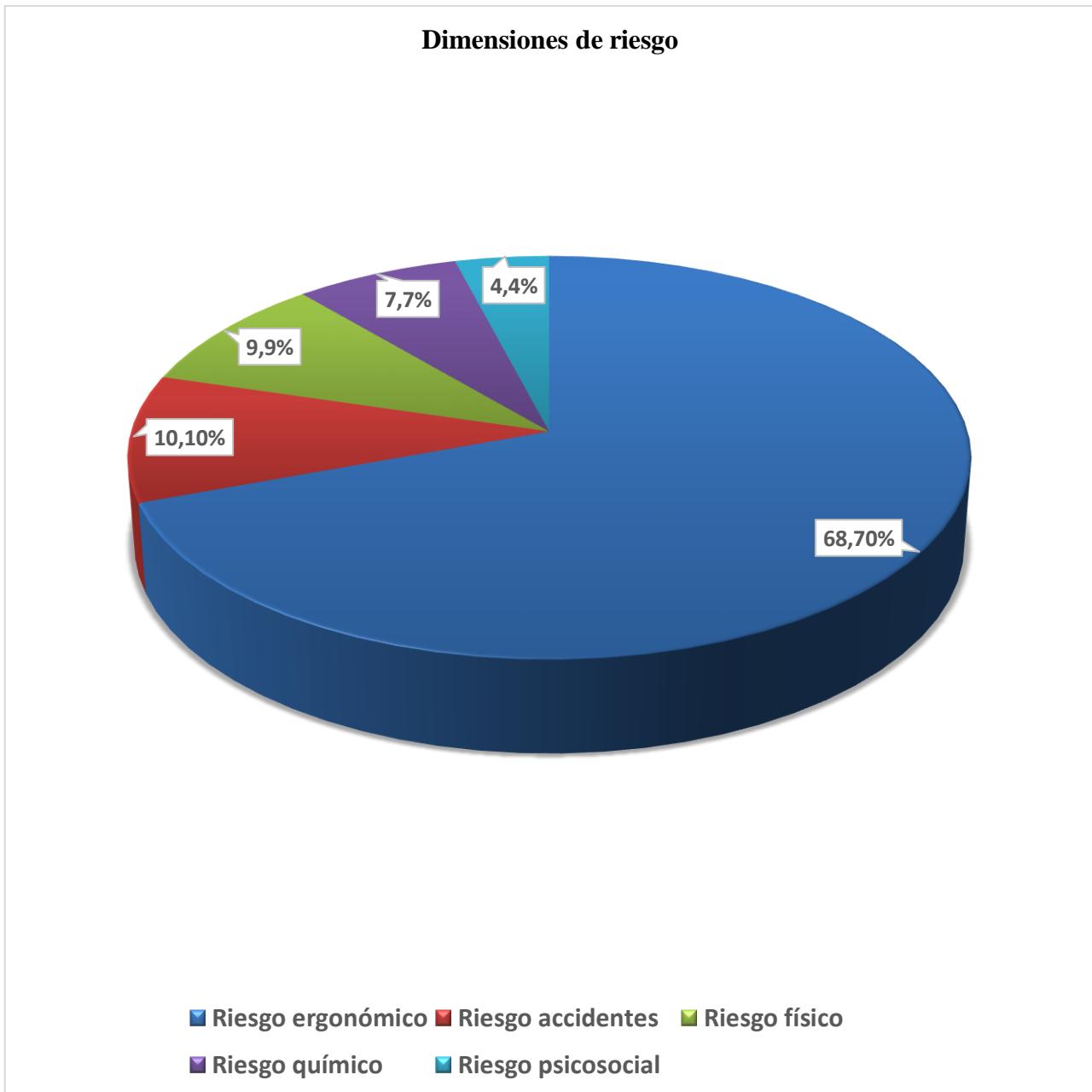


Figura 2:

Dimensiones de Riesgo en el trabajador de servicios públicos sector construcción, Yupa-
Ancash, 2024