



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



**CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA
ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA
DE BOMBEROS AREQUIPA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ

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

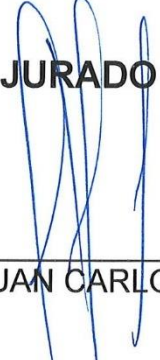
CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ

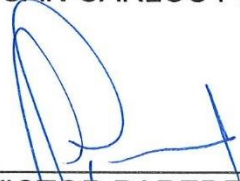
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO : 
M. Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO

ASESOR DE TESIS : 
M. Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26



"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 171-2024-UI.S-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 15 de noviembre de 2024.

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-16387 (fecha y hora de Sustentación) de fecha 08 de noviembre de 2024 y el expediente: 2024-CU-16384 (título) de fecha 07 de noviembre de 2024, del (la) bachiller **JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir la sustentación y defensa de la tesis titulada CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024, conducente a la obtención del Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resolución Nro. 161-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación) y con Resolución. Nro. 167-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar el informe final de la investigación).

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y, estando a la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR APTO para la sustentación del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulada **CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024**, del bachiller **JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación y defensa de la tesis a los siguientes docentes:

- Presidente : M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA.
- Primer miembro : Dr. RICHARD CONDORI CRUZ.
- Segundo miembro : M.Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO.
- Asesor: : M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA.

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- Modalidad, Lugar : Presencial, Pabellon de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.
- Fecha, Hora : 21 de noviembre de 2024, 16:00 Horas.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

C.c.
Arch 2024
JCHM/v1.5
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



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



P} "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 167-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 09 de Julio de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-7966 de fecha 02 de Julio de 2024, del Bach. **JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulada: CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024, conducente para optar el Título profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (Borrador de Tesis) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024**, presentado por el (la) Bach. **JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



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

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 161-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 13 de junio de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-6915 de fecha 10 de junio de 2024, del (la) Bach. **JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ**; con el cual solicita Revisión de la Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ, solicito la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, ratifico la propuesta del Asesor M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulada: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024**, presentado por el (la) Bach. **JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al M.Sc. **VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



TESIS UANCV

CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

4%

3

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

1library.co

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.upch.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.ucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

dspace.ups.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

10

aprenderly.com

Fuente de Internet

<1%

11

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1%

12

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

13

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

14

core.ac.uk

Fuente de Internet

<1%




Metadatos complementarios



Título de la Tesis	
CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	77691352
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-5919-6181
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	VICTOR PAREDES ARGANDOÑA
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	02368052
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1301-8720
Datos de jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS PINTO LARICO
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	02442123



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: Arequipa COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA Coordenadas: Latitud: -16.427901 Longitud: -71.518649 URL Maps: https://maps.app.goo.gl/umSvq8kkPopfrhSj7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 – Noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	<p>Ingeniería de la construcción https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.01.03</p> <p>Salud ocupacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
 "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
 DIRECTOR (e)
 Unidad de Investigación FIS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ, identificado con DNI Nro. 77691352, 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:
CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024

Asesorado por: M. Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

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 21 de ABRIL del 2025

Firma del Asesor
(obligatoria)

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mi madre quien sin escatimar esfuerzos me ha formado y educado, pese a los momentos difíciles, siempre conté con su apoyo incondicional.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme encaminado todos estos años de mi carrera universitaria, dándome esa fortaleza de nunca rendirme, logrando así uno de mis objetivos que fue culminar este informe.



ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Justificación	3
1.4. Objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Hipótesis.....	5



1.5.1. Hipótesis general.....5

1.5.2. Hipótesis específicas.....6

1.6. Variables.....6

1.7. Operacionalización de variables7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de investigación8

2.1.1. A nivel internacional.....8

2.1.2. Antecedentes nacionales12

2.1.3. Antecedentes locales14

2.2. Bases teóricas16

2.2.1. Factores Psicosociales en el trabajo16

2.2.2. Ansiedad21

2.2.3. Cultura Organizacional28

2.2.4. Compañías de Bomberos en Arequipa.....32

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

3.1. Tipo, diseño y nivel de investigación.....34

3.2. Método de investigación34

3.3. Población y muestra34



3.3.1. Población.....	34
3.3.2. Muestra	35
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	36
3.4.1. Técnicas	36
3.4.2. Instrumentos.....	36
3.6. Procedimiento.....	39
3.7. Diseño de contrastación de hipótesis	39

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados.....	42
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	69
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	70
Anexo 2: Cuestionario para medir la cultura organizacional.....	71
Anexo 3: Validación de instrumento.....	72
Anexo 4: Consentimiento informado	76



