



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA



**RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS
LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA
EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. HARRY MANIX SANCHEZ CHAMBI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA


**RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS
LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA
EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. HARRY MANIX SANCHEZ CHAMBI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. PAUL MAMANI TISNADO

ASESOR DE TESIS : 
Dr. JUAN BENITES NORIEGA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26



DECANATURA

RESOLUCIÓN N° 152-2024-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 02 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-CU-9736 (fecha y hora de sustentación), expediente N° 2024-CU-9599 (Título), la RESOLUCIÓN N° 037-2024-D-FIS-UANCV que aprueba el Borrador de Tesis RESOLUCIÓN N° 039-2024-D-FIS-UANCV de fecha 03 de abril del 2024 y el DICTAMEN N° 442-2024-OI-VRI DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN presentado por el (la) bachiller, **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX** quien solicita FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA** conducente a la obtención del Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA** por la modalidad de Sustentación de Tesis,

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0827-2023-UANCV-CU-R se aprueba la ampliación de Sustentación de Tesis y/o examen de suficiencia para el mes de enero del 2024 y acorde al artículo 5° numeral 5.14 de la Ley Universitaria N° 30220 establece que las universidades se rigen por el principio del interés superior del estudiante.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220 y sus modificatorias, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca y de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMINAR JURADOS PARA LA SUSTENTACIÓN DE TESIS del tema titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA** presentado por el (la) bachiller: **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA** habiéndose designado por sorteo a la siguiente terna de jurados:

- Presidente : M. SC. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
- 1er. Miembro : DR. RICHARD CONDORI CRUZ
- 2do. Miembro : DR. PAUL MAMANI TISNADO
- Asesor de Tesis : DR. JUAN BENITES NORIEGA

SEGUNDO.- PROGRAMAR la FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS VIRTUAL para el día **VIERNES, 09 DE AGOSTO DEL 2024** a horas **03:00 p.m.** hora exacta. El acto académico de sustentación virtual se llevará a cabo a través de la plataforma de video conferencia Cisco Webex Meetings.

TERCERO.- Realizada la Sustentación de Tesis, el Presidente de la terna de jurados levantará y firmará el Acta de Sustentación de Tesis, en el cual se consignará el resultado obtenido por el (la) Bachiller sustentante, del mismo modo firmaran los otros dos miembros de jurado y asesor de tesis, dando conformidad al acto.

CUARTO.- La Dirección de la Escuela Profesional de Ingeniería de Seguridad y Gestión Minera, el Jurado y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

C.c.
Arch. 2024
JCHM/

Distribución: Jurados, Interesado

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

**RESOLUCIÓN N° 039-2024-D-FIS-UANCV**

Juliaca, 03 de abril del 2024

VISTOS; el Expediente N° 2024-CU-01227, presentado por el (la) Bachiller: **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX** quien solicita **CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DE JURADO Y ASESOR DEL BORRADOR DE TESIS** titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, aprobado con **RESOLUCIÓN N° 037-2024-D-FIS-UANCV** (borrador de tesis) de fecha 01 de abril del 2024.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX**, ha presentado su Borrador de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Oscar Gonzalo Apaza Perez
- Asesor de Tesis : Mtro. Ramiro Arturo Rodriguez Saravia

Que, es procedente la solicitud de **CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DE JURADO Y ASESOR DEL BORRADOR DE TESIS** y Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DE JURADO Y ASESOR DEL BORRADOR DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX**, del tema titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, conducente a optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**, considerándose a partir de la fecha los siguientes Jurados y Asesor de Tesis:

- Presidente : **M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda**
- 1er. Miembro : **Dr. Richard Condori Cruz**
- 2do. Miembro : **Dr. Paul Mamani Tisnado**
- Asesor de Tesis : **Dr. Juan Benites Noriega**

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

RESOLUCIÓN N° 037-2024-D-FIS-UANCV

Juliaca, 01 de abril del 2024

VISTOS; el Expediente N° 2023-CU-216529 y el Acta de Aprobación de Borrador de Tesis de fecha 27 de diciembre del 2023 y la RESOLUCIÓN N° 805-2023-D-FIS-UANCV que aprueba el Perfil de Tesis de fecha 20 de noviembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller: **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX** con el tema titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX**, ha presentado su Borrador de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Oscar Gonzalo Apaza Perez
- Asesor de Tesis : Mtro. Ramiro Arturo Rodriguez Saravia

Que, la terna de jurados ha aprobado en su integridad el Borrador de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**.

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL BORRADOR DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX**, con el tema titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, quedando apto para tramitar el Dictamen de Originalidad de Trabajo de Investigación y posteriormente solicitar la Fecha y Hora de Sustentación de Tesis previa presentación de los requisitos correspondientes según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV, la misma que conducirá a la obtención del **TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

**RESOLUCIÓN N° 805-2023-D-FIS-UANCV**

Juliaca, 20 de noviembre del 2023

VISTOS; el Expediente N° 2023-010092, y la copia del Acta de Aprobación de Perfil de Tesis de fecha 08 de noviembre del 2023, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, presentado por el (la) Bachiller: **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX** con el tema titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA.**

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX**, ha presentado su Perfil de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Oscar Gonzalo Apaza Perez
- Asesor de Tesis : Mtro. Ramiro Arturo Rodriguez Saravia

Que, la terna de jurados ha aprobado en su integridad el Perfil de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, procediendo con el levantamiento de Acta y firma de Aprobación correspondiente.

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL PERFIL DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX**, con el tema titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, quedando apto para el desarrollo y presentación del Borrador de Tesis según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

**RESOLUCIÓN N° 805-2023-D-FIS-UANCV**

Juliaca, 20 de noviembre del 2023

VISTOS; el Expediente N° 2023-010092, y la copia del Acta de Aprobación de Perfil de Tesis de fecha 08 de noviembre del 2023, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, presentado por el (la) Bachiller: **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX** con el tema titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA.**

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX**, ha presentado su Perfil de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Oscar Gonzalo Apaza Perez
- Asesor de Tesis : Mtro. Ramiro Arturo Rodriguez Saravia

Que, la terna de jurados ha aprobado en su integridad el Perfil de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, procediendo con el levantamiento de Acta y firma de Aprobación correspondiente.

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL PERFIL DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **SANCHEZ CHAMBI, HARRY MANIX**, con el tema titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA**, quedando apto para el desarrollo y presentación del Borrador de Tesis según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios



Título de la Tesis	
RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	HARRY MANIX SANCHEZ CHAMBI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46984827
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-1295-3728
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JUAN BENITES NORIEGA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06195745
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3842-8435
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987



Datos de investigación	
Línea de investigación	SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú. Departamento: Arequipa. Provincia: Arequipa. Distrito: Paucarpata. MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA. Coordenadas: Latitud: -16.43286569427196, Longitud: -71.50464218875177 URL Maps: https://maps.app.goo.gl/fg4p2G1CTiCTDF6s9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2023 - diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Salud ocupacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10</p> <p>Ingeniería de procesos https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.04.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CERDAS VELÁSQUEZ"
DIRECCION
M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo HARRY MANIX SANCHEZ CHAMBI, identificado con DNI
Nro. 46984827, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA
DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA

Asesorado por: Dr. JUAN BENITES NORIEGA

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 18 de DICIEMBRE del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)
Firma del Estudiante
(obligatoria)

Huella



DEDICATORIA

A mis padres y a Dios



AGRADECIMIENTO

A mis profesores y a la universidad



ÍNDICE DE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Planteamiento y formulación del problema	1
1.1.1 Planteamiento del problema	1
1.1.2 Enunciado del problema	2
1.1.3 Problema específico	2
1.2 Objetivos.....	2
1.2.1 Objetivo general.....	2
1.2.2 Objetivos específicos	2
1.3 Justificación	2
1.4 Hipótesis	3
1.4.1 Hipótesis general	3
1.4.2 Hipótesis específica	3
1.5 Variables e indicadores	3



1.5.1	Identificación de variables.....	3
1.6	Operacionalización de variables.....	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1	Antecedentes del trabajo de investigación.....	5
2.1.1	Antecedentes internacionales.....	5
2.1.2	Antecedentes nacionales.....	8
2.2	Bases Teóricas	8
2.2.1	Salud ocupacional.....	8
2.2.2	Riesgos laborales	9
2.2.3	El estrés laboral	27
2.2.4	Síndrome de burnout	39

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Diseño de la investigación.....	40
3.1.1	Tipo de investigación	40
3.1.2	Diseño de la investigación	41
3.2	Método de la investigación	42
3.2.1	Trabajos de oficina.....	42
3.3	Datos de la empresa publica	43
3.4	Organigrama.....	44
3.5	Población y muestra	44
3.5.1	Población	44



3.5.2	Muestra	44
3.5.3	Técnicas para la recolección de datos	45
3.5.4	Tipos de información a recolectar.....	46
3.5.5	Revisión documental.....	47
3.5.6	Herramientas de recolección de la información	47
3.5.7	Validez y confiabilidad del instrumento.....	48
3.6	Contrastación de hipótesis	48
3.7	Nivel de estrés laboral de los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata	49
3.7.1	Valoración de puntuaciones en el nivel de estrés laboral	50
3.7.2	Valores de referencia del nivel de estrés laboral.....	50
3.7.3	Rangos de medida de la escala en el nivel de estrés laboral	51
3.7.4	Nivel de estrés laboral de los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata.....	51
3.8	Nivel de riesgos de seguridad de los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata.....	53
3.8.1	Valoración de puntuaciones en el nivel de riesgo laboral	54
3.8.2	Valores de referencia en el riesgo laboral	55
3.8.3	Rangos de medida de la escala del riesgo laboral.....	55
3.8.4	Riesgos laborales en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata	55
3.8.5	Nivel de exposición a los riesgos laborales de seguridad en los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Paucarpata.....	56



3.8.6 Nivel de exposición a los riesgos laborales higiénicos en los
trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de
Paucarpata..... 57

3.8.7 Nivel de exposición a los riesgos laborales ergonómicos y sicosociales
en los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de
Paucarpata..... 58

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Análisis del resultado de investigación 59

4.2 Discusión de resultados 61

CONCLUSIONES..... 64

RECOMENDACIONES 66

BIBLIOGRAFÍA 68

ANEXOS..... 74

Anexo 1. Matriz de consistencia 75

Anexo 2. Test de estrés laboral 76

Anexo 3. Test de riesgos en los trabajadores de la municipalidad de paucarpata 78

Anexo 4. Validación de Instrumento 79

Anexo 5. Respuesta del test de riesgos en los trabajadores..... 80

Anexo 6. Respuesta del test de estrés laboral en los trabajadores 83



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables - variable independiente.....	4
Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables - variable dependiente	4
Tabla 3. Pruebas de normalidad.....	49
Tabla 4. Valores de referencia del test de estrés laboral	50
Tabla 5. Rangos de medida del test estrés laboral	51
Tabla 6. Valores de referencia del test de riesgo laboral	55
Tabla 7. Rangos de medida del test de riesgo laboral	55



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Riesgos mecánicos	11
Figura 2. Riesgos biológicos	12
Figura 3. Riesgos físicos	14
Figura 4. Riesgos ergonómicos.....	15
Figura 5. Riesgos químicos	17
Figura 6. Riesgos psicosociales.....	18
Figura 7. Riesgos medioambientales	20
Figura 8. Riesgos de seguridad en limpieza pública	21
Figura 9. Riesgos higiénicos en limpieza pública	23
Figura 10. Riesgos ergonómicos en limpieza pública.....	25
Figura 11. El estrés laboral en limpieza pública.....	28
Figura 12. Los estresores laborales	29
Figura 13. Diseño de la investigación	42
Figura 14. Organigrama de la división de limpieza de la municipalidad distrital de paucarpata.....	44
Figura 15. Estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de paucarpata.....	51
Figura 16. Cansancio emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de paucarpata.....	52
Figura 17. Despersonalización de los trabajadores de la municipalidad distrital de paucarpata.....	53



Figura 18. Exposición a riesgos laborales en los trabajadores de la municipalidad distrital de paucarpata	55
Figura 19. Exposiciones a riesgos laborales de seguridad de los trabajadores de la municipalidad distrital de paucarpata.....	56
Figura 20. Riesgos laborales higiénicos de los trabajadores de la municipalidad distrital de paucarpata	57
Figura 21. Riesgos laborales ergonómicos y sicosociales de los trabajadores de la municipalidad distrital de paucarpata.....	58



RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva como título: "Relación Entre El Estrés Laboral Y Los Riesgos Laborales En La División De Limpieza Publica En La Municipalidad De Paucarpata".

El objetivo, de esta investigación es determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos laborales en la división de la limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata. El enfoque investigativo se basa en la metodología cuantitativa, con un diseño casi experimental y un alcance correlacional.

Resultados, una vez realizado el levantamiento de datos de las 19 preguntas realizadas por cada variable se tiene que según la interrelación de variables que se hizo entre las variables en esta investigación se demostró que ambas variables conducen una a la otra, por lo que es primordial que se reduzcan los niveles de estrés laboral de los trabajadores de limpieza y en base a eso los factores de riesgo laboral disminuirán de manera significativa.

Conclusión, según la investigación realizada se pudo concluir que el mayor porcentaje en un 79.00% del total de trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad distrital de Paucarpata, presentan un nivel alto de estrés laboral. De igual manera el 68.97% del total trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad distrital de Paucarpata presentan un nivel medio de exposición a riesgos laborales.

Palabras clave: Estrés laboral, factores de riesgos laborales, trabajadores de limpieza pública.



ABSTRACT

The title of this research work is: "Relationship Between Work Stress and Work Risks in the Public Cleaning Division in the Municipality of Paucarpata."

The objective of this research is to determine the relationship between work stress and occupational risks in the public cleaning division in the municipality of Paucarpata. The research approach is based on quantitative methodology, with a quasi-experimental design and a correlational scope.

Results, once the data collection of the 19 questions asked for each variable was carried out, it was found that according to the interrelation of variables that was done between the variables in this research, it was shown that both variables lead to each other, so it is essential that the levels of work stress of cleaning workers will be reduced and based on that, work risk factors will decrease significantly.

Conclusion, according to the research carried out, it was concluded that the highest percentage, 79.00%, of the total public cleaning workers of the District Municipality of Paucarpata, present a high level of work stress. Likewise, 68.97% of the total public cleaning workers of the District Municipality of Paucarpata present a medium level of exposure to occupational risks.

Keywords: work stress, work risk factors, public cleaning workers.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación enfoca como influye el estrés en los riesgos laborales de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata. Para comenzar, es importante señalar que en cualquier entorno laboral en el que un individuo desarrolle sus funciones, se encuentran presentes una amplia variedad de riesgos laborales que pueden afectar su bienestar y seguridad en distintas magnitudes y formas. Los riesgos laborales no son exclusividad de trabajadores de áreas distintas a los de la limpieza pública. Estos riesgos son inherentes a cada tarea que el empleado realiza, abarcando desde empleados que laboran en "tareas agradables" hasta aquellos que laboran en tareas de alto riesgo.

Los peligros laborales no son exclusivos de empleos de mediano y alto riesgo, sino intrínsecos a cada labor que realiza el empleado. Siempre riesgos laborales a los cuales el trabajador estará sometido en el momento de trabajar.

Estos riesgos laborales, podrían causar accidentes e incidentes en la salud del trabajador, y podrían causar estragos en sus actividades diarias si es que no son mitigados. Estos riesgos laborales deben ser mitigados o eliminados porque, a la larga podrían representar para el trabajador futuros accidentes en su labor diaria.

Por lo tanto, al ser estos riesgos laborales ser factores que en un futuro implicarían en la salud del trabajador de la empresa, es que se vio la necesidad de hacer un trabajo de investigación sobre los riesgos laborales que afrontan cada día los servidores laborales del área de limpieza de la municipalidad de Paucarpata.

En el primer capítulo del trabajo de investigación se presenta el problema a tratar y los objetivos que se quiere lograr con esta investigación.

En el segundo capítulo de la investigación se analizan trabajos previos relacionados, encontrando una abundante cantidad de información reciente sobre



los riesgos laborales que enfrentan los servidores laborales del área de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata. Se identifican los riesgos laborales en tres dimensiones: seguridad, higiene, y ergonómicos y psicosociales, siendo estos los más relevantes para los trabajadores de limpieza. Además, se presentan conceptos clave para el tema de investigación, como la definición de riesgos laborales, el estrés laboral y sus consecuencias en los seres humanos.

En el tercer capítulo se detalla la metodología empleada en el estudio, incluyendo una breve descripción de la municipalidad distrital de Paucarpata, su visión, misión, organigrama y su principal actividad en el sector público. Se seleccionó una muestra representativa de 116 trabajadores para evaluarlos, por lo que se les aplicó un cuestionario sobre los riesgos laborales y el estrés laboral a los cuales son sometidos en su labor diaria.

Con el fin de determinar el estrés laboral que aquejan a los servidores laborales, se aplicó un test de 19 preguntas adaptado del Maslach Burnout Inventory (MBI) para los trabajadores de la municipalidad. Para evaluar los riesgos laborales, se realizó una encuesta de 19 preguntas basada en el test de Moran Y, Paucar RJ, utilizado en un estudio sobre riesgos laborales ocupacionales en los servidores laborales del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huancavelica en 2018.

Después de tratar los datos se hizo un consolidado de tablas de acuerdo las dimensiones de la variable riesgos laborales y las dimensiones de la variable estrés laboral.

Y en el capítulo cuatro se tuvo los resultados aplicados en el test adaptado de Maslach Burnout Inventory (MBI) y en el test adaptado de Moran Y, Paucar RJ, fruto de este test se determinó que un gran porcentaje de los servidores laborales



del área de limpieza, estaban con alto estrés en las laborales que desempeñan y por ende los riesgos laborales también eran significativos.

De los resultados obtenidos del estrés alto se puede afirmar que el alto índice se debe a que, en la dimensión cansancio emocional tiene índices muy altos de afectación y también en la dimensión de despersonalización se tiene un alto índice de afectación a los trabajadores.

Se identificó que la mayoría de trabajadores que sufre riesgos laborales son sobre todo en la dimensión ergonómica y psicosocial, esto debido a que el estrés en dichos trabajadores es muy alto debido al alto índice de cansancio emocional y despersonalización.

En la parte final, se concluyó los hallazgos del capítulo cuatro y se sugirieron medidas para reducir el impacto de los riesgos laborales en la salud de los empleados de la municipalidad distrital de Paucarpata.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Planteamiento y formulación del problema

1.1.1 *Planteamiento del problema*

En la división de limpieza pública de la municipalidad de Paucarpata, se observó que el personal de la empresa tenía bajos índices de salud ocupacional.

Pero revisando los índices de seguridad ocupacional en el año 2022, el personal de la empresa tenía índices moderados de salud ocupacional.