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Innovación y aceptación de riesgos asociado a la ansiedad en el cuerpo de bomberos- Arequipa- 2023.	42
Tabla 2	Cultura organizacional sobre atención a los detalles asociado a la ansiedad en el cuerpo de bomberos- Arequipa- 2023.	45
Tabla 3	Cultura organizacional sobre orientación hacia los resultados asociado a la ansiedad en el cuerpo de bomberos- Arequipa- 2023.	48
Tabla 4	Cultura organizacional sobre orientación hacia las personas asociado a la ansiedad en el cuerpo de bomberos- Arequipa- 2023.	51
Tabla 5	Cultura organizacional sobre orientación hacia el equipo asociado a la ansiedad en el cuerpo de bomberos- Arequipa- 2023.	54
Tabla 6	Cultura organizacional sobre agresividad asociado a la ansiedad en el cuerpo de bomberos- Arequipa- 2023.	57
Tabla 7	Cultura organizacional sobre estabilidad asociado a la ansiedad en el cuerpo de bomberos- Arequipa- 2023.	60
Tabla 8	Estado de la ansiedad en el cuerpo de bomberos- Arequipa- 2023.	63



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Innovación y aceptación de riesgos asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.....	43
Figura 2	Cultura organizacional sobre atención a los detalles asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024 ..	46
Figura 3	Cultura organizacional sobre orientación hacia los resultados asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.....	49
Figura 4	Cultura organizacional sobre orientación hacia las personas asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.....	52
Figura 5	Cultura organizacional sobre orientación hacia el equipo asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.....	55
Figura 6	Cultura organizacional sobre agresividad asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.....	58
Figura 7	Cultura organizacional sobre estabilidad asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.....	61
Figura 8	Estado de la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.....	63



RESUMEN

El propósito de este estudio es conocer cómo se relacionan la cultura de seguridad y la salud con la ansiedad que experimentan los miembros de la compañía de bomberos Arequipa-2024. Con un total de 191 miembros de la compañía de bomberos, es descriptivo, no experimental y de nivel básico. Se utilizó la encuesta de cultura de seguridad para evaluar a los miembros, y los resultados son los siguientes: Atención al detalle nunca 30,37%, a veces 18,32%, casi siempre 51,31%, donde el mayor porcentaje fue casi siempre con 76,92%; orientación hacia las personas nunca 39,27, a veces 11,5%, casi siempre 49,21%, donde la mayor puntuación fue casi siempre con 62,82%; 51%, a veces 29,32%, casi siempre 13,61, siempre 34,55%, donde el mayor porcentaje fue casi siempre con 60,26%. En cuanto al empleado: estabilidad nunca 20,94%, a veces 21,47, casi siempre 57,59%, donde la puntuación más alta fue casi siempre con 75,00%; orientación hacia los equipos nunca 12,04%, a veces 25,65%, casi siempre 12,04%, siempre 50. 26%, donde la puntuación más alta fue casi siempre de 91,03%; agresividad nunca 34,55%, a veces 47,12%, casi siempre 18,32%, donde la puntuación más alta fue casi siempre de 91,03%; y ansiedad: no declara ansiedad (40,84%), ansiedad leve (40,84%) y ansiedad moderada.

Palabras clave: Cultura de seguridad, salud y ansiedad



ABSTRACT

The purpose of this study is to know how safety culture and health are related to the anxiety experienced by members of the Arequipa-2024 fire company. With a total of 191 members of the fire company, it is descriptive, non-experimental and basic level. The safety culture survey was used to evaluate the members, and the results are as follows: Attention to detail never 30.37%, sometimes 18.32%, almost always 51.31%, where the highest percentage was almost always with 76.92%; people orientation never 39.27, sometimes 11.5%, almost always 49.21%, where the highest score was almost always with 62.82%; 51%, sometimes 29.32%, almost always 13.61, always 34.55%, where the highest percentage was almost always with 60.26%. As for the employee: stability never 20.94%, sometimes 21.47, almost always 57.59%, where the highest score was almost always with 75.00%; team orientation never 12.04%, sometimes 25.65%, almost always 12.04%, always 50.26%, where the highest score was almost always 91.03%; aggressiveness never 34.55%, sometimes 47.12%, almost always 18.32%, where the highest score was almost always 91.03%; and anxiety: no anxiety (40.84%), mild anxiety (40.84%) and moderate anxiety.

Keywords: Safety culture, health and anxiety



INTRODUCCIÓN

El propósito de este estudio es establecer una correlación entre las culturas de salud y seguridad y los niveles de ansiedad de los miembros del cuerpo de bomberos de Arequipa 2024.

En la actualidad, el ingeniero de seguridad es un activo inestimable a la hora de poner en práctica el plan de salud y seguridad en el trabajo, que ayuda a prevenir los denominados accidentes laborales.

El estudio se ajustará a todas las normas metodológicas aplicables y proporcionará resultados útiles si se comprenden los siguientes aspectos.

El primer capítulo ofrece una visión general de alto nivel del tema, la formulación de la declaración del problema, la motivación de la investigación, los objetivos del estudio y las hipótesis del contexto que se van a poner a prueba.

El marco teórico y sus antecesores pertinentes se encuentran en la revisión bibliográfica del segundo capítulo. A continuación, los fundamentos teóricos que dirigieron el estudio.

El tercer capítulo, 'Metodología de la investigación: Tipo, diseño y nivel de investigación', aborda los instrumentos de recopilación de datos, los enfoques y las técnicas demográficas y de muestra.

Las conclusiones del procedimiento se muestran en tablas y figuras, junto con un comentario, en el cuarto capítulo, «Conclusiones y comentarios



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Como futuro ingeniero de seguridad profesional y gestor de minas, he estado interesado en el análisis de la cultura de seguridad y salud en relación con la ansiedad del personal de la Compañía de Bomberos de Arequipa 2024 a lo largo de mi carrera académica. La seguridad y el bienestar del personal del cuerpo de bomberos están significativamente impactados por las técnicas organizacionales que utiliza el departamento, así como por la salud mental de sus trabajadores. Los bomberos necesitan habilidades fundamentales, como la capacidad de realizar múltiples tareas, operar bajo presión, flexibilidad, colaboración, comunicación e inteligencia emocional. La presencia de síntomas de ansiedad puede afectar estas habilidades, lo que puede resultar en una mejor gestión de sst tanto a nivel de los trabajadores como de la organización. Solo reconociendo y teniendo en cuenta la cultura organizacional y la ansiedad se pueden proporcionar servicios a la comunidad de Arequipa con una actitud más innovadora y colaborativa, lo que conduce a una mayor eficiencia y efectividad. La ansiedad puede manifestarse de varias maneras, incluyendo la falta de motivación para trabajar, la falta de pasión por la tarea en cuestión, la falta de habilidades, la impaciencia, las relaciones tensas



con los compañeros y el malestar persistente.

Se han designado ahora diez ubicaciones en la ciudad de Arequipa, en cooperación con las autoridades estatales o grupos, con el propósito de combatir, controlar y extinguir incendios, así como para el rescate de aquellos que puedan estar en riesgo debido a incendios, catástrofes, accidentes o eventos que involucren productos químicos peligrosos. Este cuerpo está compuesto por los oficiales activos del Cuerpo de Bomberos Voluntarios, quienes ocupan puestos jerárquicos como Mayor, Teniente Coronel, Coronel de Bomberos y sus equivalentes, los cuales son otorgados por el órgano con la máxima autoridad administrativa, el Consejo de Oficiales.

Los hallazgos proporcionarán datos objetivos y actuales y promoverán una cultura organizacional que contribuya activamente a mejorar la calidad de vida laboral, dado que el cuerpo de bomberos cuenta con políticas y directivas que reflejan su interés en trabajar de manera segura y que es su responsabilidad proteger y mantener el bienestar de sus miembros y de la comunidad mediante la adopción de medidas que promuevan el control de riesgos a través de la prevención de accidentes laborales. Los datos empíricos sobre la prevalencia de la ansiedad en un entorno organizacional relacionado con la seguridad y salud son cruciales. De manera similar, las expresiones de ansiedad son evidentes en el mundo moderno, y es crítico identificar las posibles razones de estos comportamientos, así como sus consecuencias potenciales.

Aunque no existen muchos estudios que examinen la variante cultura organizacional de seguridad y salud con ansiedad en las materias estudiadas, el estudio de la Universidad Nacional del Centro Ingeniería de Minas sobre este tema



se considera significativo ya que aborda las estrategias de seguridad laboral en las culturas organizacionales panamericanas. La propuesta de Raúl Jesus Baldeón Retamozo para optar por el programa de doctorado en seguridad y control de pérdidas en minería en Huancayo, Perú, en el año 2016, fue realizada por la empresa minera de plata Argentum S.A. Montecocha.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la asociación de la cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- PE1: ¿Cómo está asociado la cultura de seguridad en función a la empresa con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024?
- PE2: ¿Qué asociación tiene la cultura de seguridad en función al trabajador con la ansiedad cultura de seguridad y salud relacionada con la ansiedad de los efectivos de la compañía debomberos de la ciudad de Arequipa 2024?
- PE3: ¿Cuál el nivel de ansiedad cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024?

1.3. Justificación

El objeto de estudio es crucial para la sociedad porque ayudará a comprender la cultura organizativa y cómo se relaciona la ansiedad con ella. Esto



es importante porque la ansiedad en el lugar de trabajo puede acabar causando problemas a los compañeros, lo que puede provocar problemas conductuales, fisiológicos, cognitivos y emocionales a los bomberos.

Falta información porque existe una cultura organizativa de seguridad y salud que permite hacer comparaciones. Sin embargo, los hallazgos permitirán a los responsables del cuerpo de bomberos a nivel nacional implementar políticas de ejecución el tema de la investigación es muy importante, ya que supervisa el funcionamiento del departamento utilizando los datos más actuales de este estudio., y analizar e interpretar teorías y conceptos científicos relacionados con las variables identificadas.

Será un recurso para los académicos que trabajan en los campos de la ingeniería de seguridad, gestión minera y campos afines, incluyendo profesionales y estudiantes. Estos instrumentos, al agregar herramientas verificadas a nuestra realidad, son un aporte metodológico que ayudará a la generación de diagnósticos oportunos y sentará un precedente para un tema poco discutido en la nación, pero significativo en el ámbito laboral.