Mas adelante en el año 2023 los índices de salud ocupacional subieron en el personal de la empresa.

Esta diferencia en los índices de salud ocupacional entre los años 2022 y 2023, es debido a varios factores, entre ellos el estrés laboral, siendo el más influyente este en los trabajadores de la municipalidad.

Es importante para la municipalidad determinar las causas de mejoras en los índices de salud ocupacional, esto para que en los años posteriores se puedan tomar decisiones acertadas en la dirección de la municipalidad para optimizar los índices de salud ocupacional.



1.1.2 Enunciado del problema

¿Cómo es la relación entre el estrés laboral y los riesgos laborales en la división de la limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata?

1.1.3 Problema específico

- ✓ ¿Cómo es el estrés laboral de los trabajadores en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata?
- ✓ ¿Cuáles son los riesgos laborales en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos laborales en la división de la limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata.

1.2.2 Objetivos específicos

- ✓ Conocer el estrés laboral de los trabajadores en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata.
- ✓ Determinar los riesgos laborales en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata.

1.3 Justificación

Este estudio tiene una justificación teórica basada en que el estrés laboral puede tener efectos adversos en los empleados de entidades públicas y privadas, y si no se gestiona adecuadamente, puede causar varios problemas de salud. Metodológicamente, el estudio es sólido, ya que empleará un cuestionario como herramienta de investigación, cuyos datos se analizarán con el software estadístico SPSS para evaluar el nivel de estrés laboral entre los servidores laborales del área de



limpieza del distrito de Paucarpata y su impacto en su rendimiento.

Este estudio se justifica en la práctica ya que busca prevenir conflictos psicosociales que puedan causar estrés laboral. Su objetivo es identificar a los empleados afectados a tiempo para evitar que sufran problemas de estrés, permitiéndoles así desempeñarse plenamente en sus funciones. De esta manera, su campo de trabajo les permitirá brindar un servicio adecuado a las personas.

1.4 Hipótesis

1.4.1 *Hipótesis general*

El estrés laboral influye en los riesgos laborales en la división de limpieza pública de la municipalidad de Paucarpata.

1.4.2 *Hipótesis específica*

- ✓ Los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata sufren estrés laboral.
- ✓ Los riesgos laborales que sufren los trabajadores de municipalidad distrital de Paucarpata son aquellos que están ligados al estrés laboral

1.5 Variables e indicadores

1.5.1 *Identificación de variables*

1.5.1.1 Variable independiente

Estrés laboral.

Indicadores

- Test emocionales.
- Test somáticos.

1.5.1.2 Variable dependiente

Riesgos laborales de la división de limpieza de la municipalidad de Paucarpata.

Indicadores

- Test de riesgos laborales en seguridad.
- Test de riesgos laborales en higiene
- Test de riesgos laborales ergonómicos y psicosociales.

1.6 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de variables - Variable Independiente

Variable independiente	Dimensión	Indicador
Estrés laboral	Cansacio emocional	Test de cansancio emocional
	Despersonalizacion	Test de despersonalizacion

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de variables - Variable Dependiente

Variable dependiente	Dimensión	Indicador
Riesgos laborales	Riesgos laborales de seguridad	Test de riesgos laborales en seguridad
	Riesgos laborales de higiene	Test de riesgos laborales en higiene
	Riesgos laborales ergonomicos y psicosociales	Test de riesgos laborales ergonomicos y psicosociales



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes del trabajo de investigación

2.1.1 *Antecedentes internacionales*

La investigación realizada por **Farfán** (2019), persigue las metas de relación estrés laboral y satisfacción en el trabajo. Utilizó una metodología no empírica, transversal y correlacional, recolectando datos a través de encuestas y cuestionarios. La investigación incluyó una población de 1,565 asistentes, de los cuales 309 formaron parte de la muestra. Los datos obtenidos de la investigación mostraron, que los principales factores que casan estrés son las deficiencias en la infraestructura, el uso de equipamiento y mobiliario obsoletos, y las condiciones laborales inadecuadas. Estos factores provocan malas relaciones entre los empleados, una alta carga laboral, exceso de trabajo, falta de profesionalismo y ausencia de incentivos económicos, lo que lleva a una baja reproducibilidad funcional constante.

Cruz (2019), llevó a cabo una investigación en la línea del estrés laboral y su relación con la tranquilidad mental. La investigación se realizó con 100 empleados públicos, empleando un enfoque cuantitativo y un diseño no



correlacional. Los datos obtenidos de la investigación revelaron una fuerte correlación inversa entre la calma psicológica y el estrés laboral en ambos géneros. Esto sugiere que, si el nivel de presión y estrés laboral aumenta o disminuye, el nivel de bienestar de los empleados públicos es directamente proporcional.

Nuñes (2018), realizó un estudio con el propósito de identificar la relación entre el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral, empleando métodos cuantitativos para el análisis. La investigación incluyó una muestra de 25 personas y utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Los datos obtenidos después de la investigación indicaron una interacción significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción sindical.

En su investigación, **Anaya (2016)**, declaró que el objetivo principal era evidenciar el nivel de correlación entre la gestión del desempeño y la calidad de los servicios proporcionados por el gobierno municipal. Utilizando el método de deducción hipotética para formular hipótesis generales, trabajó con una muestra de 110 personas. Los resultados revelaron una correlación moderada. La conclusión es que es fundamental implementar medidas para optimizar la gestión organizacional y mejorar la calidad del servicio.

Gálvez y Loloy (2019), realizaron un estudio entre 200 empleados municipales mediante un diseño correlacional no experimental. El objetivo principal fue investigar la relación entre el estrés laboral y el clima sindical mediante la recopilación de datos a través de cuestionarios. Los resultados de las investigaciones indican que los empleados están sometidos a altos niveles de estrés y enfrentan condiciones laborales adversas.

Celidonio y Rivera (2018), llevaron a cabo un estudio para examinar la conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Emplearon un



diseño no experimental y recopilaron datos a través de un cuestionario administrado a 30 participantes. Los resultados revelaron una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño en el trabajo.

Livias (2019), llevó a cabo un estudio para investigar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. Utilizando métodos cuantitativos, descriptivos y correlacionales, se tomó una muestra de 25 personas y se recopilaron datos mediante encuestas y cuestionarios. Los resultados mostraron un índice de ambiente laboral de 0,788 y un índice de desempeño laboral de 0,816, indicando una relación directa moderada entre ambas variables.

Torres y Bailles (2019), representan el estrés como una contestación del cuerpo a las condiciones ambientales y destacan que, cuando estas condiciones son extremadamente estresantes, pueden poner en peligro la salud. Por lo tanto, el estrés se considera una de los problemas sociales.

Mikhail (1981), definió el estrés como un estado psicológico y fisiológico que se manifiesta cuando las exigencias del entorno laboral exceden la capacidad de adaptación de una persona, resultando en un desequilibrio entre ambas.

Lazarus (1996), sostiene que el estrés laboral tiene una perspectiva cognitivo-conductual e interaccional debido a su naturaleza amenazante para los trabajadores. Según su teoría, la respuesta al estrés implica tres procesos principales: la evaluación primaria, donde la persona percibe la situación o evento como potencialmente amenazante, involucrando componentes cognitivos y afectivos; la evaluación secundaria, donde se formula una respuesta mental ante la amenaza percibida para determinar cómo enfrentar el evento o situación como individuo o colaborador.



2.1.2 Antecedentes nacionales

Sánchez (2019), llevó a cabo un estudio para investigar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral entre empleados administrativos. Se encuestó a 138 empleados utilizando métodos no experimentales, descriptivos, correlacionales y transversales. Los resultados revelaron una relación directa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.

Espinoza (2017), realizó un estudio cuyo objetivo general fue evaluar el desempeño de los gobiernos municipales independientes en términos de dirección y gestión financiera. El estudio utilizó un método descriptivo y se trabajó con una muestra de 33 colaboradores. Se emplearon encuestas para recolectar datos sobre aspectos como la remuneración económica, las condiciones materiales del entorno laboral, la seguridad y estabilidad laboral, las relaciones con compañeros, el apoyo y respeto de los superiores, entre otros temas relacionados con la gestión de la autonomía urbana y financiera, así como el reconocimiento personal.

En su investigación, **Apaza** (2018), investigó la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores municipales. Utilizó un diseño correlacional transversal y recolectó datos a través de encuestas con un cuestionario como instrumento. La población de estudio consistió en 36 trabajadores. Los resultados mostraron una asociación entre el estrés laboral y el desempeño, concluyendo que el nivel de estrés entre los trabajadores era bajo y que el desempeño laboral se mantenía en niveles satisfactorios.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Salud ocupacional

La salud laboral abarca una serie de actividades provenientes de múltiples disciplinas, con el objetivo de promover y mantener el bienestar físico, mental y



social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Esta disciplina también busca facilitar la adaptación del trabajo a la persona y viceversa, asegurando que el entorno laboral sea seguro y propicio para la salud integral de los empleados (<https://saludlaboralydiscapacidad.org>, 2024).

(OMS) Esta área se centra en la prevención y el control de accidentes y enfermedades laborales, reduciendo las situaciones de riesgo en el entorno laboral.

La salud laboral no se limita solo al cuidado de la condición física de los trabajadores, sino que también abarca aspectos psicológicos. Para los empleadores, implica apoyar la mejora y el mantenimiento de las capacidades laborales de los trabajadores en todos los aspectos, físicos y psicológicos (<https://saludlaboralydiscapacidad.org>, 2024).

Además de estas condiciones físicas, la salud ocupacional también se centra en la gestión del estrés laboral y en la mejora de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (<https://saludlaboralydiscapacidad.org>, 2024).

Es crucial destacar que la salud ocupacional representa una preocupación primordial para los gobiernos, quienes tienen la responsabilidad de asegurar el bienestar de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de las normativas laborales. Para ello, llevan a cabo inspecciones periódicas destinadas a evaluar las condiciones laborales en una amplia variedad de entornos laborales (<https://saludlaboralydiscapacidad.org>, 2024).

2.2.2 Riesgos laborales

La posibilidad de sufrir daños específicos como resultado del trabajo se refiere a los riesgos laborales. Existen numerosos reglamentos diseñados con el fin de advertir los daños a la salud de los servidores laborales, los cuales abarcan diversos aspectos como la señalización de peligros, el manejo adecuado de cargas,



la ergonomía en el uso de pantallas de visualización, la protección contra agentes biológicos, la prevención de la exposición a agentes cancerígenos, entre otros. Estas medidas tienen como objetivo asegurar un entorno laboral seguro y proteger la salud de los empleados (<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos>).

2.2.2.1 Tipos de riesgos laborales

Los tipos de riesgos laborales más comunes son:

1. Riesgos químicos.
2. Riesgos psicosociales.
3. Riesgos ambientales.
4. Riesgos mecánicos.
5. Riesgos biológicos.
6. Riesgos físicos.
7. Riesgos ergonómicos.

2.2.2.1.1 Riesgos mecánicos

Los riesgos mecánicos surgen por lo general, por el uso de equipos defectuosos, trabajar en áreas inseguras, manejar maquinaria de forma incorrecta y realizar tareas en alturas, entre otras condiciones. Estos riesgos pueden resultar en lesiones físicas graves como quemaduras, cortaduras, contusiones e incluso enfermedades o pérdida de vidas en situaciones extremas. Es esencial implantar medidas de seguridad adecuadas, como el mantenimiento regular de equipos, el uso de equipo de protección personal (EPP), la capacitación en procedimientos seguros y una supervisión efectiva. Estas acciones son cruciales para reducir riesgos y asegurar un entorno laboral seguro para todos los trabajadores (<https://www.uc3m.es/prevencion/riesgos-mecanicos>).

Figura 1*Riesgos mecánicos*

Nota. <https://ccs.org.co/wp-content/.jpg>

2.2.2.1.2 Riesgos biológicos

Los riesgos biológicos implican una posible exposición a virus, hongos, parásitos o bacterias que pueden causar diversas enfermedades. Estos peligros se encuentran en una variedad de entornos como escuelas, guarderías, colegios, universidades, hospitales, laboratorios, servicios de emergencia, hogares de ancianos y trabajos al aire libre (<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-biologicos>).

Para minimizar la exposición a agentes biológicos, es crucial implementar medidas preventivas adecuadas. Esto incluye el uso correcto de equipos de protección personal (EPP), la adopción de estrictas prácticas de higiene como el lavado frecuente de manos, la desinfección regular de superficies y el manejo seguro de materiales biológicos. Además, es esencial proporcionar capacitación y educación sobre los riesgos biológicos para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en entornos donde estos riesgos son comunes (<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-biologicos>).

Figura 2*Riesgos biológicos**Nota.* www.ilo.org

2.2.2.1.3 Riesgos físicos

Los riesgos físicos, a diferencia de lo que su nombre podría sugerir, no siempre son visibles o tangibles de inmediato. Estos riesgos pueden incluir condiciones ambientales extremas como temperaturas extremas, exposición a radiación ionizante o no ionizante, ruido intenso, vibraciones, iluminación inadecuada y otros factores que pueden afectar la salud y seguridad de los servidores laborales en su entorno laboral.

Los riesgos físicos más comunes en el ambiente laboral son:

El **ruido** en el lugar de trabajo puede causar varios efectos adversos, como falta de concentración, dificultades para dormir, entre otros.

La **vibración** generada por máquinas, herramientas y vehículos puede ocasionar diversos problemas de salud, como lumbalgia, lesiones en muñecas y codos, calambres, sensación de hormigueo y pérdida de fuerza de agarre, entre otros.



Radiación se refiere a la energía que se propaga en forma de ondas electromagnéticas. En términos de efectos sobre la salud, es importante hacer una distinción entre diferentes tipos de radiación:

Las **radiaciones ionizantes** son aquellas que poseen suficiente energía para ionizar átomos y moléculas en su camino, lo que puede resultar en efectos adversos para la salud humana. Estos efectos pueden incluir dermatitis, cataratas, cáncer y otros problemas de salud graves. Las fuentes comunes de radiación ionizante incluyen reactores nucleares, equipos de rayos X médicos e industriales, y gammagrafía industrial. Es fundamental controlar y minimizar la exposición a estas radiaciones mediante medidas de seguridad adecuadas y protocolos de protección radiológica.

La **radiación no ionizante** incluye varios tipos de radiación electromagnética. Por ejemplo, la radiación ultravioleta puede causar quemaduras en la piel, enrojecimiento y daños oculares; puede ocasionar retinopatía.

Trabajar en condiciones extremas de **temperatura y humedad** puede causar malestar general, disminución de la capacidad mental y manual, congelamiento de las extremidades, paro cardíaco, calambres, fatiga, deshidratación, insolación, quemaduras y otros efectos adversos en la salud. Es crucial implementar medidas efectivas de seguridad y control, como el uso adecuado de equipos de protección personal, mantener una hidratación regular y realizar la rotación de tareas, para reducir estos riesgos y garantizar un entorno laboral seguro.

Figura 3

Riesgos físicos

Nota. <https://l.facebook.com/canalprevencion.com>

2.2.2.1.4 Riesgos ergonómicos

Estos trastornos incluyen cualquier lesión o alteración en las articulaciones u otros tejidos relacionados con la actividad laboral. Para prevenir la incidencia de TME entre los trabajadores, es fundamental implementar medidas ergonómicas adecuadas y promover prácticas de trabajo seguras (Paredes y Vásquez, 2018).

Estos problemas de salud pueden variar desde molestias y dolores leves hasta enfermedades más graves que pueden resultar en ausencias laborales o necesidad de tratamiento médico. Además, pueden causar discapacidad y dificultar la capacidad de los afectados para desempeñarse eficazmente en el trabajo. Es crucial implementar medidas preventivas y ergonómicas adecuadas para reducir el riesgo de TME y promover la salud y el bienestar de los trabajadores (Paredes y Vásquez, 2018).

Estas condiciones pueden resultar en TME y otros problemas de salud si no se abordan adecuadamente. Por lo tanto, es fundamental implementar prácticas ergonómicas apropiadas y ofrecer capacitación para mitigar estos riesgos y fomentar un entorno laboral seguro y saludable (Paredes y Vásquez, 2018).

Figura 4

Riesgos ergonómicos



Nota. <https://nextprevencion.com/wp-content/uploads/2022/01>

2.2.2.1.5 Riesgos químicos

Las sustancias químicas pueden ingresar al cuerpo principalmente a través de la inhalación, la absorción cutánea o la ingestión, y pueden tener diversos efectos sobre la salud dependiendo de su naturaleza y toxicidad. Es crucial implementar medidas de control adecuadas y proporcionar equipos de protección personal (EPP) cuando se manipulen o estén presentes sustancias químicas en el lugar de trabajo.



Estos contaminantes químicos pueden encontrarse en diversas fuentes en el entorno laboral, como compuestos químicos. Es fundamental aplicar medidas apropiadas de control de riesgos, como ventilación adecuada, almacenamiento seguro y uso de EPP, para reducir la exposición de los servidores laborales a estos contaminantes y proteger su salud.

Impacto de los riesgos químicos:

La corrosión puede llevar a la destrucción parcial o total de los tejidos con los que entra en contacto, siendo la piel, los ojos y el sistema digestivo los más vulnerables.

Por otro lado, los irritantes pueden provocar inflamación en los tejidos que afectan directamente.

Reacción alérgica: Puede ser una enfermedad de la piel o una reacción alérgica respiratoria, provocando picor, rinitis, dermatitis de contacto, etc.

Neumoconiosis se refiere a cambios crónicos en los pulmones causados por la inhalación prolongada de partículas.

Asfixia ocurre cuando agentes bloquean la transferencia de oxígeno a los tejidos.

Agentes cancerígenos son sustancias que inducen o aumentan el riesgo de cáncer.

Figura 5

Riesgos químicos

Nota. <https://nextprevencion.com>

2.2.2.1.6 Riesgos psicosociales

Entorno laboral se originan por una organización y gestión inadecuadas de las tareas, así como por un ambiente social desfavorable. Estos factores pueden afectar considerablemente la salud física, mental y social de los trabajadores. Es crucial abordar estos riesgos mediante la implementación de prácticas de gestión adecuadas, apoyo psicológico y medidas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y positivo (<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>, 2024).

Algunas condiciones laborales que pueden generar riesgos psicosociales incluyen:

- Excesiva carga de trabajo o presión de tiempo.
- Requisitos contradictorios.
- Las funciones de los trabajadores no están claras.
- Comunicación ineficaz.
- Mala gestión del cambio dentro de la organización.
- Falta de apoyo de la dirección o de los compañeros.

- Desacuerdos en las relaciones.
- Acoso, agresión y violencia.
- Dificultad para compatibilizar compromisos laborales y personales.