Dado que la ansiedad comprende un parámetro en los esfuerzos de intervención, los datos nos permitirán desarrollar normas e instrumentos especializados y validados. Pocas organizaciones, institutos, grupos de interés, autores, etc., han trabajado el tema propuesto en la región sur, como la relación entre cultura organizacional y ansiedad en bomberos de la ciudad de Arequipa.

El estudio es pertinente porque permitirá caracterizar e identificar la cultura organizacional y la ansiedad en este establecimiento para examinar las circunstancias reales que involucran a los bomberos. Estas mismas organizaciones

frecuentemente pasan por alto la importancia del comportamiento al momento de crear planes de prevención de riesgos, dándole menos consideración a los planes de prevención de riesgos que a los riesgos biológicos, químicos, físicos o ergonómicos.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

Establecer la asociación de la cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024

1.4.2. *Objetivos específicos*

- OE1: Determinar la asociación de la cultura de seguridad y salud en función a la empresa con la ansiedad en los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024
- OE2: Evaluar la asociación de cultura de seguridad y salud en función a la empresa con la ansiedad en los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024
- OE3: Identificar el nivel de ansiedad en los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024

1.5. Hipótesis

1.5.1. *Hipótesis general*

Existe una asociación significativa de la cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024



1.5.2. Hipótesis específicas

- HE1: Existe una asociación significativa de la cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía d bomberos de la ciudad de Arequipa 2024
- HE1: Existe una asociación determinante de la cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía d bomberos de la ciudad de Arequipa 2024
- HE1: El estado de ansiedad es severo de ansiedad es alto en los efectivos de la compañía d bomberos de la ciudad de Arequipa 2024

1.6. Variables

Variable independiente

- Cultura de seguridad y salud

Variable dependiente

- Ansiedad



1.7. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE 1.Cultura de seguridad y salud	1.1. En función de la Empresa	• Innovación y aceptación de riesgos	1,2,3,4	1=Nunca 2=A veces 3=Casi siempre 4= Siempre
		• Atención a los detalles	5,6,7,8	
		• Orientación hacia los resultados	9,10,11,12	
	• Orientación hacia las personas	13,14,15,16		
VARIABLES DEPENDIENTE 2. Ansiedad	1.2. En función del Trabajador	• Orientación hacia el equipo	17,18,19,20	nominal
		• Agresividad	21,22,23,24	
	• Estabilidad	25,26,27,28		
	No hay ansiedad	Menos de 45		
	Ansiedad moderada	45 59		
2.1. Estados(EAA)	Ansiedad marcada a severa	60-69	nominal	
	Ansiedad en grado máximo	70 a mas	nominal	



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. *A nivel internacional*

Estrés, rendimiento y ansiedad laboral de los trabajadores de la empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua en el primer semestre de 2016» (Br. Darling Celeste, Br. Arcia Santa María, Br. María José Prado, 2016). Los resultados del estudio titulado «Estrés, ansiedad y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016» se publicaron en la primera mitad de 2016. La idea era averiguar cómo la salud mental del individuo se veía afectada por la interacción de los tres factores.

Para ello, se utilizaron varios instrumentos, como el Cuestionario de Inventario de Agotamiento de Maslach para medir los niveles de estrés, la Escala de Hamilton para la ansiedad y la Escala Gráfica tomada de Gestión de Recursos Humanos de Chiavenato (2007) para la evaluación del rendimiento. El estudio empleó un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo y transversal.



La población está compuesta por 42 empleados de la empresa. El muestreo, que está compuesto por 8 del área de Administración, 23 de Producción y 9 de Bodega, no es dirigido de manera probabilística.

El tratamiento de los datos permitió detectar una proporción significativa de quienes experimentan estrés moderado. En cuanto a la ansiedad, la gran mayoría de los empleados de la organización experimenta ansiedad leve. Además, casi la mitad de los empleados de la organización se desenvuelven bien en el trabajo.

Aunque no hubo asociación estadística entre las variables, el análisis descriptivo arrojó resultados significativos. Se demostró que los que trabajan en administración, que se sabe que tienen menos estrés y ansiedad en general, tienen una productividad superior. Por el contrario, los trabajadores de fábricas y almacenes que experimentan niveles moderados de ansiedad y estrés piensan que no son tan productivos como podrían ser. Basándonos en estos resultados, es razonable suponer que los niveles de estrés y ansiedad de los trabajadores influyen en cambios personales como el absentismo, los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, etc. que perjudican su capacidad para dar lo mejor de sí mismos en el trabajo.

El objetivo principal de la investigación propuesta es determinar, desde el punto de vista de los trabajadores que realizan tareas operativas en una planta de trabajo industrial, si existen factores de riesgo presuntos asociados a la estructura organizativa del trabajo que podrían afectar a la frecuencia de los accidentes laborales, como se menciona en el estudio de Garcés de 2013 «Organización del trabajo, salud y seguridad en el trabajo: el caso de una planta de fabricación de alimentos».



Se utilizaron metodologías cualitativas descriptivo-analíticas para llevar a cabo el estudio de relaciones (Flick, 2004). En la investigación participaron empleados de una planta de procesamiento de alimentos. Strauss y Corbin (2002) y Glesne (2011) son dos de los métodos de muestreo que se utilizaron; el otro es el muestreo intencional homogéneo. Dividimos la muestra en tres cohortes de ocho personas cada una cuando cumplimos los requisitos de saturación para las categorías emergentes. El equipo de investigación recopiló información a través de entrevistas grupales semiestructuradas y observación participante.

Los datos se procesaron utilizando codificación abierta, axial y selectiva en línea con los objetivos del estudio, siguiendo la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002). Los resultados dejaron claro que se estaba prestando demasiada atención a la producción y a la exposición individual al riesgo. Esto ejemplifica cómo los empleados hacen frente a condiciones de trabajo peligrosas tomando medidas que los ponen en mayor peligro de caerse. Dos cosas se han unido para causar este problema: en primer lugar, los empleados no trabajan juntos y no confían unos en otros, y en segundo lugar, el cambio en la responsabilidad corporativa del grupo al individuo en caso de accidente.

Delgado (2018) «Construcción de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en el Cuerpo de Bomberos Municipal de Durán». El sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo del Cuerpo de Bomberos Municipal de Durán es el objetivo principal de este proyecto. Como resultado de estas reformas, la organización podrá demostrar su dedicación a la seguridad de los trabajadores y los empleadores, al tiempo que cumplirá los requisitos establecidos por los organismos reguladores del país.



Los hallazgos destacan lo crucial que es examinar las dinámicas inconscientes que subyacen en las operaciones de esta organización y lo importante que es tener esto en cuenta al crear y poner en práctica políticas e iniciativas preventivas.

“Delgado (2018) expresó su deseo de establecer un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo dentro del Departamento de Bomberos Municipal de Durán. El objetivo principal de este proyecto es crear un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo para el Departamento de Bomberos Municipal de Durán. Este proyecto de mejora demostrará que la empresa se preocupa por la seguridad de los trabajadores, ya que evitará daños a la salud de los empleados y ayudará a la institución a cumplir los requisitos de los organismos reguladores nacionales.

Se incluyó un resumen y una breve descripción de la historia y la estructura de la empresa. El desarrollo de este proyecto tecnológico requirió la realización de una investigación de campo para detectar áreas problemáticas y hacer un seguimiento del estado de la infraestructura. Además, se revisaron documentos administrativos complementarios a la luz de las normas y reglamentos de seguridad industrial y salud ocupacional.

Las normas de salud y seguridad en el trabajo, los objetivos departamentales, los procedimientos, los comités y la documentación del sistema de gestión son algunas de las cuestiones que han salido a la luz como preocupaciones de la institución. Si las medidas para garantizar la seguridad y las estrategias esbozadas en esta tesis se aplican con la ayuda de un experto que vigile todo de cerca, podemos esperar grandes resultados. De lo contrario,



cualquier tipo de medida preventiva será ineficaz.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Tulpiño (2018) examinó los efectos de la COVID-19 en los empleados del centro de salud de El Tambo, centrándose específicamente en la ansiedad y el estrés relacionados con el trabajo. El propósito de la investigación titulada «Ansiedad y estrés laboral entre el personal de un centro de salud en El Tambo, en el contexto de la COVID-19» fue determinar cómo la pandemia de coronavirus ha afectado a los empleados del centro de salud en términos de ansiedad, estrés y niveles de estrés en el trabajo. En el estudio, que empleó una metodología cuantitativa, un nivel descriptivo y un diseño no experimental, participaron sesenta médicos y otro personal sanitario del Centro de Salud Juan Parra del Riego de El Tambo.

Los hallazgos indicaron los niveles más comunes en la población: el 86.7% de los participantes presentó niveles modestos de estrés laboral, el 60% tuvo ansiedad estado por encima del promedio y el 56.7% de los participantes mostró una inclinación promedio hacia la ansiedad rasgo. Como resultado, se determinó que los profesionales investigados no demostraron niveles elevados de estrés laboral ni de ansiedad estado-rasgo a pesar de la pandemia. Es probable que la falta de asignación de pacientes con COVID-19 a esta institución sanitaria en particular sea la causa. Por otro lado, los profesionales tienden a mostrar síntomas de ansiedad con más frecuencia que la población general. Estos síntomas pueden incluir irritación, letargo, dificultad para concentrarse, tensión muscular y problemas para dormir.

Morrison (2017) «Una perspectiva antropológica sobre el estrés laboral con



los empleados de la empresa minera Las Bambas en la región de Grau, provincias de Apurímac y Cotabambas». Cano define el «estrés laboral» como «cualquier situación o condición que ejerce presión sobre el individuo en su actividad laboral y puede causar una reacción de estrés» (2002). También se enumeran otros aspectos psicológicos que podrían provocar estrés en el trabajo, como:

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo insuficiente para terminar las tareas de la manera adecuada.
- Falta de una descripción detallada del trabajo.
- Compensación o reconocimiento inadecuados por un buen desempeño.
- Muchas responsabilidades.
- Compañeros, superiores o subordinados que son poco cooperativos o no brindan apoyo.
- Inseguridad en el empleo.
- Exposición a la discriminación basada en género, edad, color, etnicidad o religión.
- Exposición a amenazas, violencia o coacción.
- Condiciones de trabajo físicas peligrosas o desagradables.