Figura 6

Riesgos psicosociales



Nota. <https://www.asecorp.com>

Los riesgos psicosociales pueden afectar adversamente la salud de los trabajadores, manifestándose en síntomas como irritabilidad, frustración, ansiedad, agotamiento y depresión.

Además, pueden dificultar la concentración, la toma de decisiones y el aprendizaje de nuevas tareas.

Desarrollar hábitos nerviosos, agresión, violencia.

2.2.2.1.7 Riesgos ambientales

Por último, hay riesgos ambientales relacionados con fenómenos naturales como el calentamiento global y sus efectos cada vez más impredecibles y extremos. Estos riesgos abarcan eventos climáticos severos como huracanes, inundaciones, sequías y olas de calor, los cuales pueden tener efectos importantes en la salud y seguridad de los trabajadores, así como en la infraestructura y las



operaciones laborales. Es crucial implementar medidas de preparación y respuesta ante desastres, así como promover prácticas sostenibles que contribuyan a mitigar estos riesgos ambientales en el entorno laboral (<https://www.un.org/es/climatechange/science/causes-effects-climate-change>. 2024).

- Temperaturas extremas (peligrosamente frías y calientes).
- Precipitaciones extremas (lluvia y nieve).
- Niveles de ruido peligrosos.
- Niveles de radiación peligrosos.
- Contaminación (atmosférica y química).
- Lluvias inadecuadas y aumento de la sequía.
- Ciclones y tormentas.
- Plagas.
- Inundaciones de ríos y océanos.
- Transferencia de terrenos.
- Avalanchas.
- Agua, polvo y tormentas de arena.
- Incendio forestal.

Este tipo de riesgo ambiental también incluye los derivados de actividades humanas:

- Emisiones tóxicas.
- Nubes químicas.
- Efecto invernadero y destrucción de la capa de ozono.
- Posibilidad de incendio en la propiedad.

Figura 7

Riesgos medioambientales

Nota. <https://static.wixstatic.com/>

2.2.2.2 Riesgos laborales más frecuentes del sector de la limpieza pública en la municipalidad distrital de Paucarpata

Los elementos o factores presentes en el entorno laboral que influyen en las condiciones de trabajo y afectan la ejecución de las tareas diarias incluyen:

Materiales: instalaciones, pasillos, puertas, escaleras, áreas de tránsito, equipamiento, medios de elevación, vehículos, herramientas, escaleras portátiles y otros componentes afines.

Ambiente: Se refiere a los factores físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno laboral, y los niveles correspondientes de intensidad, concentración o presencia de estos factores.

Personal: Incluye variables como la edad, la experiencia profesional, los conocimientos específicos, el estado de salud física, las actitudes hacia la seguridad, las sensibilidades particulares, la duración de la exposición a riesgos laborales y los hábitos relacionados con el trabajo.

Cuando estos factores y cuerpos de trabajo son deficientes o pueden generar condiciones laborales peligrosas, nos encontramos expuestos a diversos tipos de factores de riesgo:

2.2.2.2.1 Riesgos de seguridad

Figura 8

Riesgos de seguridad en limpieza pública



Nota. Municipalidad de Paucarpata

Cae en diferentes niveles y en el mismo nivel. Las caídas desde diversas alturas se producen principalmente desde los bordillos de las aceras, al entrar y salir de vehículos o al utilizar escaleras para tareas de limpieza. Generalmente causan lesiones menores, pero pueden ser importantes porque no sanan por completo, como los esguinces. Las caídas a la misma altura suelen ser provocadas por resbalones sobre escombros, desechos o zonas húmedas.



El riesgo de **golpear con objetos y herramientas** es común en muchas tareas dentro de este sector, donde se utilizan diversas herramientas y se trabaja en áreas con numerosos objetos al limpiar, barrer o recoger basura. Estos incidentes pueden resultar en lesiones leves, como hematomas, o en lesiones más graves, como fracturas óseas.

Los **cortes y pinchazos** son comunes en las extremidades superiores, provocados por objetos afilados como restos metálicos o vidrios presentes en los desechos, o durante la manipulación de herramientas manuales y partes de vehículos. Estas lesiones pueden variar en gravedad, desde cortes superficiales hasta amputaciones en casos severos.

Los **atrapamientos** suelen ocurrir debido a puertas y partes móviles de maquinaria y vehículos, con potenciales consecuencias traumáticas como fracturas o amputaciones. Es esencial implementar medidas preventivas y proporcionar formación adecuada para mitigar estos riesgos en los trabajadores.

Los **accidentes** causados por camiones de basura u otros vehículos durante la limpieza viaria son comunes. Esto suele deberse a la limitada visibilidad desde la parte delantera y la dificultad para ver al operador que trabaja detrás. Estos incidentes pueden resultar en hematomas graves y fracturas óseas.

Los **accidentes de tráfico** pueden ocurrir cuando las compactadoras y los vehículos menores de limpieza de calles operan en vías públicas, ya que están sujetos a las condiciones del tráfico al igual que cualquier otro vehículo. Estos accidentes pueden provocar lesiones como latigazos cervicales, colisiones y fracturas óseas, entre otras.

2.2.2.2 Riesgos higiénicos

Figura 9

Riesgos higiénicos en limpieza pública



Nota. Municipalidad de Paucarpata

El **contacto con agentes biológicos** presentes en la basura y los desechos puede ser una fuente de infecciones para los seres humanos. Estos agentes incluyen microorganismos patógenos que pueden transmitir enfermedades. Además, los desechos pueden albergar pequeños animales como ratas, moscas, entre otros, cuyas mordeduras también pueden transmitir enfermedades. Este entorno también puede provocar alergias e intoxicaciones entre los trabajadores expuestos.



El **ruido** generado al conducir un camión recolector o una barredora, o al trabajar cerca de vías de tránsito vehicular, expone a los trabajadores a niveles elevados de ruido. Esta exposición prolongada puede ocasionar problemas auditivos graves e incluso llevar a la sordera laboral.

Las **vibraciones** asociadas al movimiento de vehículos utilizados en la recogida y limpieza de residuos pueden provocar una variedad de problemas físicos. Estas vibraciones se generan por el desplazamiento de la compactadora y cuando estos inician la compactación de residuos en sus recorridos. Los efectos adversos pueden incluir trastornos musculoesqueléticos, articulares, gastrointestinales y otros efectos fisiológicos negativos en los trabajadores expuestos. Es crucial implementar medidas ergonómicas y de control de vibraciones para mitigar estos riesgos y proteger la salud de los servidores laborales del área laboral.

Los trabajos en la industria de la recolección de basura, que frecuentemente se llevan a cabo al aire libre y durante la noche o temprano en la mañana, exponen a los trabajadores a **condiciones climáticas adversas**.

Esto incluye cambios de temperatura, bajas temperaturas, exposición a la lluvia, el viento y otras condiciones climáticas adversas. Estas exposiciones pueden tener impactos significativos en la salud, como bronquitis crónica, hipotermia, congelación de partes del cuerpo expuestas al frío, quemaduras solares, insolación y lipotoxicidad, entre otros efectos adversos. Es esencial proporcionar equipos de protección adecuados y promover prácticas seguras para minimizar los riesgos asociados con las condiciones climáticas extremas y proteger la salud de los servidores laborales.

2.2.2.2.3 Riesgos ergonómicos y psicosociales

Figura 10

Riesgos ergonómicos en limpieza pública



Nota. Municipalidad de Paucarpata

Fuerza Excesiva: En gran parte de las actividades de la industria de la recolección de basura, los trabajadores manipulan cargas pesadas como bolsas de basura, contenedores y barriles de manera continua durante toda la jornada laboral. Este tipo de trabajo puede llevar a trastornos musculoesqueléticos debido a la aplicación repetitiva de fuerza, especialmente si no se utilizan técnicas adecuadas de levantamiento y transporte. Es fundamental proporcionar entrenamiento ergonómico y equipos de manejo de materiales adecuados para reducir el riesgo de lesiones y promover la salud y seguridad de los servidores laborales en el área.

Esta actividad puede causar diversos trastornos musculoesqueléticos debido a los esfuerzos excesivos requeridos. Además, el estado de los equipos en la vía



pública, como los carros de recolección que a menudo tienen ruedas en mal estado, y otros elementos como cubos, pueden llevar a adoptar posturas forzadas que incrementan los esfuerzos físicos. Además, las tareas de barrido, trapeado, limpieza y otras actividades implican movimientos repetitivos que pueden sobrecargar músculos específicos.

Trabajar solo: en muchas actividades del sector de la limpieza pública, los trabajadores suelen realizar sus tareas en solitario, lo que dificulta la interacción social durante el horario laboral. Esta situación puede contribuir al desarrollo de sentimientos de soledad y, en algunos casos, puede asociarse con la aparición de síntomas de depresión.

Trabajo monótono y repetitivo: En gran parte de los trabajos dentro de esta industria, los empleados realizan tareas monótonas y repetitivas a diario, como barrer las mismas calles, limpiar las mismas oficinas o recoger los mismos contenedores. Esta rutina constante puede contribuir al desarrollo de síntomas de depresión y estrés entre los trabajadores, debido a la falta de variedad y estímulos en sus funciones diarias. Es crucial implementar estrategias para mitigar estos riesgos psicosociales, como la rotación de tareas, la implantación de descansos regulares y la promoción de un ambiente laboral saludable y de apoyo emocional.

Las tareas en este sector generalmente **demandan habilidades mínimas**, lo cual puede llevar a que empleados con capacidades intelectuales más altas se sientan desmotivados y estresados debido a la falta de desafíos adecuados para su nivel.

El **trabajo nocturno y por turnos** en la recogida de basura se realiza principalmente durante la noche para minimizar las molestias en la vía pública. Esta modalidad laboral puede perturbar los ritmos biológicos naturales, manifestándose



en trastornos como problemas digestivos y alteraciones del sueño. Además, la limitada vida social que conlleva puede generar dificultades en el ámbito familiar.

El **estrés al conducir** se produce cuando el conductor debe estar atento a diversos movimientos, operaciones y condiciones del tráfico mientras maneja un vehículo, lo que puede resultar en altos niveles de tensión, ansiedad y estrés.

Imponer un ritmo de trabajo implica asignar a los trabajadores tareas en un período de tiempo específico, comúnmente visto en sectores como la limpieza viaria donde se utilizan métodos de pago por tarea completada. Esta práctica puede llevar a que los trabajadores se sientan presionados a trabajar rápidamente para completar más tareas o ganar más dinero, lo cual puede resultar en fatiga, disminución de reflejos, descuido y riesgos de enfermedades y lesiones a largo plazo.

2.2.3 El estrés laboral

El estrés se define como las respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales que experimentan las personas al intentar adaptarse a presiones tanto internas como externas. En el contexto laboral, este fenómeno surge cuando hay un desequilibrio entre el individuo, su trabajo y la organización. Los empleados pueden sentir que carecen de los recursos necesarios para enfrentar los desafíos laborales, lo cual genera experiencias estresantes. Este desequilibrio puede tener repercusiones negativas en la salud física y mental de los trabajadores, impactando su bienestar general y su rendimiento laboral. Es crucial manejar el estrés laboral de manera efectiva mediante medidas de apoyo, la provisión de recursos adecuados y la creación de un entorno laboral que promueva la salud y el bienestar de los empleados (Naranjo, 2009).

La exposición prolongada a entornos estresantes y las desadaptaciones resultantes tienen importantes consecuencias para la salud, contribuyendo a la aparición de ciertas enfermedades y afectando negativamente el bienestar general de los individuos (Naranjo, 2009).

Figura 11

El estrés laboral en limpieza pública



Nota. Municipalidad de El Alto, Piura

2.2.3.1 Estresores

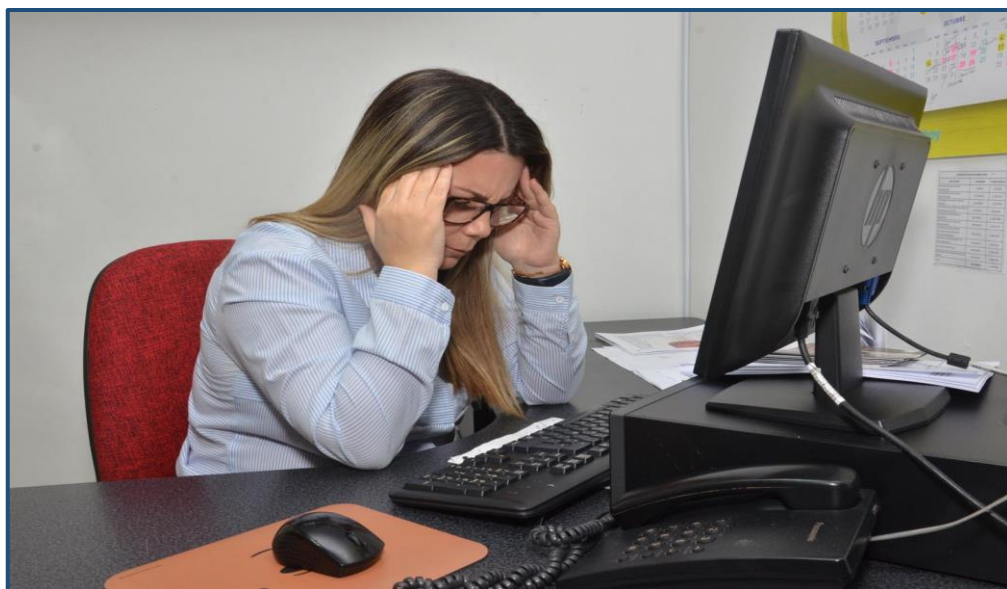
Como se discutió anteriormente, el estrés es una reacción a factores perturbadores, tanto internos como externos, conocidos como estresores, que son estímulos que provocan una respuesta de estrés (Barrio et al, 2006).

Dado que casi cualquier cosa puede actuar como un estresor, sería difícil enumerarlos todos exhaustivamente. Sin embargo, algunas condiciones externas tienen más probabilidades de ser fuentes de estrés que otras. Todos los estresores son ambientales, ya que forman parte del entorno, el cual puede incluir aspectos físicos, sociales y psicológicos (Barrio et al, 2006).

- Factores estresantes ambientales físicos: incluyen la iluminación, el ruido, la temperatura y un ambiente contaminado.
- Factores estresantes relacionados con el contenido del trabajo: incluyen la carga mental y el nivel de control sobre la tarea.
- Factores estresantes organizacionales: incluyen el conflicto de roles y ambigüedad, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, y las oportunidades de promoción y desarrollo profesional.

Figura 12

Los estresores laborales



Nota. <https://www.seguridad-laboral.es/wp-content/uploads/sites/6/2020/11/>

2.2.3.2 Características individuales

Las variaciones individuales son fundamentales en la vivencia del estrés laboral, ya que la interacción entre situaciones específicas y las características personales únicas de cada individuo, como expectativas, experiencias previas, actitudes, habilidades y sentimientos, puede desencadenar un desequilibrio que conduce al estrés (Macias et al, 2013).



Es fundamental considerar que los aspectos personales pueden evolucionar con el tiempo, influenciados por variables como la edad, las necesidades individuales y las expectativas, así como el estado de salud y la fatiga. Estos elementos interactúan de manera compleja para determinar el nivel de estrés experimentado por los trabajadores, tanto en su ámbito laboral como personal. Por lo tanto, en la génesis del estrés, las características individuales interactúan con el entorno circundante. Comprender estas características personales es crucial para anticipar las posibles implicaciones de los factores estresantes en el entorno laboral (Macias et al, 2013).

2.2.3.3 Consecuencias del estrés laboral

Es claro que muchas de las dificultades que afectan la salud y el rendimiento laboral de los trabajadores provienen del trabajo, en parte debido al tiempo significativo que pasan allí y a las relaciones y desarrollo que se forman en ese entorno (Estrés laboral, 2024).

Una respuesta adecuada al estrés se refleja en una adaptación efectiva. Sin embargo, el cuerpo no siempre responde de manera óptima; en estos casos, pueden surgir consecuencias físicas negativas o trastornos de adaptación que afectan órganos como el corazón, los vasos sanguíneos y los riñones, así como diversos problemas cutáneos y tipos de artritis (Estrés laboral, 2024).

Las consecuencias del estrés en la salud mental son amplias y significativas. Además de la frustración, ansiedad y depresión que pueden experimentarse, el estrés puede llevar a problemas como el alcoholismo, la dependencia de drogas, hospitalizaciones e incluso el suicidio en casos extremos. Además, se pueden observar cambios mentales menores como dificultades para concentrarse, reducción de la capacidad de atención y dificultades para tomar decisiones, lo cual



puede impactar negativamente en la eficiencia y eficacia de las organizaciones (Estrés laboral, 2024).

La perturbación, el ausentismo y la rotación suelen reflejar el estrés provocado por la insatisfacción, contribuyendo, incluso de manera indirecta, al costo del estrés. Como se mencionó anteriormente, el estrés es un fenómeno integral, por lo que los síntomas inducidos por el estrés rara vez aparecen de forma aislada; generalmente se manifiestan conjuntamente (Estrés laboral, 2024).

El mecanismo de los trastornos psicofisiológicos relacionados con el estrés se fundamenta principalmente en el agotamiento excesivo de uno o varios órganos que se activan de manera intensa y persistente, sin oportunidad de recuperación adecuada de este desgaste. Las características físicas, la salud y los factores predisponentes del cuerpo determinarán si los problemas se desarrollan de forma temprana o tardía (Estrés laboral, 2024).

Los impactos del estrés pueden ser variados y extensos, algunos son inmediatos y directos, mientras que otros son indirectos y secundarios. Muchas de estas consecuencias son disfuncionales, generan desequilibrios y pueden representar riesgos potenciales. A continuación, se mencionan algunas manifestaciones relacionadas con el estrés; algunas están interconectadas entre sí, mientras que otras pueden contribuir a su persistencia o intensificación (Estrés laboral, 2024).

Consecuencias físicas

La activación psicofisiológica prolongada puede llevar al deterioro funcional, provocando cambios estructurales y eventos clínicos en individuos con enfermedades crónicas o que tienen predisposición a ellas (Estrés laboral, 2024).

Consecuencias psicológicas

Debido a la alteración en la función del sistema nervioso provocada por el estrés, se pueden producir cambios fisiológicos en el cerebro que afectan el comportamiento, ya que este órgano central regula estos patrones. Entre los efectos adversos de la respuesta repetida al estrés se incluyen dolores de cabeza, dolor crónico, problemas para conciliar el sueño, trastornos del sistema inmunológico como la susceptibilidad a la gripe y el herpes, pérdida de apetito, artritis reumatoide, preocupación excesiva, dificultad para la toma de decisiones, confusión, falta de concentración, problemas de atención, falta de control, desorientación, pérdida frecuente de memoria, trastornos mentales, sensibilidad extrema a las críticas, mal humor, mayor riesgo de accidentes y aumento del consumo de drogas, alcohol y tabaco, entre otros efectos (Estrés laboral, 2024).

Impacto en la Compañía

Los efectos negativos mencionados no solo impactan a los individuos, sino que también contribuyen al deterioro del ambiente laboral, afectando negativamente las relaciones interpersonales, el rendimiento y la productividad (Martínez, 2010).

Pueden resultar en enfermedades, ausentismo laboral e incluso incapacidades. Para los empleadores, las ausencias prolongadas por motivos de salud pueden ocasionar problemas significativos en la logística y la planificación de personal. En consecuencia, el estrés puede dar lugar a una disminución en la producción y fomentar un ambiente laboral tenso y poco saludable (Martínez, 2010).

Se dispone de evidencia empírica sólida que ilustra el impacto significativo, tanto humano como económico, del estrés en el entorno laboral cada año. Según la OMS (1984), entre el 5% y el 10% de los trabajadores sufren enfermedades



graves debido a factores psicosociales adversos. En los Estados Unidos, se estima que el estrés tiene un costo anual de alrededor de 200 mil millones de dólares, mientras que en el Reino Unido equivale aproximadamente al 3,5% del producto interno bruto (PIB), según datos oficiales. Aunque no hay cifras exactas para toda Europa, se estima que los costos son comparables a los del Reino Unido (Martínez, 2010).

Estos costos incluyen tanto los visibles, como enfermedades, ausentismo laboral, accidentes, suicidios y muertes, que afectan directamente los presupuestos estatales. Además, existen costos ocultos como la ruptura de relaciones personales y profesionales, decisiones laborales y personales deficientes, reducción de la productividad, aumento de la rotación de empleados, menor creatividad, rendimiento laboral deficiente, conflictos laborales y un deterioro general en la calidad de vida y el bienestar (Martínez, 2010).

La realidad es que determinar el costo exacto de estas implicaciones para las empresas es difícil, ya que una parte significativa de las ausencias laborales se atribuyen directamente al estrés. Incluso los empleados en roles con alta rotación, donde los cambios de tarea son frecuentes, a menudo reportan niveles elevados de estrés. Además, el bajo rendimiento de muchos trabajadores puede ser resultado directo del estrés que experimentan, afectando su capacidad para realizar sus tareas de manera efectiva (Martínez, 2010).

Como resultado, las consecuencias del estrés para las empresas incluyen: alto ausentismo, alta rotación laboral, dificultades interpersonales y productos y servicios mediocres (Martínez, 2010).

La gestión del estrés en las organizaciones empresariales influye directamente en la calidad y el rendimiento de las ideas, así como en la salud física



y mental de los servidores laborales, quienes son un recurso invaluable para cualquier empresa. El nivel de estrés en una organización no se limita simplemente a la suma de los niveles individuales de estrés de sus empleados (Martínez, 2010).

Las empresas dinámicas que operan con altos niveles de motivación suelen mostrar entusiasmo, alta productividad y creatividad, y presentan bajos índices de ausentismo y rotación laboral. Estas características son indicativas de un manejo efectivo del estrés (Martínez, 2010).

Cuando el estrés alcanza niveles excesivamente altos, las empresas frecuentemente operan bajo una presión negativa que puede resultar en errores de juicio, baja productividad y creatividad, comunicación deficiente, falta de colaboración en equipo, relaciones interpersonales tensas y un aumento notable en el ausentismo. Estos problemas conllevan costos económicos y humanos significativos para las organizaciones (Martínez, 2010).

Evaluación del estrés

Según la legislación laboral vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, los empleadores están obligados a evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de sus empleados. Esta normativa requiere que los empleadores implementen medidas preventivas dentro de la empresa, basadas en una evaluación inicial de la seguridad y salud de los trabajadores. Es crucial actualizar esta evaluación conforme cambien las condiciones laborales y revisarla si se detecta algún deterioro en la salud de los empleados. Además, los empleadores deben realizar una supervisión regular de las condiciones de trabajo y las actividades de los empleados durante el desempeño de sus tareas (Estrés laboral, 2024).

Para evaluar eficazmente el estrés laboral, es crucial considerar los diversos factores estresantes presentes en la organización, que pueden abarcar condiciones



físicas y psicosociales del trabajo. Estos factores pueden ser percibidos como riesgos para la seguridad, el desarrollo profesional y la salud física y mental de los empleados. Además, es esencial analizar cómo el estrés impacta en la productividad reducida, el incremento de la rotación de personal, el ausentismo y los accidentes laborales, así como en los costos asociados a la pérdida de salud (Estrés laboral, 2024).

Es crucial señalar que el estrés no puede ser comprendido sin tomar en cuenta la percepción subjetiva del individuo, ya que esta percepción influye directamente en cómo se experimentan y se manejan los factores estresantes ambientales y sociales relacionados con el trabajo. Por lo tanto, al investigar el estrés laboral, es necesario explorar las percepciones individuales de los trabajadores sobre los factores estresantes que enfrentan en su entorno laboral (Estrés laboral, 2024).

Para comprender completamente la respuesta al estrés, es crucial analizar varios aspectos que actúan como moduladores de esta respuesta. Además de explorar la respuesta al estrés en sí misma, es fundamental utilizar indicadores electrofisiológicos y bioquímicos para entender los cambios orgánicos que ocurren, así como evaluar el estado emocional y somático mediante mediciones de percepción y activación. También es importante investigar los posibles efectos de estas respuestas al estrés en el comportamiento de los individuos a nivel conductual (Estrés laboral, 2024).

Para evaluar los diversos factores que generan estrés, se utilizan diferentes métodos que abarcan desde listas de verificación hasta herramientas más especializadas. Las listas de verificación son útiles para obtener una visión general de las áreas dentro de una organización que podrían ser fuentes de estrés,

identificando factores estresantes específicos en cada una. Estas herramientas son accesibles ya que no requieren conocimientos técnicos avanzados, lo que permite a los propios trabajadores utilizarlas para monitorear y gestionar su entorno laboral (Estrés laboral, 2024).

Aspectos a analizar en la evaluación del estrés

Las condiciones laborales se ven influenciadas por si el individuo percibe o no las demandas del entorno como amenazantes, y si estas superan o no sus capacidades para manejarlas de manera efectiva (Estrés laboral, 2024).

La medición directa de marcadores bioquímicos de activación autonómica implica el análisis hormonal en muestras de orina y sangre, típicamente recolectadas en intervalos cortos a lo largo del día (Estrés laboral, 2024).

Indicadores electrofisiológicos

Las medidas indirectas de la actividad del sistema autónomo captan cambios en varios parámetros biológicos a través de registros electrofisiológicos, reflejando sensibilidad ante experiencias estresantes. Estos parámetros incluyen respuestas del sistema cardiovascular, muscular, dérmico, gastrointestinal, así como la temperatura, dilatación de pupilas y actividad eléctrica cerebral. Avances tecnológicos recientes han permitido desarrollar dispositivos portátiles para registrar patrones específicos de respuestas psicofisiológicas en individuos (Estrés laboral, 2024).

Los cuestionarios sobre problemas de salud también pueden mostrar cambios en el sistema nervioso autónomo y en los niveles hormonales debido al estrés, utilizando escalas de síntomas psicósomáticos. Comprender y evaluar el estrés laboral es crucial para desarrollar programas y estrategias de intervención efectivos orientados a su prevención y gestión (Estrés laboral, 2024).



Prevención del estrés

Según las leyes de salud y seguridad en el trabajo, los empleadores tienen la responsabilidad primordial de asegurar la seguridad y protección de la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con su labor. Esto implica principios fundamentales como la prevención de riesgos, la evaluación de riesgos inevitables, la intervención en las causas de los riesgos y la adaptación a las necesidades individuales, especialmente en el diseño del trabajo, el equipamiento y los métodos de producción. Se destaca la necesidad de minimizar el trabajo monótono y repetitivo para reducir su impacto en la salud de los empleados (Estrés laboral, 2024).

- Crear horarios de trabajo que no entren en conflicto con responsabilidades externas al puesto.
- Establecer turnos rotativos con horarios estables y predecibles.
- Garantizar que la carga laboral sea apropiada para las capacidades y recursos del trabajador, facilitando períodos de recuperación después de tareas físicas o mentales exigentes.
- Fomentar un ambiente social que facilite la interacción entre compañeros, proporcionando apoyo moral y asistencia directamente relacionada con el trabajo.

El futuro: evite la incertidumbre sobre la seguridad laboral y progrese en su carrera.

- Optimizar la gestión del contenido y la estructura organizativa para abordar los riesgos psicosociales.
- Supervisar los cambios en el entorno laboral, la salud de los servidores laborales y sus relaciones interpersonales.



- Concienciar, informar, capacitar y educar a los empleados.
- Establecer objetivos y estrategias para expandir los servicios de riesgos laborales.

Estrés laboral de manera efectiva, es crucial iniciar intervenciones desde la fase de diseño del trabajo, considerando todos los aspectos del lugar de trabajo, tanto físicos como sociales, y cómo estos pueden influir en la salud. Las medidas preventivas deben enfocarse a nivel organizacional. Aunque las intervenciones clínicas individuales pueden ser útiles en ciertas situaciones para mitigar el estrés y sus efectos, no siempre son la opción más eficaz ni adecuada para su prevención (Patlan, 2019).

Para mitigar el estrés laboral de manera efectiva, las acciones deben centrarse en varios aspectos clave de la estructura organizativa y el ambiente laboral. Es fundamental mejorar la comunicación dentro de la organización, aumentar la participación de los servidores laborales en las decisiones laborales, y optimizar las condiciones físicas del entorno de trabajo. Además, es crucial considerar la diversidad y el nivel de desafío de las tareas laborales para asegurar que estén adecuadamente equilibradas con las capacidades de los trabajadores (Patlan, 2019).

Es fundamental para prevenir el estrés fortalecer el apoyo social dentro de la organización. Esto implica promover la cohesión entre los equipos de trabajo y capacitar a los supervisores para mantener actitudes positivas hacia sus subordinados. El respaldo social no solo reduce la susceptibilidad al estrés, sino que también contribuye a mitigar sus efectos adversos en la salud y el bienestar de los empleados (Patlan, 2019).



Desarrollar estrategias integrales de promoción de la salud que aborden tanto las necesidades de los trabajadores como las de las organizaciones es fundamental para gestionar eficazmente el estrés laboral. Es importante evitar aplicar presión negativa, ya que esto no solo es ineficaz, sino que puede aumentar los niveles de estrés y sus consecuencias adversas (Patlan, 2019). Esto no solo beneficia la salud y el rendimiento de los empleados, sino que también fortalece la posición competitiva de las organizaciones

2.2.4 Síndrome de burnout

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome del quemado, tiene su origen en el término inglés "burnout syndrome".

- Agotamiento emocional: un estado de cansancio afectivo debido a trabajar en condiciones demandantes, especialmente en roles de atención directa a personas (Martínez, 2010).
- Despersonalización: deshumanización y desarrollo de actitudes insensibles y cínicas hacia los pacientes, clientes o usuarios atendidos (Martínez, 2010).
- Baja realización personal: insatisfacción consigo mismo y con el trabajo realizado, manifestando una sensación de falta de logro y satisfacción profesional (Martínez, 2010).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 *Tipo de investigación*

En cualquier investigación o investigación, los hechos y relaciones que se establecen con base en los resultados o nuevos conocimientos obtenidos son de vital importancia.

Para ello se planifica un enfoque o procedimiento estructurado para evaluar la importancia de los hechos y fenómenos mencionados.

El estudio de investigación, se realizará mediante **métodos cuantitativos**. El uso de este método tiene como objetivo explicar los fenómenos observables mediante una investigación sistemática de los mismos mediante la recopilación de datos numéricos y su análisis mediante métodos basados en técnicas matemáticas, estadísticas o informáticas.

El alcance de nuestro estudio será **exploratorio** ya que se centrará en determinar la relación que existe entre el estrés laboral y los riesgos ocupacionales entre los servidores laborales del área de limpieza en el distrito de Paucarpata.



3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de investigación se entiende como un conjunto predefinido y desarrollado de procedimientos y estrategias metodológicas para desarrollar un proceso de indagación que oriente el propósito a través de la prueba de hipótesis, para este estudio es de naturaleza experimental y su diseño es causalmente interpretativo. (Sampieri y Fernández, 2016).

Para lograr mejor los objetivos planteados por Sampieri y Fernández (2006, p161), se utilizó un diseño post hoc porque se establece una relación causal entre las variables independientes y dependientes. El plan es el siguiente:

- $Y = f(X)$

- *Dónde:*

Y = Riesgos laborales de la división de limpieza de la municipalidad de Paucarpata.

- *X = Estrés laboral.*

- *f = Función.*

Este estudio se enfoca en explorar la relación entre el estrés experimentado por los servidores laborales del área de limpieza pública del municipio de Paucarpata y los riesgos laborales a los que están expuestos. Además, llevará a cabo un análisis estadístico detallado de los índices de accidentabilidad entre estos trabajadores.

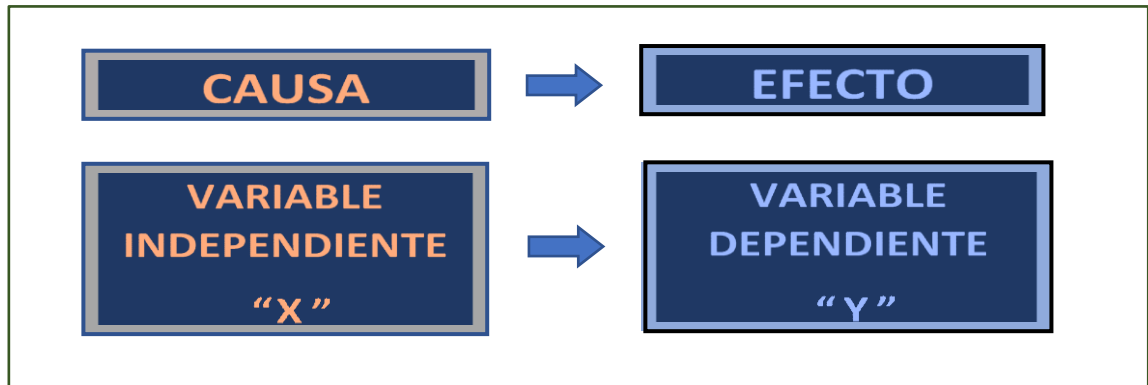
Utilizando un enfoque cuantitativo, se recopilarán datos empíricos a través de pruebas de estrés y análisis estadísticos para examinar las respuestas obtenidas y determinar la relación entre ambas variables.

Un diseño de investigación se basa en un plan destinado a obtener la información necesaria para responder al planteamiento de un problema, y un

diseño cuasiexperimental puede establecerse por las siguientes razones:

Figura 13

Diseño de la investigación



Nota. Elaboración propia

La validez interna en el diseño cuasiexperimental se refiere al grado de confianza en la precisión y validez de los resultados del experimento, logrado a través de un análisis e interpretación adecuados y mediante el control de variables.

Basado en la revisión de documentos y alineado con los objetivos del estudio, el alcance de la investigación determina que este proyecto sea de **naturaleza descriptiva**. Esto implica la medición de conceptos, la definición de variables y el análisis descriptivo de la normativa legal vigente, así como de las actividades y procedimientos lógicos y prácticos. Estos elementos facilitan la identificación de las características de los procesos y el comportamiento de los trabajadores en la división de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata.

3.2 Método de la investigación

La metodología del presente trabajo sobre la relación entre el estrés laboral y los riesgos laborales en la división de limpieza pública del distrito de Paucarpata contempla los siguientes aspectos esenciales:

3.2.1 Trabajos de oficina

- Evaluación de los resultados de los test de estrés laboral aplicados a los empleados. El cuestionario de estrés laboral se basará en el modelo



Burnout, el cual evalúa la gravedad percibida (intensidad) y la frecuencia de ocurrencia. Del mismo modo, el cuestionario sobre riesgos laborales se basará en el modelo utilizado por Moran Y, Paucar R.J. (Test De Salud Ocupacional en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018), adaptado a la realidad actual de los trabajadores de limpieza pública de Paucarpata.

- Revisión exhaustiva y análisis de las estadísticas relacionadas con la seguridad y salud ocupacional.
- Evaluación detallada de los informes de incidentes y accidentes.
- Verificación y cumplimiento de los requisitos legales actuales en materia de seguridad y salud ocupacional.
- Revisión minuciosa de los informes finales sobre seguridad y salud ocupacional.

3.2.1.1 Trabajo de campo

- Revisión de las gestiones de riesgo.
- Examinar la documentación de seguridad en las áreas de trabajo.
- Consultar con los empleados sobre la gestión de la seguridad.
- Observar las tareas realizadas en el campo.

3.3 Datos de la empresa publica

Razón social: Municipalidad distrital de Paucarpata.

RUC: 20167264868.

Domicilio fiscal: Pza. de Armas Nro. 106, Paucarpata.

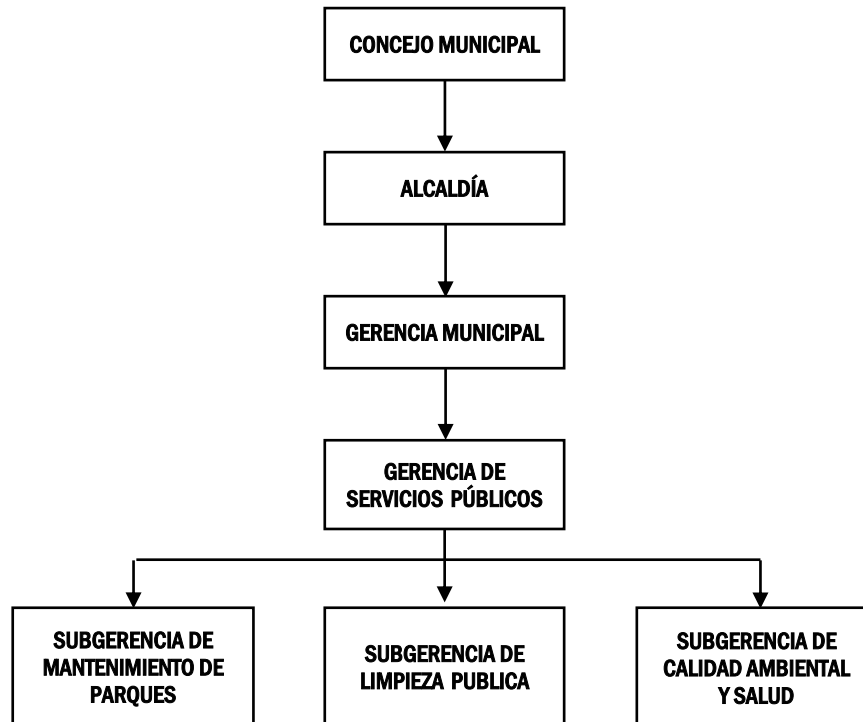
Actividad(es) Económica(s):

- ✓ Actividad de administración pública en General.
- ✓ Venta al por Menor Combustibles.