Esta investigación se centra en los principales elementos psicosociales que inciden directamente a la salud del colaborador y pueden causar problemas en su bienestar físico, mental y emocional mientras trabajan en situaciones poco ideales, con el fin de comprender mejor las consecuencias del estrés laboral. Por ello, las



investigadoras se vieron impulsadas a realizar este estudio de manera independiente tras finalizar sus prácticas profesionales en la empresa minera Las Bambas, en Apurímac.

El propósito de este estudio fue proporcionar una base para futuras investigaciones mediante la definición del tema principal de investigación: los efectos del estrés laboral en los empleados de la mina Las Bambas en 2017.

Del mismo modo, el objetivo general era determinar la prevalencia del estrés en el lugar de trabajo entre los empleados de la empresa minera Las Bambas en Apurímac.

Los trabajadores de la empresa minera Las Bambas en 2016 y 2017 probablemente experimentaron estrés laboral debido a variables psicológicas como su grado de responsabilidad, horas de trabajo, relaciones laborales, prejuicios y condiciones de trabajo. Esta hipótesis se plantea como una respuesta preliminar a la cuestión.

2.1.3. Antecedentes locales

En 2022, Céspedes publicó un artículo titulado «Implementación de un sistema de salud y seguridad ocupacional basado en el comportamiento para reducir los accidentes laborales en las áreas de recepción y embarque de la terminal portuaria de Tisur Arequipa - 2019». En 2019, la terminal portuaria de Tisur en Arequipa implementó un sistema de gestión de salud y seguridad basado en el comportamiento con el objetivo principal de reducir los accidentes laborales en las áreas de recepción y carga. Esto se debe a que el área de recepción y carga de minerales tiene un riesgo reconocido de accidentes y percances durante las



operaciones. Hay muchos problemas que van de la mano con estos, como la mala gestión de riesgos, la incapacidad de detectar comportamientos peligrosos, la falta de formación sobre cómo manejar el equipo y la falta de planes para reforzar los controles en aspectos como el seguimiento de los protocolos de inspección y el uso de equipos de protección.

Huarca y Oviedo (2018) investigaron la empresa minera Zafranal S.A.C. Castilla-Arequipa y su cultura en relación con la motivación intrínseca de los empleados. Esta tesis, titulada «Relación entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa minera ZAFRANAL S.A.C. Castilla Arequipa 2018», tiene como objetivo determinar en qué medida la cultura organizacional influye en la motivación de los trabajadores de la empresa mencionada. Los cuatro capítulos que siguen proporcionan un marco para el estudio:

Los fundamentos teóricos del estudio se tratan en el primer capítulo. Después de que el investigador haya descrito la situación problemática de la empresa investigada, el tema del estudio toma forma. Uno de los principales objetivos es averiguar cuál es la conexión entre la cultura corporativa de ZAFRANAL y la motivación de los empleados. En este punto, se establecen las hipótesis impulsoras del estudio y la justificación de la investigación. Esto no podría haberse logrado sin primero operacionalizar las variables de investigación con los indicadores correctos. La investigación tiene como objetivo examinar la relación entre la cultura de la empresa y la motivación intrínseca de los trabajadores. Es un estudio relacional con un diseño no experimental y un período de recolección de datos transversal.



2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores Psicosociales en el trabajo

Las variables psicosociales son características organizacionales que son universales y no pueden ubicarse en un lugar o tiempo específico. Un aumento en los riesgos ergonómicos, higiénicos y de seguridad está implícito en el incremento de los riesgos psicosociales, lo que también sugiere un aumento en la exacerbación de estos riesgos.

A. El Ambiente o Entorno Objetivo

Este grupo menciona el contenido del trabajo, la organización y el entorno físico como elementos que desencadenan riesgos.

a) Ambiente Físico:

- Estos son elementos ambientales que afectan el nivel de comodidad del trabajador, teniendo en cuenta los siguientes criterios:
- Iluminación: Es necesaria para llevar a cabo las tareas porque permite distinguir entre colores, formas y objetos en movimiento sin causar fatiga. Según el Laboratorio Permanente UGT (2006).
- Ruido: Una perturbación que experimenta casi todos los trabajadores, el ruido tiene impactos negativos en la salud cardiovascular, la audición, la calidad del sueño y la estabilidad psicológica. Según el Observatorio Permanente UGT (2006), Los efectos del ruido en el rendimiento y la comunicación son perjudiciales, lo que aumenta la sensación de aislamiento y empeora las condiciones de trabajo".
- Ambiente Térmico: Afectado por la temperatura, la humedad y la velocidad del aire; determinado por la actividad física, la ropa del trabajador y el entorno. La producción y pérdida de calor deben estar



equilibradas para que el cuerpo se mantenga a 37°C. Observatorio Permanente UGT, 2006).