3.4 Organigrama

Figura 14

Organigrama de la división de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata



Fuente: Elaboración propia

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

Esta investigación abarca a los 130 empleados involucrados de la división de limpieza municipalidad Paucarpata.

3.5.2 Muestra

La muestra de esta investigación está constituida por los trabajadores de la división de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata y será calculada de la siguiente manera:

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

Donde:

n = *Tamaño de la muestra.*

N = *Tamaño de la Población.*

E = *error máximo permitido.*

Z = *Nivel de confianza.*

p = *probabilidad de acierto.*

q = *probabilidad de acierto.*

Para esta investigación se tendrá los siguientes datos:

n = *Tamaño de la muestra = ¿?*

N = *Tamaño de la Población = 130 trabajadores habitualmente en el año 2023.*

E = *Error máximo permitido = 3%.*

Z = *Nivel de confianza será de 95% por lo que Z será de 1,96.*

p = *probabilidad de acierto = 50%.*

q = *probabilidad de acierto esta será igual a $(1-p)$, el cual será de 50%.*

$$\begin{aligned}n &= \frac{Z^2(p)(q)(N)}{E^2(N-1) + Z^2(p)(q)} = \frac{1,96^2(0,5)(0,5)(130)}{0,03^2(130-1) + 1,96^2(0,5)(0,5)} \\ &= \frac{124,85}{0,1161 + 0,9604} = \frac{124,85}{1,0765} = 115,98\end{aligned}$$

Por lo tanto, se tiene que la muestra es de 116 trabajadores.

3.5.3 Técnicas para la recolección de datos

3.5.3.1 Técnicas

Roberto Hernández-Sampieri (2014) argumenta que la aplicación de



instrumentos de medición y la recopilación de datos representan una oportunidad para que el investigador contraste el trabajo conceptual y de planificación con la realidad. Reunir datos o referencias es fundamental para desarrollar un proyecto detallado y conciso, dirigido a obtener datos con un propósito específico. Al enfrentar este proceso, es esencial considerar las siguientes preguntas:

- a) Las fuentes de donde se obtendrán los datos pueden incluir encuestas, entrevistas, registros documentales, bases de datos institucionales y observaciones directas.
- b) Los datos pueden ser proporcionados por los trabajadores a través de encuestas y entrevistas, así como basarse en observaciones y registros documentales como archivos y bases de datos institucionales.
- c) Estas fuentes están ubicadas en la municipalidad distrital de Paucarpata, donde trabajan los empleados de limpieza que son objeto de estudio.
- d) Las fuentes seleccionadas deben ser reales y confiables, cumpliendo con los requisitos necesarios para alcanzar los objetivos de la investigación. Esto implica que los datos obtenidos deben ser precisos, completos y representativos de la población estudiada, asegurando la validez y la fiabilidad de los resultados obtenidos.

3.5.4 Tipos de información a recolectar

3.5.4.1 Información PRIMARIA

- **Recopilación de Documentación de Oficina:** Se llevará a cabo la búsqueda y revisión de diversos documentos que incluyen informes de



gestión de seguridad, estadísticas de accidentes, investigaciones de accidentes, reportes del comité de seguridad.

- **Recopilación de Información de Campo:** Se realizará la búsqueda, revisión y análisis de la documentación generada por el personal en campo, la cual incluye procedimientos, (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Críticos) y ATS (Análisis de Tareas Seguras).
- **Revisión de Información Secundaria:** Se realizará la revisión de documentación externa y sitios web relevantes.

3.5.5 Revisión documental

En la investigación cuantitativa, la revisión de informes que contienen datos es crucial para asegurar la validez tanto interna como externa del estudio.

La autenticidad de la documentación interna depende de la adecuada selección o construcción de instrumentos de investigación que sean capaces de recabar la información necesaria. La teoría subyacente en el estudio debe ser coherente con las características teóricas y empíricas del instrumento utilizado. La precisión en la selección de datos es fundamental, ya que cualquier error podría afectar la interpretación, análisis y discusión de los resultados, llevando a que la teoría y los datos no converjan adecuadamente.

3.5.6 Herramientas de recolección de la información

La metodología de investigación cuantitativa se emplea para recopilar información.

- A. El muestreo probabilístico es una técnica que permite recopilar información de una muestra seleccionada de manera aleatoria, lo cual

ayuda a evitar sesgos en la investigación.

- B. Entrevistas: Esta técnica implica conversaciones con trabajadores que realizan tareas en diferentes obras. Se pueden llevar a cabo personalmente, por teléfono o a través de plataformas digitales como Zoom o Meet, siendo esta última la más común.
- C. Encuestas y cuestionarios: Son métodos efectivos en la investigación cuantitativa para recopilar datos e información.
- D. Observación: Implica hacer preguntas objetivas sobre los problemas de seguridad que ocurren en la empresa.
- E. Investigación documental: Se refiere a revisar sistemáticamente manuales escritos y electrónicos para verificar el cumplimiento de procedimientos de seguridad y salud durante emergencias.

3.5.7 Validez y confiabilidad del instrumento

La confiabilidad y validez de este estudio se determinó con base en las disposiciones legales vigentes y la revisión de documentos internos, los cuales fueron analizados y discutidos en reuniones con los servidores laborales de limpieza de la Municipalidad Distrital de Paucarpata. Además, cualquier ajuste o mejora de los distintos componentes del sistema de gestión de SST, particularmente en el área de "control de riesgos", será evaluado, aprobado y comunicado a todos los empleados relevantes.

3.6 Contrastación de hipótesis

Para evaluar la hipótesis, se aplicarán cálculos estadísticos basados en los niveles de estrés y los riesgos laborales de los servidores laborales del área de

limpieza de la municipalidad de Paucarpata. Las hipótesis estadísticas se analizarán utilizando los datos obtenidos de las muestras, lo que implica que podrían ser aceptadas o rechazadas, con el riesgo de cometer errores en cualquiera de estas decisiones.

A continuación, se muestra las pruebas realizadas para nuestra investigación:

Tabla 3

Pruebas de normalidad

PRUEBAS DE NORMALIDAD						
VARIABLES	ESTADÍSTICO	GI	Sig	ESTADÍSTICO	gl	Sig
Estrés laboral	0.429	30	0.000	0.623	30	0.000
Riesgos laborales	0.440	30	0.000	0.577	30	0.000

Los resultados de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk indican que los datos no presentan una distribución normal, dado que los valores de p obtenidos fueron inferiores a 0.05. Por consiguiente, se requiere utilizar métodos estadísticos no paramétricos para llevar a cabo el análisis adecuado.

3.7 Nivel de estrés laboral de los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata

Para cumplir con el objetivo inicial de la investigación, se propone una encuesta compuesta por 19 preguntas (ver anexo 1), adaptadas del Maslach Burnout Inventory (MBI). Estas preguntas están formuladas como afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo.

El propósito del cuestionario es medir el desgaste profesional, evaluando tanto la frecuencia como la intensidad del síndrome de Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. La subescala de agotamiento emocional mide cómo uno se siente

emocionalmente exhausto debido a las demandas del trabajo. Este componente incluye 12 preguntas, numeradas del 1 al 12, con una puntuación total máxima de 48 puntos.

2. La subescala de despersonalización mide el grado en el que alguien muestra actitudes de frialdad y distanciamiento hacia su trabajo. Este componente consta de 7 ítems, numerados del 13 al 19, con una puntuación máxima de 28 puntos.
3. En esta investigación, no se han incorporado preguntas para evaluar la subescala de realización personal, por lo que la puntuación máxima en este aspecto es de 0 puntos.

3.7.1 Valoración de puntuaciones en el nivel de estrés laboral

Son indicativos de la posible presencia del síndrome de Burnout. Es esencial realizar un análisis detallado de estos aspectos para determinar la gravedad del síndrome, que puede variar según la presencia de síntomas en uno, dos o los tres ámbitos mencionados, así como en comparación con los valores de referencia que señalan la existencia del síndrome. Este análisis minucioso puede proporcionar una comprensión más profunda de las fortalezas y debilidades individuales en el contexto laboral.

3.7.2 Valores de referencia del nivel de estrés laboral

De acuerdo a la encuesta tomada a los trabajadores de la municipalidad se tiene lo siguiente:

Tabla 4
Valores de referencia del test de estrés laboral

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0-12	13-24	25-48
Despersonalización	0-7	8-14	15-28

3.7.3 Rangos de medida de la escala en el nivel de estrés laboral

Las preguntas planteadas tienen el siguiente rango de medida en el test.

Tabla 5

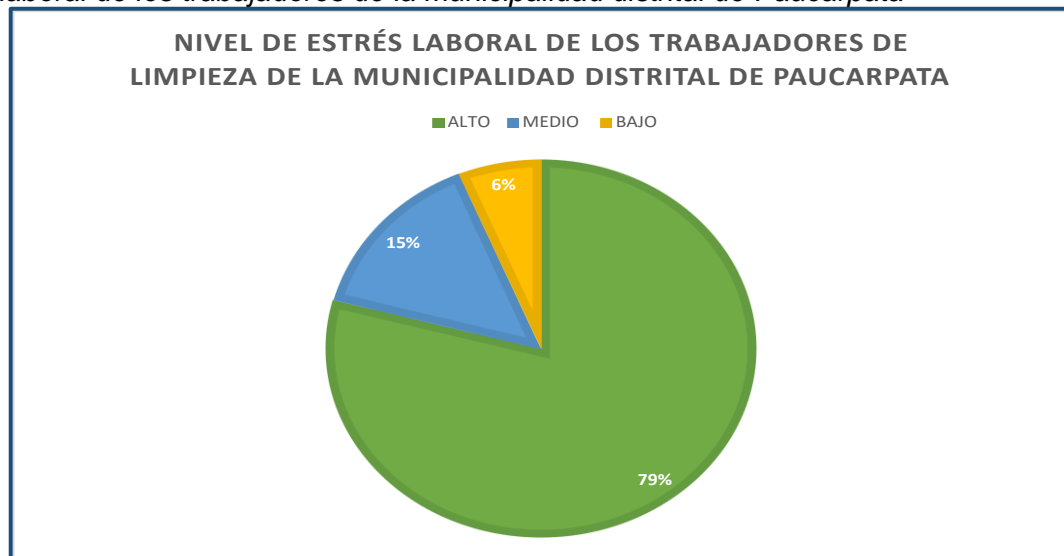
Rangos de medida del test estrés laboral

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA
0 = Nunca o casi / en un grado muy bajo.
1 = Raramente / en un grado bajo
3 = A veces / algo
4 = A menudo / en un grado alto
5 = Siempre / en un grado muy alto

3.7.4 Nivel de estrés laboral de los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata

Figura 15

Estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata

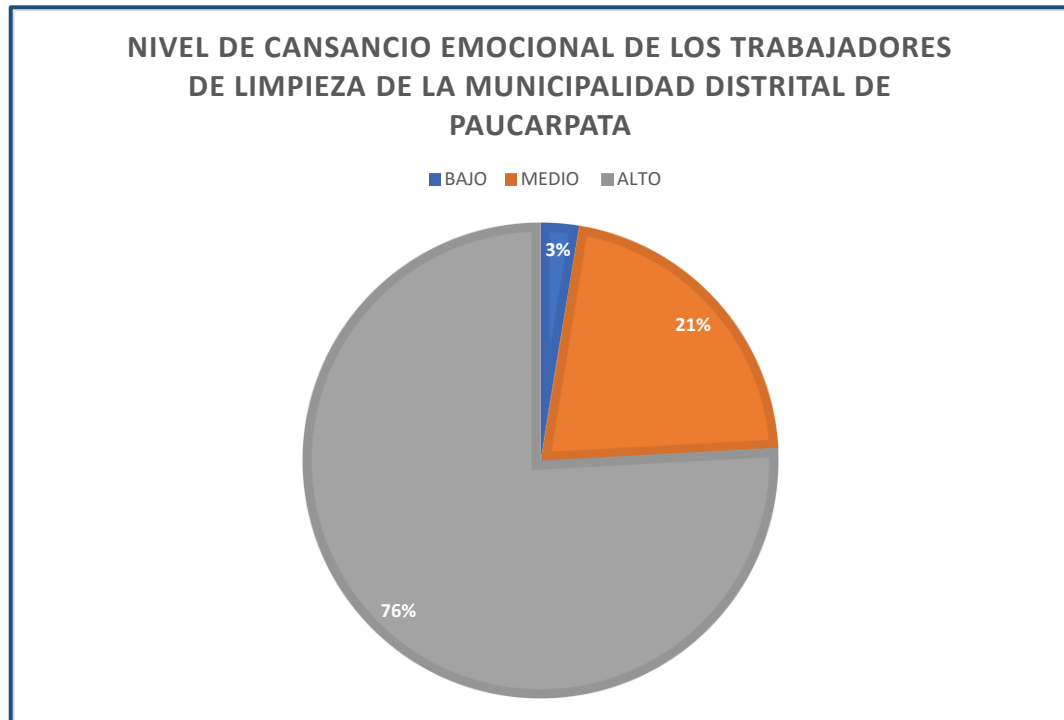


Los resultados de la figura 15, indican que la mayoría de los trabajadores municipales (79.00%) experimentan niveles altos de estrés laboral, mientras que un grupo minoritario del 15.00% muestra niveles medios de estrés y solo un 6.00% reporta niveles bajos de estrés laboral. Estos hallazgos destacan que el estrés laboral representa un riesgo significativo para los empleados municipales, especialmente debido a las exigencias elevadas asociadas a los roles operativos que la mayoría desempeña.

3.7.4.1 Nivel de cansancio emocional de los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata

Figura 16

Cansancio emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata

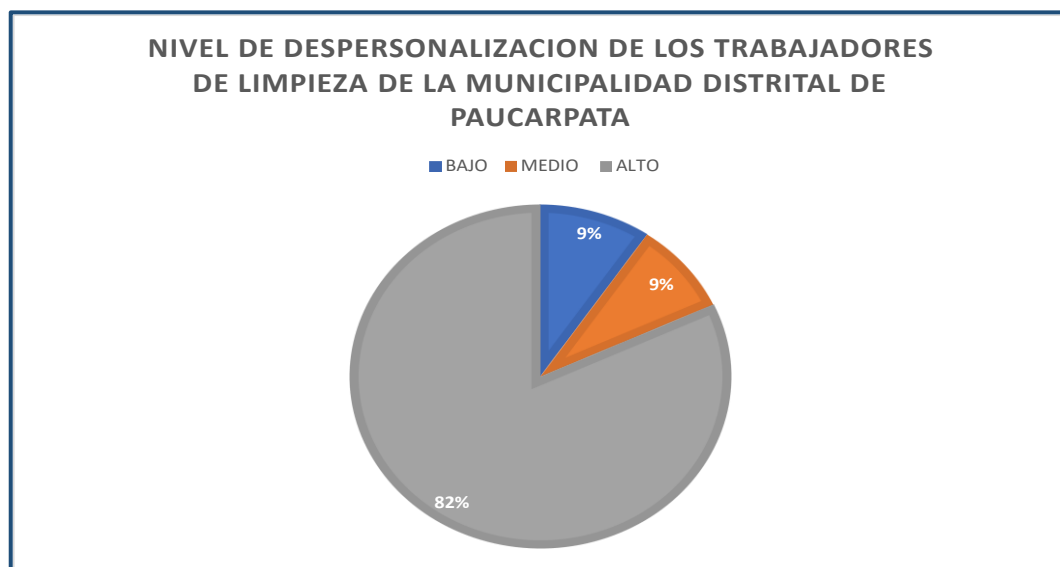


Los resultados de la figura 16, muestran que la mayoría de los servidores laborales del área de limpieza (76.00%) experimentan niveles altos de cansancio emocional, mientras que un grupo minoritario del 21.00% presenta niveles medios y solo un 3.00% reporta niveles bajos de cansancio emocional. Estos hallazgos indican que el cansancio emocional representa un riesgo significativo para los empleados municipales, especialmente debido a las exigencias laborales elevadas asociadas a los roles operativos que la mayoría desempeña.

3.7.4.2 Nivel de despersonalización de los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata

Figura 17

Despersonalización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata



Los resultados de la figura 17, muestran que la mayoría de los servidores laborales del área de limpieza (82.00%) experimentan niveles altos de despersonalización, mientras que un grupo minoritario del 9.00% presenta niveles medio y bajo de despersonalización. Estos hallazgos indican que la despersonalización laboral representa un riesgo significativo para los empleados municipales, especialmente debido a las altas demandas laborales asociadas a los roles operativos que la mayoría desempeña.

3.8 Nivel de riesgos de seguridad de los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata

Con el fin de cumplir el objetivo inicial de la investigación, se propone una encuesta compuesta por 19 preguntas (ver anexo 2). Estas preguntas están basadas en el cuestionario previamente desarrollado por Moran Y, Paucar RJ (Salud ocupacional en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad



Provincial de Huancavelica – 2018), del cual se han seleccionado específicamente 19 preguntas que abordan los riesgos laborales que enfrentan los servidores laborales del área de limpieza.

El objetivo del cuestionario es medir los riesgos laborales que aquejan a los trabajadores, por lo que se abordan 3 tipos de riesgos laborales, como son los riesgos de seguridad, riesgos higiénicos y riesgos ergonómicos y sicosociales.

1. De los riesgos de seguridad que aquejan a los trabajadores, se formulan 8 preguntas (1-8), la puntuación máxima a este ítem es de 16 puntos.
2. De los riesgos higiénicos que aquejan a los trabajadores, se formulan 6 preguntas (9-14), la puntuación máxima referido a este ítem es de 12 puntos.
3. De los riesgos ergonómicos y sicosociales se planteó 5 preguntas (15-19) relacionadas a riesgos de este tipo a los cuales están expuestos los servidores laborales del área de limpieza, la puntuación máxima respecto a este ítem es de 10 puntos.

3.8.1 Valoración de puntuaciones en el nivel de riesgo laboral

Comprender las altas puntuaciones en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, junto con la baja en la subescala de realización personal (aunque no evaluada en este estudio), es crucial para identificar el síndrome de Burnout. Es fundamental realizar un análisis exhaustivo de estos aspectos para determinar la severidad del síndrome, que puede variar según la presencia de síntomas en uno, dos o los tres ámbitos mencionados, así como comparar los valores con referencia que indican la presencia del síndrome. Este análisis detallado puede ofrecer perspectivas sobre las fortalezas y debilidades de cada individuo en su desempeño laboral.