- Área de Trabajo: Según el UGT (2006), "si el espacio es reducido, el trabajador se ve obligado a mantener la misma postura durante un largo período, lo que puede llevar a trastornos físicos y estrés".

b) La Organización

La salud de los empleados se ve afectada negativamente por el deterioro de las condiciones de trabajo, los incentivos inadecuados, la presión excesiva y un entorno de trabajo desagradable. En cuanto a los factores psicosociales, se permiten tres tipos de estilos de liderazgo: autoritario, que conduce al conflicto porque las personas no están motivadas y no hablan entre sí; paternalista, que promueve el trabajo en equipo para resolver conflictos, pero no logra mucho; y pasivo, que no hace mucho y muestra tensión y conflicto. Bajo el modelo de liderazgo basado en la transparencia y la comunicación, las partes acuerdan que «tanto la tarea como el individuo son valorados, el jefe cuenta con los colaboradores para alcanzar los objetivos» (Observatorio Permanente de la UGT, 2006).

- Qué hacen los socios o cómo contribuyen: Las expectativas de posición son las acciones que se requieren del individuo en esa función. Cuando no están definidas claramente, pueden conducir a una ambigüedad de roles, puntos de referencia insuficientes y conflictos si no se satisfacen las necesidades de trabajo. El trabajo «causa insatisfacción, una disminución en la implicación con el trabajo y un deterioro en el rendimiento, así como sentimientos de miedo y estrés», según el Observatorio Permanente de la UGT (2006).



- Comunicación y relaciones interpersonales: allanan el camino para el crecimiento social y la realización de tareas. Por otro lado, la comunicación puede verse obstaculizada por el uso de instrumentos inadecuados. Los métodos inapropiados de resolución de conflictos entre empleados y entre empleados y dirección son una fuente de factores de riesgo psicosocial, pero las interacciones entre terceros son otra (Observatorio Permanente de la UGT, 2006). Los empleados pueden experimentar hostilidad psicológica o física contra sus compañeros de trabajo como resultado del cansancio emocional provocado por la constante interacción con clientes y usuarios en ciertas ocupaciones (Observatorio Permanente de la UGT, 2006).

c) Contenido de las tareas

- Los servicios prestados por cada trabajador: El potencial de las tareas para causar riesgos psicológicos en relación con los derechos, intereses y expectativas del empleado en las siguientes áreas:
- Carga de trabajo: El esfuerzo mental y físico necesario para terminar un trabajo. Si se hace algo por encima de lo que se es capaz, se produce desgaste y cansancio. La carga mental, que se manifiesta por la concurrencia de actividades que requieren un alto nivel de atención y memoria, las exigencias intelectuales, los tiempos de reacción y las pausas, es la actividad mental necesaria para realizar el trabajo. La edad, el sexo y la actitud hacia el trabajo afectarán a la capacidad de respuesta del trabajador (Observatorio Permanente UGT, 2006).
- - Autonomía o control del trabajador: Se refiere a la capacidad de decidir qué hacer, cuándo, cómo y cuándo tomar vacaciones, así como qué conducta



mostrar, objetivos perseguir, iniciativas y políticas organizacionales. «El colaborador tiene poco control y una alta exigencia cuando se le impone el ritmo de trabajo, las herramientas y el orden de las tareas; esto lleva a una presión intensa, que es un factor desencadenante de estrés» (Observatorio Permanente UGT, 2006).

- El ritmo y la cadencia de trabajo necesarios para alcanzar un objetivo se denominan ritmo o presión de trabajo. Los trabajadores expuestos a ritmos de trabajo elevados tienen una autoestima disminuida y una mayor preocupación, además de cansancio (Observatorio Permanente de la UGT).

B. Las condiciones subjetivas – Dimensión Individual

Dependiendo de cómo perciba y gestione la persona estos elementos, puede haber riesgos para la salud. Los empleados no siempre ven o interpretan los mismos elementos de la misma manera, incluso cuando están expuestos a ellos; para algunos, esto es molesto, mientras que para otros, es más típico o una parte necesaria del trabajo; como dice el refrán, «la misma influencia objetiva geero diferentes reacciones». Las respuestas y los estados psicológicos de los empleados vendrán determinados por sus propios rasgos de personalidad, como la edad, el sexo, la educación, el historial laboral, las expectativas, los hábitos, el modo de vida y las obligaciones familiares. Según el Observatorio Permanente UGT (2006), se consideran condiciones subjetivas «las situaciones personales, sociales y profesionales, que varían su percepción y capacidad de respuesta ante una misma carga de trabajo».