3.8.2 Valores de referencia en el riesgo laboral

De acuerdo a la encuesta tomada a servidores laborales del área de limpieza se tiene lo siguiente:

Tabla 6

Valores de referencia del test de riesgo laboral

	BAJO	MEDIO	ALTO
Riesgos de seguridad	0-5	6-11	12-16
Riesgos higiénicos	0-4	5-8	9-12
Riesgos ergonómicos y sicosociales	0-3	4-7	8-10

3.8.3 Rangos de medida de la escala del riesgo laboral

Las preguntas planteadas tienen el siguiente rango de medida en el test.

Tabla 7: Rangos de medida del test de riesgo laboral

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

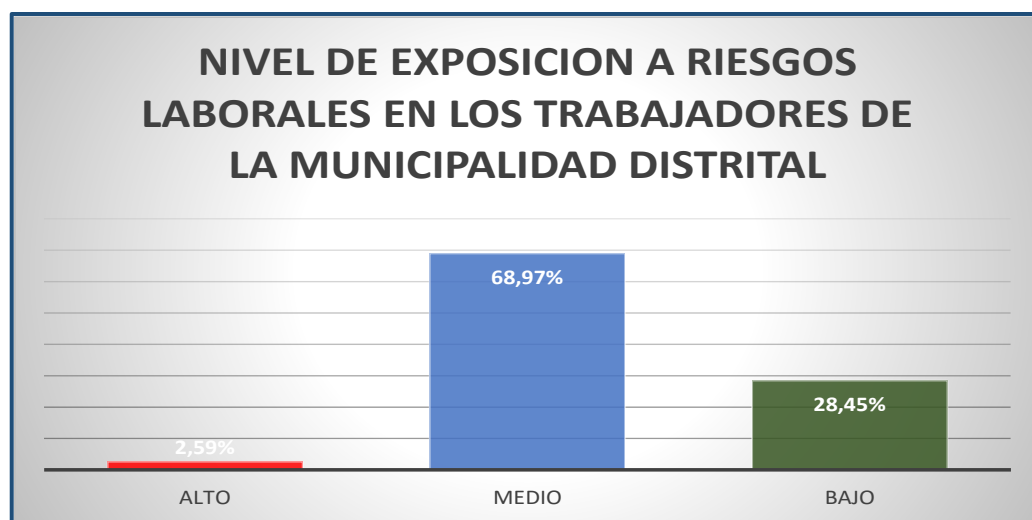
- 0 = Nunca
- 1 = A veces / parcial
- 2 = Siempre

Fuente: Elaboración propia

3.8.4 Riesgos laborales en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata

Figura 18

Exposición a riesgos laborales en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata

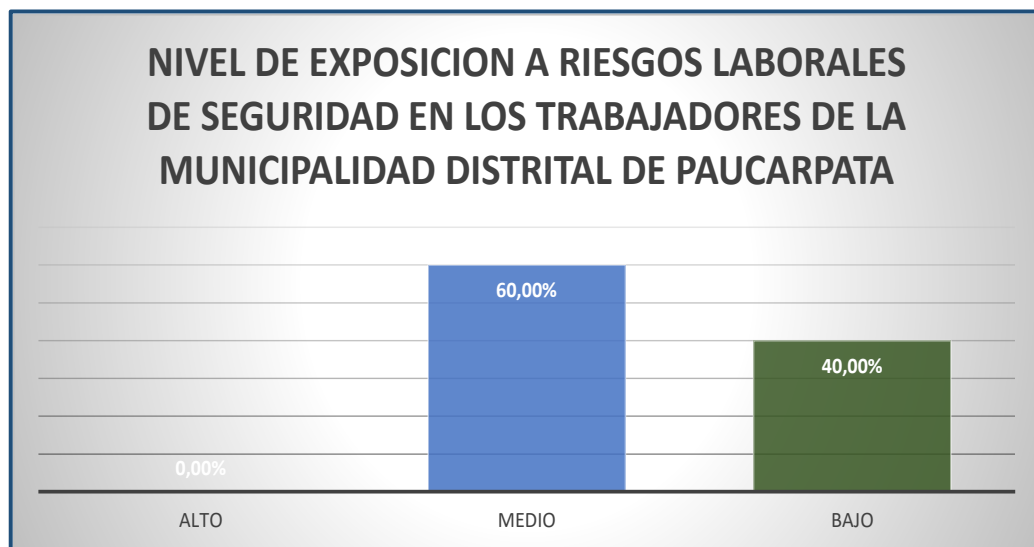


En la figura 18, se evidencia que cerca del 68.97% de los servidores laborales del área de limpieza en la Municipalidad Provincial de Paucarpata, que suman un total de 116 trabajadores, experimentan un nivel moderado de exposición a riesgos laborales. Por otro lado, el 28.45% de los empleados tienen una exposición baja, mientras que un pequeño porcentaje, equivalente al 2.59%, enfrenta una alta exposición a riesgos laborales.

3.8.5 Nivel de exposición a los riesgos laborales de seguridad en los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Paucarpata

Figura 19

Exposiciones a riesgos laborales de seguridad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata

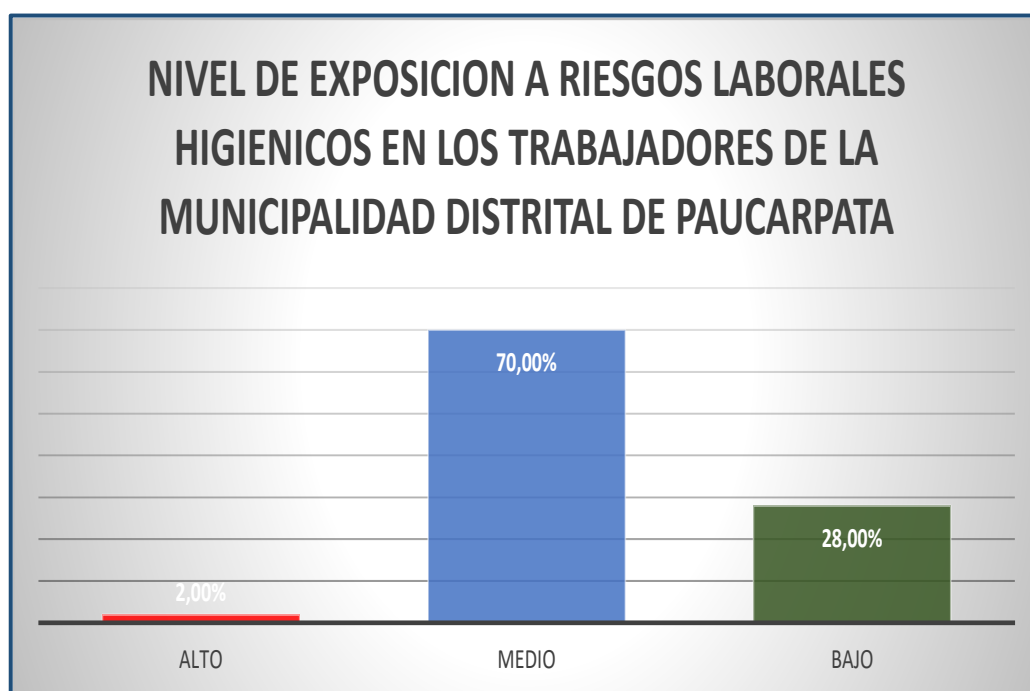


En la figura 19, se observa que el 60.00% de los servidores laborales del área de limpieza de la Municipalidad Distrital de Paucarpata enfrentan un nivel moderado de exposición a riesgos laborales en términos de seguridad. Por otro lado, el 40.00% de los trabajadores tienen un nivel bajo de exposición a estos riesgos. Estos hallazgos sugieren una situación significativa de trabajos realizados sin los implementos de seguridad adecuados, lo cual incrementa el riesgo de accidentes como caídas durante sus actividades diarias de trabajo.

3.8.6 Nivel de exposición a los riesgos laborales higiénicos en los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Paucarpata

Figura 20

Riesgos laborales higiénicos de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata

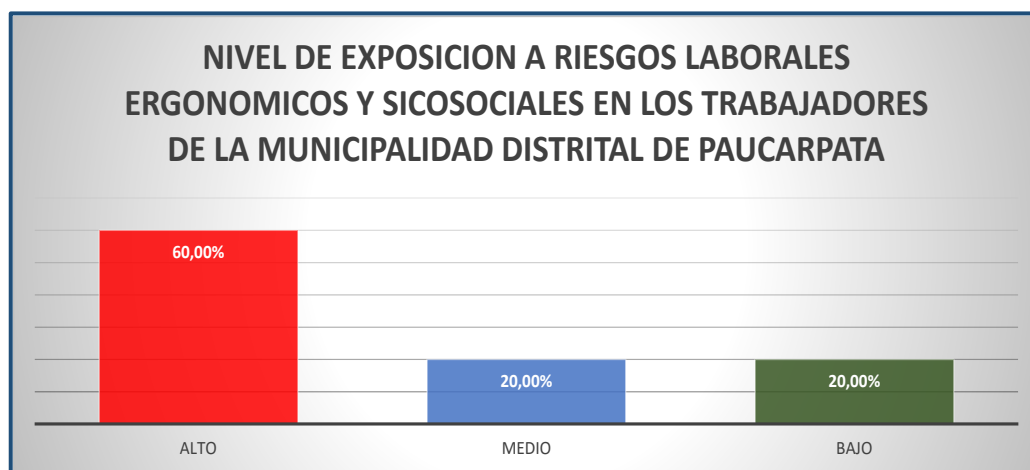


En la figura 20, se destaca que el 70.00% de los servidores laborales del área de limpieza en la Municipalidad Distrital de Paucarpata enfrentan un nivel moderado de exposición a riesgos laborales higiénicos. Además, el 28.00% tiene un nivel bajo de exposición, mientras que el 2.00% enfrenta un alto nivel de riesgo higiénico. Estos datos indican una exposición frecuente a polvo, humo, olores desagradables y gases tóxicos, factores que pueden causar irritación ocular y cutánea. Esto subraya la necesidad de un uso adecuado de equipos de protección para mitigar estas exposiciones.

3.8.7 Nivel de exposición a los riesgos laborales ergonómicos y sicosociales en los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Paucarpata

Figura 21

Riesgos laborales ergonómicos y sicosociales de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata



La figura 21 revela que el 60.00% de los servidores laborales del área de limpieza en la Municipalidad Distrital de Paucarpata están expuestos a un alto nivel de riesgos ergonómicos en su labor. En contraste, el 20.00% enfrenta un nivel medio de exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales, y otro 20.00% experimenta un riesgo ergonómico bajo.

Esta situación sugiere que los trabajadores están sometidos a tareas o posturas prolongadas que pueden provocar problemas musculares, movimientos repetitivos de brazos, levantamiento de objetos que exceden su capacidad establecida y estar de pie durante períodos prolongados, entre otras condiciones habituales. Además, algunos trabajadores pueden experimentar estrés laboral o enfrentar un entorno laboral adverso como parte de sus responsabilidades.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Análisis del resultado de investigación

En la actualidad, la exposición a riesgos laborales representa uno de los mayores desafíos en términos de salud pública, especialmente para los trabajadores de limpieza pública en las municipalidades. Estos riesgos pueden originarse tanto del entorno físico y social del lugar de trabajo como de la implementación de medidas de seguridad por parte de la entidad y del cumplimiento de estas por parte de los trabajadores. Esta población específica enfrenta una alta vulnerabilidad ante diversos tipos de riesgos laborales, lo que subraya la importancia de evaluar adecuadamente la magnitud del problema.

La Figura 18, muestra la exposición a riesgos laborales entre los servidores laborales del área de limpieza del distrito de Paucarpata, donde el 68,97% enfrenta niveles moderados de exposición a riesgos laborales. En comparación, el 28,45% tuvo exposiciones más bajas, lo que indica un cumplimiento adecuado de las medidas de seguridad en el lugar de trabajo, incluido el uso correcto de equipos de protección personal (EPI). Sólo una pequeña proporción (2,59%) estuvo expuesta a altos niveles de riesgos laborales, incluidos riesgos de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales.

Es importante destacar que muchos trabajadores de la limpieza pública carecen del conocimiento necesario sobre los efectos adversos de la exposición a riesgos físicos, químicos, ergonómicos y otros. La naturaleza misma de su trabajo los hace vulnerables a desarrollar enfermedades laborales o sufrir accidentes, especialmente debido a la manipulación de residuos sólidos y los riesgos asociados con la seguridad vial.

En la figura 19, la exposición a riesgos laborales de seguridad por parte de los servidores laborales del área de limpieza, obtuvo que el 60,0% de los trabajadores tienen un riesgo de exposición medio a este tipo de riesgo, y un 40,0% de los trabajadores está expuesto en un nivel bajo de exposición a los riesgos laborales de seguridad, así también es necesario mencionar que ninguno de los trabajadores está expuesto a un nivel alto de exposición de riesgos laborales de seguridad. Esto se puede interpretar de manera que los trabajadores de la municipalidad reciben capacitaciones periódicas de seguridad y el uso de implementos de seguridad para realizar sus labores diarias. Estas capacitaciones reducen el riesgo de sufrir accidentes e incidentes laborales, pero aun así es necesario mejorar la seguridad en este aspecto, realizando capacitaciones continuas sobre temas de seguridad relacionados a este tema.

Además, en el ámbito institucional no se observa un programa completo diseñado para mejorar la salud laboral. La provisión de Equipos de Protección Personal (EPP) no es constante y a veces es limitada, lo que resulta en ocasiones en trabajadores que no utilizan la vestimenta adecuada o el equipo de protección necesario. En este contexto, la mayoría de los servidores laborales del área de limpieza experimentan un nivel medio de exposición a diversos riesgos laborales higiénicos.

En la figura 20, se muestra el nivel de exposición a riesgos laborales higiénicos

entre los empleados de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Paucarpata. El 70.00% enfrenta un nivel moderado de exposición, el 28.00% tiene un nivel bajo, y solo el 2.00% enfrenta un alto riesgo higiénico. Esto indica que la mayoría de los servidores laborales del área de limpieza están expuestos regularmente a polvo, humo, olores desagradables y gases tóxicos, lo que puede causar irritación ocular y cutánea. Además, sugiere que el 28.00% de los trabajadores utiliza equipos de protección personal de manera regular y cumple parcialmente con la inmunización requerida contra las enfermedades a las que están expuestos, y en lo posible tratan de exponerse a residuos peligrosos y accidentes de riesgo biológico. El 70% de los trabajadores está expuesto a un riesgo de laboral higiénico medio debido a que no usa de manera regular sus equipos de protección personal, debido a varios factores, como la no costumbre de usarlos en forma continua o que carecen de ellos, o no se renueva de manera periódica; y el restante 2% de trabajadores está en peligro de sufrir riesgos laborales de higiene el cuál puede complicar su salud, esto debido a que se exponen de forma regular a residuos peligrosos, accidentes de riesgo biológico, por pinchazos, objeto punzo cortantes entre otros.

4.2 Discusión de resultados

Según Rodríguez et al., este riesgo surge por la manipulación o contacto con líquidos o sustancias que contienen patógenos. También está asociado a desechos animales y biológicos como mascarillas, pañales y toallas sanitarias. Además, también puede ser causada por ataques de animales e insectos salvajes.

La gravedad de esta situación de riesgo se comprende mejor tras la pandemia de COVID-19, ya que las infecciones respiratorias se propagan más rápidamente en lugares de trabajo abarrotados. Como resultado, muchas empresas han



implementado medidas de protección respiratoria y utilizados equipos de protección personal (EPP) adecuados para reducir los riesgos biológicos.

En la figura 21, se detalla el nivel de exposición a riesgos laborales ergonómicos y psicosociales entre los empleados de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Paucarpata. El 60.00% enfrenta un alto riesgo en estas áreas, el 20.00% tiene un nivel medio de exposición, y otro 20.00% muestra un riesgo bajo. Esto refleja que la mayoría de los trabajadores de limpieza pública están expuestos significativamente a estos riesgos debido a las características de sus labores, ya que están más expuestos a trabajar de forma repetitiva en diversas tareas encomendada por la municipalidad, como lo son recojo de basura en las calles o en los recolectores de basura o en algunos trabajos definidos por la misma municipalidad. Además, se puede afirmar que este tipo de riesgo es el que más aqueja a los servidores laborales del área de limpieza de la municipalidad, por lo que se debería contrarrestar los efectos de este tipo de riesgo con alguna acción concreta, tales como rotación de puestos o ejercicios de estiramiento, o relajamiento después de la jornada laboral o algún tipo de paliativos a posturas inadecuadas. También es necesario mencionar que se debe estar en constante vigilancia psicológica a los trabajadores, debido a que, en su labor diaria, se enfrentan de con todo tipo de pobladores del distrito, esto puede ocasionar en ellos ansiedad y estrés laboral.

Respecto a los niveles de estrés en la municipalidad estos son significativos. El 79.00% de los servidores laborales del área de limpieza presentan un nivel de estrés alto, mientras que un grupo minoritario de 15.00% de los trabajadores presentan un nivel medio de estrés laboral y solo un 6.00% de los trabajadores tienen un nivel bajo de estrés laboral. Este grupo de trabajadores del 79.00% al



estar con más estrés laboral, puede ocasionar accidentes de índole laboral en la municipalidad en el desempeño laboral diario. Según la interrelación de variables que se hizo entre las variables en esta investigación se demostró que ambas variables conducen una a la otra, por lo que es primordial que se reduzcan los niveles de estrés laboral de los trabajadores de limpieza y en base a eso los factores de riesgo laboral disminuirán de manera significativa. Debe ser uno de los objetivos de la administración de la municipalidad disminuir los factores de riesgo laboral de nivel medio (68.97%) a un nivel bajo por debajo de los estándares permitidos pero esta disminución debe estar de la mano de la reducción de los niveles de estrés laboral.



CONCLUSIONES

- Primera:** de acuerdo a los resultados obtenidos del trabajo de investigación respecto al nivel de estrés de los servidores laborales de la municipalidad distrital de Paucarpata, la figura 15 plasman de manera gráfica, el nivel de alto de estrés laboral, en los servidores laborales del área de limpieza está en un 79% con referencia al personal de la municipalidad de otras áreas. Este nivel de estrés influye en el comportamiento del servidor laboral, conduciéndolo a que tome decisiones no acertadas en su trabajo. Y podría devenir en riesgos laborales a los cuales puede estar expuesto de forma innecesaria el servidor laboral.
- Segunda:** el nivel alto de estrés de los servidores laborales municipales se puede desglosar en niveles altos de cansancio emocional (76%), y un alto índice de despersonalización (82%), estas dos dimensiones logran que el trabajador municipal tenga un nivel alto de estrés laboral.
- Tercera:** los resultados de la investigación también concluyen que el nivel de exposición a riesgos laborales está en un nivel medio con un 68.97%, y un 28.45% de exposición bajo, a los riesgos laborales. Esos indicadores son buenos porque el nivel de exposición es hasta cierto punto remediable, con algunas mediadas que la propia municipalidad debe tomar para reducir los riesgos laborales.
- Cuarta:** en relación a la revisión detallada de los riesgos laborales a los que están expuestos los servidores laborales del área de limpieza, se observa que, en términos de seguridad, el 60.00% del total de



trabajadores de limpieza pública presenta un nivel moderado de exposición a riesgos laborales.

Esto podría ser consecuencia de los altos niveles de cansancio emocional a los que está expuesto el trabajador. Este cansancio emocional ocasiona que el trabajador no esté concentrado en su labor a la hora de desempeñar sus tareas.

Quinta: en la dimensión higiene el servidor laboral de la municipalidad presenta un nivel de exposición medio de 70.00%, esto podría deberse a que el trabajador sufre un nivel de despersonalización en cómo se percibe así mismo. Y esto traería como consecuencia que el servidor laboral este expuesto innecesariamente a un riesgo laboral.

Sexta: en la dimensión ergonómica y psicosocial el servidor laboral de la municipalidad presenta un nivel alto de exposición a riesgos laborales, de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación un 60.00% de trabajadores sufren este tipo de riesgo laboral, esto se debería a al nivel de cansancio encima debido a que este tipo de riesgo es producto de del estado de salud mental y física del propio trabajador. En los anteriores ítems se vio que el cansancio emocional y la despersonalización es muy elevado, y por ende esto afecta directamente al trabajador, y esto lo induce a que tenga un nivel alto de riesgos ergonómicos y psicosociales.



RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda que la Municipalidad distrital de Paucarpata, en coordinación con la Sub Gerencia a cargo, deben tomar medidas inmediatas para abordar y mitigar los factores de estrés laboral que hacen que estos sean altos. La subgerencia respectiva debe organizar talleres de mitigación de estrés laboral, estos talleres debieran convocarse a profesionales especialistas en este tipo de temas. Los talleres deben hacerse en forma continua podrían ser en forma mensual y posteriormente se podría evaluar el impacto que generarían estos talleres en el personal y así de esta manera se podría incrementar o decrementar los intervalos de tiempo de ejecución de estos talleres.

Segunda: se recomienda que debería obligarse a los trabajadores de limpieza pública pasar semanal o quincenalmente por las oficinas de Psicología de la municipalidad, para que el profesional respectivo, pudiera tomar acciones y reducir los niveles de cansancio emocional y despersonalización en los servidores laborales del área de limpieza. También se recomienda que los trabajos ejecutados por el personal sean lo bastante rotativos, es decir que el servidor laboral, tenga turnos variados, esto con el fin de variar su ambiente de trabajo establecido. También se recomienda que los puestos de trabajo sean completamente rotados, y en intervalos menores para garantizar que el trabajador no se aburra y estrese en un mismo lugar de trabajo.

Tercera: se recomienda que la Municipalidad Distrital de Paucarpata siga aplicando medidas preventivas y programas de capacitación para preservar y mejorar las condiciones laborales. Esto asegurará un



entorno de trabajo seguro y saludable, abarcando aspectos tanto psicológicos como físicos y locativos, en beneficio de sus empleados.

Cuarta: se recomienda que el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, en colaboración con la Administración Municipal, promueva un programa de capacitación continua específicamente para los servidores laborales del área de limpieza en el distrito de Paucarpata. El programa está diseñado para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo y garantizar el uso correcto del equipo de protección personal (EPP) cuando sea necesario.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Barrio, J.A.; García, M.R.; Ruiz, I.; Arce, A. El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 1, núm. 1, 2006, pp. 37-48 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España.
- Béjar EA. *La seguridad y salud en el trabajo de los obreros de limpieza pública*. Enfoque - Derecho. Publicado el 20 de marzo del 2019. Recuperado el 23 de marzo del 2024. <https://www.enfoquederecho.com/2019/03/20/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-de-los-obreros-de-la-limpieza-publica/>
- Benlloch MC, Ureña Y. Unidad Didáctica 1: El Trabajo y La Salud: Los Riesgos Profesionales. Factores de Riesgo; 2018. Recuperado el 2 de marzo del 2024.
<https://invassat.gva.es/documents/161660384/169577891/MB11180102+El+trabajo+y+la+salud%2C%20los+riesgos+profesionales++Factores+de+riesgo/366941a0-15a9-49a6-8423-72003bf7384b>
- Borda BJ, Lahura NE. *Riesgos a exposición de radiación solar a trabajadores de limpieza pública, Lima (Perú)*. Yotantsipanko. 2022;2(2):66-72. Doi: 10.54288/yotantsipanko.v2i2.52
- Coy EY, Daza JD, Sánchez AM. *Identificación de Los Peligros y Valoración de Los Riesgos Laborales En Los Procesos de Producción de Los Negocios de Carpintería, Construcción y Ornamentación Ubicados En La Zona Urbana Del Municipio de Chiquinquirá*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia; 2017. Recuperado el 6 de marzo del 2024.
<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/2301/TGT951.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



García L. *Riesgos Biológicos En Los Trabajadores de La Salud*. Universidad de Medellín; 2020. Recuperado el 2 de marzo del 2024.

https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4908/52621643_20.pdf;jsessionid=CD52E1C1941E4C830BDF90156D168080?sequence=6

Guerrero ME. *Riesgos biológicos emergentes en trabajadores del sector salud en la Región Andina*. Una revisión. IECC. 2018;4(1):01-09. Recuperado el 7 de marzo del 2024.

https://www.researchgate.net/publication/341580107_Riesgos_biologicos_emergentes_en_trabajadores_del_sector_salud_en_la_Region_Andina_Una_revision

Guillén M. Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Revista cubana de Enfermería*. 2006;22(04). Recuperado el 7 de marzo del 2024.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08640319200600400008

Huamán N. *Riesgos Laborales de Los Trabajadores de Limpieza Pública de La Municipalidad Provincial de Cajamarca*, 2019. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Recuperado el 7 de marzo del 2024.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16825/Huaman_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Izquierdo B, Zhao G, Varo P, Brocal F, Ronda E. *Mortalidad en trabajadores en la industria metalúrgica: Revisión bibliográfica*. Revista Española Salud



Pública. 2021; 95:01-15. Recuperado el 21 de febrero del 2024.

www.mscbs.es/resp

Junta de Castilla y León. *Manual de Prevención de Los Riesgos Biológicos.*

Recuperado el 2 de marzo del 2024.

http://istas.net/descargas/MANUAL_para_los_riesgos_biologicos.pdf

Macalopú SI, Guzmán S. *Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz - Chiclayo, Perú.* Doi: 10.35383/cietna.v1i2.153 Acc Cietna. 2018;1(2):14-23.

Macías, María Amarís; Madariaga Orozco, Camilo; Valle Amarís, Marcela; Zambrano, Javier. Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe.* vol. 30, núm. 1, enero-abril, 2013, pp. 123-145 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.

Martínez Pérez, Anabella. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, núm. 112, septiembre, 2010, pp. 42-80 Universidad Complutense de Madrid Madrid, España.

Matabanchoy JM, Díaz F. *Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática.* Universidad Salud. 2021;23(3):337-350. Doi: 10.22267/RUS.212303.248

Mendoza DK, Vallejo KL, García MJ, Vallejo AI, Zambrano Jx, Guerra BA. *Protección de los trabajadores que tienen riesgos en la exposición de gérmenes.* RECIAMUC. 2019;3(1):750-768. Doi: 10.26820/RECIAMUC/3. (1). ENERO. 2019.750-768

Ministerio de Salud. *Salud ocupacional.* Publicado el 5 de marzo del 2023.



Recuperado el 4 de marzo del 2024. <https://www.gob.pe/24264-ministerio-de-salud/salud-ocupacional>.

Ministerio Segunda del Gobierno. *Riesgos Ergonómicos en el Trabajo*. Publicado en línea el año 2022. Recuperado el 14 de abril del 2024. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos>.

Montalvo AA, Cortés Y, Rojas MC. *Riesgo ergonómico asociado a sintomatología musculoesquelética en personal de enfermería*. Scielo. Doi: 10.17151/hpsal.2015.20.2.11 2015;20(2):132-146.

Montufar FE, et al. *Infectio Asociación Colombiana de Infectología*. 2014;18(3):79-85. Doi: 10.1016/j.infect.2014.05.002

Monzón GI, Pacheco MA, Miaury AR, Pinto HL, Torres SF. *Panorámica de Riesgos laborales en el personal de limpieza pública durante el COVID19*. Universidad ciencia y tecnología. Publicado en línea el 19 de febrero, 2021:66-72. 28 de febrero del 2024. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/432/847>

Naranjo Pereira, María Luisa. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 171-190. Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.

Omar CR. *Identificación de Los Riesgos Químicos y Locativos En La Etapa de Alto Riesgo Del Proceso de Transformación Del Cuero En La Empresa Cuero Moda Fénix*. Universidad Libre Seccional Pereira; 2018. Recuperado el 7 de enero del 2024. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17943/>

Organización Internacional de Trabajo. *Seguridad y Salud En El Trabajo*



(*Seguridad y Salud En El Trabajo*); 2022. Recuperado el 26 de febrero del 2024. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Pantoja JP, Vera SE, Avilés TY. *Riesgos laborales en las empresas*. Polo conocimiento. 2017;2(5):832-868. Recuperado el 28 de febrero del 2024. https://www.researchgate.net/profile/Teresa-Aviles2/publication/335678198_Riesgos_laborales_en_las_empresas/links/5df92b8e299bf10bc3634a47/Riesgos-laborales-en-las-empresas.pdf

Parra E, Perales G, Quezada A, Torres P. *Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación de limpieza*. Salud Publica Mex. 2019;61(5):657-669. Recuperado el 21 de febrero del 2024. <https://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v61n5/0036-3634-spm-61-05-657.pdf>

Patlan, Juana. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud*. Uninorte, vol. 35, núm. 1, pp. 156-184, 2019. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Pertuz Y, Rebolledo MV, Vásquez HY, Gil MJ. *Efectos para la salud respiratoria de los trabajadores que usan sustancias químicas en su medio laboral. Una revisión sistemática*. Salud Uninorte. 2022;38(2):560-585. Recuperado el 10 de junio del 2024. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/14377/214421446130>

Riveros Landeo, KJ. *Medidas de bioseguridad y su relación con los riesgos laborales en el personal del Centro de Salud Vilcashuaman - Ayacucho*.



Tesis. Universidad Nacional del Callao.

Rodríguez M, Valdez M, Rayo M, Alarcón K. *Riesgos biológicos en instituciones de salud*. Enfermería Medwave Año IX. 2009;9(7).

Doi:10.5867/medwave.2009.07.4040

Sánchez M, Pérez GB, González G, Peón I. *Enfermedades actuales asociadas a los factores de riesgo laborales de la industria de la construcción en México*. Med Segur Trab (Internet). 2017;63(246):28-39. Recuperado el 6 de marzo del 2024. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n246/0465-546X-mesetra-63-24600028.pdf>

Vargas F. *Prevención y riesgos control del riesgo de los productos químicos*. Revista Española de Salud Pública. 1996; 70:409-420. Recuperado el 2 de marzo del 2024. https://www.sanidad.gob.es/eu/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL70/70_4_409.pdf



ANEXOS



ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: *Relación entre el estrés laboral y los riesgos laborales en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General	General	General	VI: Estrés laboral	Método Deductivo directo
¿Cómo es la relación entre el estrés laboral y los riesgos laborales en la división de la limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata?	Determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos laborales en la división de la limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata.	El estrés laboral influye en los riesgos laborales en la división de limpieza pública de la municipalidad de Paucarpata.	Indicadores • Test de cansancio emocional • Test de despersonalización	Tipo Cuantitativa
Específicos	Específicos	Específicos	VD: Riesgos laborales de la división de limpieza de la municipalidad de Paucarpata	Alcance Descriptivo correlacional
1. ¿Cómo es el estrés laboral de los trabajadores en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata?	1. Conocer el estrés laboral de los trabajadores en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata.	1. Los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata sufren estrés laboral.	Indicadores • Test de riesgos laborales en seguridad • Test de riesgos laborales en higiene • Test de riesgos laborales ergonómicos y psicosociales	Población Trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Paucarpata.
2. ¿Cuáles son los riesgos laborales en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata?	2. Determinar los riesgos laborales en la división de limpieza pública en la municipalidad de Paucarpata.	2. Los riesgos laborales que sufren los trabajadores de municipalidad distrital de Paucarpata son aquellos que están ligados al estrés laboral.		



ANEXO 2

TEST DE ESTRÉS LABORAL

1. ¿Con que frecuencia te sientes cansado?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

2. ¿Con que frecuencia estas físicamente agotado?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

3. ¿Con que frecuencias estas psicológicamente agotado?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

4. ¿Con que frecuencia piensas “no puedo más”?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

5. ¿Con que frecuencia te sientes agotado?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

6. ¿Con que frecuencia te sientes débil y susceptible a enfermarse?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

7. ¿Tu trabajo es emocionalmente agotador?

En un grado muy bajo (0)	En un grado bajo (1)	Algo (2)	En un grado alto (3)	En un grado muy alto (4)
--------------------------	----------------------	----------	----------------------	--------------------------

8. ¿Te sientes quemado por tu trabajo?

En un grado muy bajo (0)	En un grado bajo (1)	Algo (2)	En un grado alto (3)	En un grado muy alto (4)
--------------------------	----------------------	----------	----------------------	--------------------------

9. ¿Te sientes frustrado por tu trabajo?

En un grado muy bajo (0)	En un grado bajo (1)	Algo (2)	En un grado alto (3)	En un grado muy alto (4)
--------------------------	----------------------	----------	----------------------	--------------------------

10. ¿Te sientes agotado al final de tu jornada laboral?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

11. ¿Por la mañana te agota pensar en otro día de trabajo?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

12. ¿Sientes que cada hora de trabajo es agotadora?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------



13. ¿Tienes suficiente energía para la familia y los amigos durante el tiempo libre?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

14. ¿Tu trabajo es entendido por los vecinos del distrito de Paucarpata?

En un grado muy bajo (0)	En un grado bajo (1)	Algo (2)	En un grado alto (3)	En un grado muy alto (4)
--------------------------	----------------------	----------	----------------------	--------------------------

15. ¿Es frustrante interactuar con los vecinos del distrito de Paucarpata?

En un grado muy bajo (0)	En un grado bajo (1)	Algo (2)	En un grado alto (3)	En un grado muy alto (4)
--------------------------	----------------------	----------	----------------------	--------------------------

16. ¿Estas cansado de interactuar con los vecinos del distrito de Paucarpata?

En un grado muy bajo (0)	En un grado bajo (1)	Algo (2)	En un grado alto (3)	En un grado muy alto (4)
--------------------------	----------------------	----------	----------------------	--------------------------

17. ¿Sientes que das más de lo que recibes cuando interactúas con los vecinos del distrito?

En un grado muy bajo (0)	En un grado bajo (1)	Algo (2)	En un grado alto (3)	En un grado muy alto (4)
--------------------------	----------------------	----------	----------------------	--------------------------

18. ¿Trabajar con compañeros consume tu energía?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

19. ¿A veces te preguntas cuanto tiempo podrás continuar trabajando con compañeros?

Nunca o casi nunca (0)	Raramente (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Siempre (4)
------------------------	---------------	-------------	--------------	-------------

ANEXO 3

TEST DE RIESGOS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA

N°	ÍTEMS	NUNCA	A VECES/PARCIAL	SIEMPRE
RIESGOS DE SEGURIDAD				
1	¿Durante el tiempo que usted trabaja en el área tuvo algún accidente que le generó alguna lesión?	0	1	2
2	¿Durante su labor en el día, con frecuencia utiliza sombrero de ala ancha, e indumentaria apropiada?	2	1	0
3	¿Hace uso de la indumentaria necesaria para evitar el riesgo físico? (Casco o sombrero*, mameluco, botas o calzados especiales, guantes)	2	1	0
4	¿Ha presentado caídas, lesiones debido a la naturaleza de calles y veredas?	0	1	2
5	¿En su trabajo con frecuencia hace uso de indumentaria (Ropa reflexiva) adecuada para evitar accidentes de tránsito?	2	1	0
6	¿Durante el tiempo que usted labora ha sufrido algún accidente a causa del mal estado de su herramienta de trabajo?	0	1	2
7	¿En su trabajo dispone de equipos y materiales de trabajo?	2	1	0
8	¿En su trabajo los equipos y materiales de trabajo se encuentran operativos?	2	1	0
RIESGOS HIGIÉNICOS				
9	¿Durante su trabajo usted se expone con frecuencia al polvo?	0	1	2
10	¿Durante su trabajo usted se expone con frecuencia al humo, CO ₂ ?	0	1	2
11	¿Durante su trabajo usted se expone con frecuencia olores nauseabundos?	0	1	2
12	¿Durante su trabajo usted se expone con frecuencia a gases tóxicos, vapores de combustible, benceno, plomo, etc?	0	1	2
13	¿Durante sus actividades laborales con frecuencia sufre de irritación de los ojos, piel por el contacto de sustancias tóxicas?	0	1	2
14	Hace uso en su actividad laboral de respiradores especiales, guantes adecuados, protectores oculares, entre otros	2	1	0
RIESGOS ERGONÓMICOS Y SICOSOCIALES				
15	¿En el trabajo está expuesto a tareas prolongadas que le generan problemas musculares? (Generan fatiga muscular)	0	1	2
16	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a posturas prolongadas que le generan problemas musculares? (trabajos prolongados de pie)	0	1	2
17	¿En tu trabajo los turnos son rutinarios?	0	1	2
18	¿El trabajo que realiza le genera mucho estrés laboral?	0	1	2
19	¿En tu trabajo se advierte un clima laboral desfavorable?	0	1	2

Adaptado de Moran Y, Paucar RJ. Salud ocupacional en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018.



ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE LA ENCUESTA ESTUDIANTIL

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA SEGURIDAD Y
 GESTIÓN MINERA



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- a. Experto/Nombres : Ramiro Arturo Rodríguez Saravia
 b. Especialidad : Seguridad - Informática
 c. Cargo Actual : Docente Contratado
 d. Grado académico : Maestro

II. TEST DE LIKERT DE: RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA

III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

Bach. HARRY MANIX SANCHEZ CHAMBI

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Está expresado en capacidades observables				X	
3. Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia			X		
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems y las variables			X		
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				X	
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	X
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítems					X
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación				X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

Coeficiente de valoración porcentual. $C = \text{Total}/50$

IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

V. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº DE CELULAR	LUGAR Y FECHA
80417269		986865699	22-05-2024



Ramiro Arturo Rodríguez Saravia
 INGENIERO ESPECIALISTA
 CIP. N° 126138



ANEXO 5

RESPUESTA DEL TEST DE RIESGOS EN LOS TRABAJADORES

TEST DE RIESGOS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA																								
PER	EDAD	SEXO	CL	GI	TS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
TL01	40	1	1	2	15	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2
TL02	30	1	1	2	20	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	2	0
TL03	25	1	2	2	10	0	1	0	1	0	0	1	1	2	1	2	0	1	1	2	1	2	2	0
TL04	26	2	1	2	5	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	2	1	2	1	0
TL05	28	1	1	2	6	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	2	2	2	1	0
TL06	45	2	2	2	4	0	1	1	1	0	0	1	0	2	1	2	1	0	1	2	2	2	2	0
TL07	29	1	1	2	8	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	0	1	2	1	2	1	0
TL08	30	1	1	2	15	0	1	1	0	0	0	0	1	2	1	2	1	0	1	2	2	2	2	0
TL09	20	1	1	3	10	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	2	1	2	1	0
TL10	25	2	1	3	11	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	1	1	2	2	2	1	0
TL11	29	2	1	3	12	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	2	1	0
TL12	55	1	2	2	20	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	1	0	1	1	2	2	2	1	1
TL13	29	1	1	2	5	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	1	1	2	2	1	1	1
TL14	42	2	2	3	10	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	2	1	1	1	1
TL15	53	2	2	3	15	0	1	1	1	0	0	0	0	2	0	2	0	1	1	2	1	1	1	0
TL16	22	2	1	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	0	2	2	1
TL17	25	2	1	2	3	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	1	2	2	2	1	1
TL18	26	2	1	2	4	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	2	2	1	2	1
TL19	26	2	1	2	4	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	0	1	1	1
TL20	28	1	1	2	6	0	1	0	1	0	0	0	0	2	2	0	0	1	1	2	2	2	2	0
TL21	33	1	1	2	6	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	1
TL22	39	1	2	2	5	0	1	1	0	0	0	0	0	2	2	2	0	1	1	2	2	2	2	1
TL23	45	2	2	2	20	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	1
TL24	38	1	2	2	15	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	2	2	1
TL25	40	1	1	2	15	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	2	0	1	1	2	2	1	1	0
TL26	25	1	1	2	5	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	1	0	1	2	2	2	2	2	1
TL27	24	1	1	2	3	1	1	1	1	0	0	0	0	2	1	2	0	0	2	2	2	1	1	1
TL28	26	1	1	2	3	0	1	1	1	0	0	0	0	1	2	1	0	0	2	2	2	2	2	1
TL29	33	2	1	2	8	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	1	1	0
TL30	32	2	1	2	6	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	2	1	2	1
TL31	25	2	1	2	4	0	1	1	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	2	2	2	1
TL32	60	1	2	1	30	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	2	2	1	2	0
TL33	53	1	2	1	25	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	2	2	2	1	0
TL34	24	2	1	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	2	1	2	0
TL35	55	2	2	2	25	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	1	2	2	2	1	0
TL36	57	2	2	1	25	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	2	0	0	1	2	2	2	2	0
TL37	51	2	2	2	20	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	2	2	2	1	0
TL38	48	2	2	2	22	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	2	2	2	2	0



TL39	44	2	1	1	15	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	2	2	2	1	0
TL40	46	2	1	2	15	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	0
TL41	53	2	2	1	20	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	2	2	1	0
TL42	21	1	1	3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	2	2	2	0
TL43	20	1	1	3	1	0	1	1	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	2	1	0
TL44	25	1	1	3	3	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	2	2	2	0	
TL45	29	1	1	2	4	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	2	2	2	2	1	0
TL46	27	1	1	2	6	0	1	1	0	0	1	0	0	1	2	1	0	0	2	2	2	2	0	
TL47	28	2	1	2	5	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	2	1	2	1	0
TL48	30	1	1	2	6	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2	1	0	0	1	2	1	1	2	0
TL49	39	1	1	2	11	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	0
TL50	44	2	2	2	15	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	2	2	2	2	0
TL51	42	1	2	2	17	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	1	2	2	2	2	0
TL52	47	1	1	2	10	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	2	0	0	1	2	2	2	2	0
TL53	28	2	1	2	6	0	0	1	1	1	0	0	0	2	1	1	0	0	1	2	2	2	2	0
TL54	29	1	1	2	6	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	0
TL55	30	1	1	2	7	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	2	0	0	1	2	2	2	2	1
TL56	33	2	1	2	8	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	1
TL57	33	1	1	2	8	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	1	2	1
TL58	34	2	1	2	8	0	1	1	0	0	0	1	0	2	1	2	0	0	1	2	2	2	1	0
TL59	38	1	1	2	9	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	1
TL60	39	1	1	2	5	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	1
TL61	25	2	1	2	5	0	1	1	1	1	0	0	0	2	1	2	0	0	1	1	2	2	1	0
TL62	29	2	1	2	6	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	2	2	1	1
TL63	28	1	1	2	6	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	1	1	2	2	2	0
TL64	27	1	1	2	6	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2	1
TL65	26	2	1	2	6	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	2	2	2	0
TL66	28	1	1	2	6	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	2	2	1	2	0
TL67	29	1	1	2	7	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	2	2	1	0
TL68	30	1	1	2	5	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	2	2	0
TL69	31	1	1	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	2	2	1	0
TL70	37	2	1	2	10	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	2	2	2	2	1
TL71	38	2	1	2	11	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	2	2	2	1	1
TL72	45	2	2	2	20	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	2	1	2	2	0
TL73	38	2	1	2	10	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	2	0	0	1	2	1	2	1	0
TL74	39	2	1	2	10	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	2	2	1	2	0
TL75	44	2	2	2	20	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	0
TL76	33	2	1	2	10	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	2	2	2	0
TL77	36	1	1	2	13	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	2	2	2	0
TL78	55	1	2	1	25	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	2	2	2	0
TL79	54	1	2	2	26	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	2	2	2	0
TL80	36	2	1	2	10	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	2	2	2	1	0
TL81	26	2	1	2	3	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2	0
TL82	55	2	2	2	20	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	2	0	0	0	2	2	1	1	0



TL83	22	1	1	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	2	2	2	2	0
TL84	23	1	1	2	2	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	2	2	2	1	1
TL85	25	1	1	2	3	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	2	1	2	2	1
TL86	45	2	2	2	15	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	1	2	1	0
TL87	44	2	2	2	15	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2	1
TL88	33	2	1	2	6	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	2	2	2	1	1
TL89	36	2	2	2	10	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	2	2	1
TL90	39	1	2	2	10	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0
TL91	28	1	1	2	5	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	2	2	0
TL92	29	1	1	2	9	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	2	2	2	1	1
TL93	30	1	1	2	8	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	2	2	2	0
TL94	27	1	1	2	7	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	2	2	1	1
TL95	25	2	1	3	5	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	2	2	2	0
TL96	30	1	1	2	8	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	2	2	2	2	1
TL97	49	1	2	2	20	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	1	2	2	1
TL98	55	2	2	2	23	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	2	2	1	1	1
TL99	56	1	2	2	25	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2	2	2	1	0
TL100	53	2	2	2	20	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	2	2	2	1	1
TL101	54	1	2	2	20	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	2	2	2	1	1
TL102	55	2	2	2	20	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2	2	2	2	0
TL103	55	1	2	2	22	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2	2	2	2	0
TL104	60	1	2	1	28	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	0
TL105	23	2	1	2	3	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	1	2	1	0
TL106	25	1	1	2	3	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	2	1	2	2	0
TL107	28	2	1	2	6	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	2	2	1	0
TL108	29	1	1	3	7	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	2	2	2	0
TL109	33	1	1	2	8	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	2	2	2	1	0
TL110	32	1	1	2	9	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2	0
TL111	31	2	1	2	9	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2	1
TL112	27	2	1	2	6	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	1
TL113	26	2	1	3	5	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	2	2	2	1
TL114	28	2	1	3	8	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	0
TL115	29	1	1	3	2	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	1	2	2	0
TL116	29	2	1	3	3	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	2	1	2	1	0

Donde:

TLxx: Código de trabajador encuestado

Edad: Edad del trabajador (años)

Sexo: Sexo del trabajador (1=masculino, 2=femenino)

CL: Condición laboral (1=contratado, 2= nombrado)

GI: Grado de Instrucción de trabajador (1=primaria, 2= secundaria, 3= superior)

TS: Tiempo de servicio del trabajador (años)

Px: Numero de Pregunta del test



ANEXO 6

RESPUESTA DEL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES

TEST DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA																								
PER	EDAD	SEXO	CL	GI	TS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
TL01	40	1	1	2	15	4	2	3	0	4	2	3	1	4	1	1	2	2	1	2	4	2	3	4
TL02	30	1	1	2	20	3	1	2	1	4	2	3	1	4	1	1	3	2	1	3	3	2	3	4
TL03	25	1	2	2	10	4	1	2	4	4	3	3	1	4	1	2	2	2	1	2	3	3	3	4
TL04	26	2	1	2	5	4	1	3	3	3	3	3	1	4	1	0	2	2	1	2	3	2	3	4
TL05	28	1	1	2	6	3	1	2	3	4	3	2	1	4	1	0	2	2	1	2	3	2	3	4
TL06	45	2	2	2	4	4	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	2	2	1	2	3	2	3	4
TL07	29	1	1	2	8	4	2	2	4	4	3	2	1	4	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4
TL08	30	1	1	2	15	3	2	1	4	3	3	2	1	3	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3
TL09	20	1	1	3	10	4	2	1	4	4	2	2	1	3	1	1	2	3	1	2	3	2	4	4
TL10	25	2	1	3	11	4	1	0	3	4	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	4	3
TL11	29	2	1	3	12	3	1	0	2	3	3	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	2	3	4
TL12	55	1	2	2	20	4	1	2	2	4	3	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	4
TL13	29	1	1	2	5	4	1	2	3	4	2	3	2	3	1	1	3	2	1	3	3	3	4	3
TL14	42	2	2	3	10	3	3	2	2	3	3	2	1	3	0	1	2	2	1	3	4	3	4	4
TL15	53	2	2	3	15	3	3	3	2	4	2	2	1	3	0	2	2	2	1	3	4	3	3	3
TL16	22	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	4	3	3	4
TL17	25	2	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	0	3	2	1	2	4	3	4	3
TL18	26	2	1	2	4	3	2	2	1	4	3	2	0	3	2	0	3	2	1	2	4	3	4	4
TL19	26	2	1	2	4	4	2	2	1	4	3	2	2	3	3	0	3	3	1	2	4	3	3	3
TL20	28	1	1	2	6	4	3	2	1	4	3	3	2	3	2	0	3	2	1	3	4	3	4	4
TL21	33	1	1	2	6	4	2	3	0	4	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	4	3	3	3
TL22	39	1	2	2	5	4	2	3	0	4	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	4	3	4	3
TL23	45	2	2	2	20	4	3	3	0	4	3	3	2	1	2	1	3	2	1	2	4	3	3	3
TL24	38	1	2	2	15	2	2	2	0	3	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	3	4	3
TL25	40	1	1	2	15	3	3	3	0	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	4	3
TL26	25	1	1	2	5	3	2	2	0	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	4	3
TL27	24	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	2	2	0	3	3	3	3	3
TL28	26	1	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	1	3	3	1	2	3	1	2	3	3	4	3
TL29	33	2	1	2	8	2	3	2	2	4	3	2	1	3	3	1	2	2	0	2	3	3	3	3
TL30	32	2	1	2	6	3	1	2	2	4	3	2	2	3	3	1	2	2	0	2	3	4	4	3
TL31	25	2	1	2	4	3	1	2	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3
TL32	60	1	2	1	30	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	4	4	3
TL33	53	1	2	1	25	2	3	3	4	3	2	3	2	1	3	1	3	2	1	1	3	3	4	3
TL34	24	2	1	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	3	4	4	3
TL35	55	2	2	2	25	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	0	3	2	1	2	3	4	3	2



TL36	57	2	2	1	25	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	0	3	3	1	2	3	4	4	2
TL37	51	2	2	2	20	2	1	3	4	3	2	2	3	3	3	0	3	2	2	3	3	4	3	2
TL38	48	2	2	2	22	4	0	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	4	3	4	3
TL39	44	2	1	1	15	3	3	2	0	3	2	3	2	4	2	2	2	3	1	3	4	4	3	3
TL40	46	2	1	2	15	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	4	4	4	3
TL41	53	2	2	1	20	3	2	0	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	1	1	4	3	4	3
TL42	21	1	1	3	1	2	2	0	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	4	4	4	3
TL43	20	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	0	2	4	4	3	2
TL44	25	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	0	4	4	4	4	3
TL45	29	1	1	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	0	3	3	3	3	3
TL46	27	1	1	2	6	3	2	4	1	4	3	3	4	3	2	2	2	2	0	2	3	3	4	3
TL47	28	2	1	2	5	2	2	4	1	4	3	3	4	3	2	2	2	2	0	4	3	4	3	3
TL48	30	1	1	2	6	4	2	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	0	2	3	4	4	3
TL49	39	1	1	2	11	3	2	2	1	4	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3
TL50	44	2	2	2	15	2	2	4	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3
TL51	42	1	2	2	17	4	2	3	1	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	3
TL52	47	1	1	2	10	3	2	4	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4
TL53	28	2	1	2	6	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3
TL54	29	1	1	2	6	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	1	3	2	0	2	3	2	3	3
TL55	30	1	1	2	7	4	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3
TL56	33	2	1	2	8	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	0	2	0	3	2	3	2	3
TL57	33	1	1	2	8	4	2	4	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3
TL58	34	2	1	2	8	3	1	2	0	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3
TL59	38	1	1	2	9	3	1	4	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3
TL60	39	1	1	2	5	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3
TL61	25	2	1	2	5	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	0	2	3	3	2	3
TL62	29	2	1	2	6	2	1	23	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3
TL63	28	1	1	2	6	3	2	3	1	4	3	3	2	3	4	1	3	3	0	3	3	3	2	3
TL64	27	1	1	2	6	2	2	3	0	4	3	3	2	3	4	1	2	3	0	2	3	4	2	3
TL65	26	2	1	2	6	1	3	4	0	4	3	3	2	3	4	2	2	3	0	3	4	4	2	3
TL66	28	1	1	2	6	3	3	2	0	4	2	3	3	3	4	1	2	3	0	2	4	4	2	3
TL67	29	1	1	2	7	1	2	2	2	4	2	3	2	3	4	0	2	2	0	3	4	4	2	3
TL68	30	1	1	2	5	1	4	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	0	2	3	4	3	3
TL69	31	1	1	2	2	0	4	0	2	4	2	2	2	3	4	2	2	3	0	1	4	4	2	3
TL70	37	2	1	2	10	0	3	0	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	1	1	4	4	1	3
TL71	38	2	1	2	11	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	1	1	3	4	1	3
TL72	45	2	2	2	20	3	4	2	3	4	2	1	1	3	3	2	2	2	1	1	3	4	1	3
TL73	38	2	1	2	10	3	4	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3
TL74	39	2	1	2	10	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	0	3	3	1	2	3
TL75	44	2	2	2	20	2	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	2	2	0	3	3	2	1	3
TL76	33	2	1	2	10	3	3	2	1	3	2	2	2	4	4	3	3	3	0	2	3	2	2	3
TL77	36	1	1	2	13	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3
TL78	55	1	2	1	25	3	3	2	1	3	2	2	3	4	3	2	3	3	0	3	3	2	2	3



TL79	54	1	2	2	26	1	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	0	2	3	2	2	3
TL80	36	2	1	2	10	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	0	3	3	2	1	3
TL81	26	2	1	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	1	3	3	0	2	3	3	2	3
TL82	55	2	2	2	20	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	0	2	3	3	1	3
TL83	22	1	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	0	2	3	3	2	3
TL84	23	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	0	2	3	3	1	3
TL85	25	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	0	4	3	3	2	3
TL86	45	2	2	2	15	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	0	4	3	3	1	3
TL87	44	2	2	2	15	3	2	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	4
TL88	33	2	1	2	6	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	1	4
TL89	36	2	2	2	10	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	4
TL90	39	1	2	2	10	4	3	2	0	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	1	4
TL91	28	1	1	2	5	4	2	1	0	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	4
TL92	29	1	1	2	9	4	2	1	0	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	1	4
TL93	30	1	1	2	8	33	3	1	2	3	2	3	2	3	4	1	3	2	2	2	3	3	2	4
TL94	27	1	1	2	7	3	3	0	3	3	3	3	2	4	2	1	2	2	2	2	3	3	1	4
TL95	25	2	1	3	5	2	4	0	3	3	2	3	2	4	3	1	2	2	1	3	3	3	2	4
TL96	30	1	1	2	8	3	3	0	2	3	3	3	2	4	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4
TL97	49	1	2	2	20	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	1	2	2	1	3	3	3	2	4
TL98	55	2	2	2	23	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	0	2	3	4	1	2
TL99	56	1	2	2	25	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	0	3	3	4	1	4
TL100	53	2	2	2	20	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	3	3	4	1	4
TL101	54	1	2	2	20	3	0	2	3	4	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	4	1	4
TL102	55	2	2	2	20	3	0	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2	2	1	3	3	4	2	4
TL103	55	1	2	2	22	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2	1	2	3	4	2	4
TL104	60	1	2	1	28	4	2	3	1	4	1	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	4	1	4
TL105	23	2	1	2	3	0	3	2	1	4	1	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	4	3	4
TL106	25	1	1	2	3	1	2	2	1	4	1	3	2	3	3	1	2	3	1	3	3	4	2	4
TL107	28	2	1	2	6	4	3	2	0	4	3	3	2	3	3	1	2	2	0	3	3	3	2	4
TL108	29	1	1	3	7	3	2	2	0	4	3	3	2	3	3	1	2	2	0	2	4	3	3	4
TL109	33	1	1	2	8	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	1	3	2	0	2	3	3	2	4
TL110	32	1	1	2	9	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	4	3	2	4
TL111	31	2	1	2	9	3	2	1	3	3	3	1	3	4	3	1	1	3	1	2	4	3	2	4
TL112	27	2	1	2	6	1	3	1	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	4
TL113	26	2	1	3	5	2	2	0	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	0	2	4	3	2	4
TL114	28	2	1	3	8	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	4	3	2	4
TL115	29	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	0	2	3	3	2	4
TL116	29	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	1	2	4	3	3	4



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 18 – 12 – 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: HARRY MANIX SANCHEZ CHAMBI

Dirección: Asociación Augusto Chávez Bedoya M: E, Lt: 13 – Arequipa.

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 46984827

Teléfono: 921 747 312 email: portavozdearapa@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERIA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Asesor: Dr. JUAN BENITES NORIEGA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS RIESGOS LABORALES EN LA DIVISIÓN DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA

Palabras claves, (3 a 5 términos): Estrés laboral, factores de riesgos laborales, trabajadores de limpieza pública.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26

Firma de Autor



huella digital

18 – DICIEMBRE – 2024

Fecha