C. El entorno – Dimensión Social.

El elemento social no forma parte de las políticas y procesos de la



organización para prevenir los riesgos psicosociales, ya que existe fuera del contexto de la relación laboral. La vida personal y profesional de un trabajador se ve afectada por una gran cantidad de contactos y situaciones sociales que entran en este componente. Dado que el trabajo reproductivo tiene una dimensión social igual o mayor que el trabajo productivo, pero no se considera como tal, «se mencionan los siguientes factores: a) el entorno social, incluida la presencia de entornos potencialmente peligrosos fuera de la empresa (terrorismo)» (Observatorio Permanente de la UGT, 2006). Otro factor es la carga familiar. «Todos estos factores psicosociales reaccionan entre sí y tienen un impacto en el clima social y laboral de la empresa y en la salud de los trabajadores», afirma el Observatorio Permanente de la UGT (2006).

D. Consecuencias de los Factores Psicosociales. -

La exposición ocupacional, tanto a corto como a largo plazo, puede tener un impacto perjudicial en el bienestar mental y emocional de un trabajador. La gravedad de estos efectos es proporcional a la susceptibilidad del trabajador al daño, así como a la duración e intensidad de la exposición:

a. En cuanto al cuerpo, el Observatorio Permanente UGT (2006) señala una larga lista de dolencias, que incluyen, entre otras: migrañas, cansancio crónico, dolor muscular, enfermedades cardíacas, problemas gastrointestinales, estrés, trastornos del sueño, hipertensión arterial, asma, urticaria y más.

b. Emocionales y psicológicos: - Ira, irritación, ansiedad, tristeza, culpabilidad, problemas de conducta, trastornos cognitivos, agresividad, neurosis, falta de ánimo, TEPT, pensamientos suicidas (Observatorio



Permanente UGT, 2006).

2.2.2. Ansiedad

En latín, anxietas y anxietatis significan «cualidad o condición» del adjetivo «anxius» en español. Existe una conexión entre este adjetivo y el verbo angere, que significa sofocar u oprimir. De este verbo provienen otras palabras latinas como agonia, ansia, angina, angusto y agonía (Coromines, 2015)

La ansiedad se describe como un temor a un daño inminente o a la mala suerte, combinado con signos corporales de tensión y/o una sensación disfórica (dolorosa). El daño pretendido puede tener un objetivo interno o externo. Sirve como indicación de advertencia del peligro que se aproxima, lo que permite al individuo tomar las medidas adecuadas para neutralizar la amenaza.

2.2.2.1. Síntomas

La sintomatología de la ansiedad es bastante diversa y puede dividirse en varias categorías (Baeza Villaroel, 2012):

- Los síntomas físicos pueden incluir palpitaciones, sudoración, dolor de estómago, náuseas, vómitos, un «bulto» en el vientre, alteración de los niveles de hambre, músculos tensos y rígidos, fatiga, hormigueo, vértigo e inestabilidad.
- Emocionales: Ansiedad, sensación de no poder hacer frente a la situación, peligro, amenaza, falta de confianza, miedo a la impotencia, desconfianza, ambigüedad y dificultad para tomar decisiones.
- Comportamiento: estar consciente, tener problemas para tomar el mando, ser torpe o tener problemas para actuar, ser impulsivo, tener inquietud mecánica y estar siempre agitado. Estos síntomas van acompañados de alteraciones en el lenguaje corporal y la expresividad, como tensión en los



músculos de la mandíbula, posturas cerradas, rigidez, torpeza en los movimientos de las manos y los brazos, cambios en la voz y expresiones faciales de sorpresa o escepticismo.

- Cognitivo o intelectual: dificultad para concentrarse, recordar y prestar atención; mayor sensibilidad a las distracciones y al descuido; ansiedad excesiva; expectativas negativas; obsesión por el pasado; mayor incertidumbre y perplejidad; tendencia a recordar sobre todo experiencias negativas; fijación en detalles negativos insignificantes; extrema prudencia y sospecha; evaluaciones incorrectas; sensibilidad a las emociones; etc.
- Los síntomas sociales incluyen: problemas para expresar las opiniones o hacer valer los derechos propios; preocupación excesiva por posibles conflictos; impaciencia; ensimismamiento; verborrea en ciertos contextos y dificultad para iniciar o continuar conversaciones en otros.

2.2.2.2. Bases Biológicas de la Ansiedad

Muchas personas están familiarizadas con la sensación de ansiedad. En situaciones en las que se percibe peligro, es una respuesta común. Esto la califica como ansiedad fisiológica; sin embargo, la respuesta nerviosa también puede ser producida por otras cosas, como drogas, sustancias psicoactivas o enfermedades. El intrincado, siempre cambiante y permeable sistema nervioso central media la emoción ansiosa.

A) Expresiones de la respuesta ansiosa

La expresión de la ansiedad toma al cuerpo produciendo respuestas motoras, autonómicas y endócrinas.

- **Expresión motora**

La vía talámica directa es la más rápida y corta. Después de recibir señales



del tálamo, el complejo nuclear de la amígdala produce la respuesta motora. Debido a que coordina las respuestas asociadas con la expresión y la experiencia de ansiedad, la amígdala, que es una parte del sistema límbico, es una región importante del cerebro. La ansiedad desencadena la respuesta de «lucha o huida» del cuerpo, que incluye comportamientos como la huida. Se produce una respuesta subcortical a través del canal talámico directo, lo que indica una actividad independiente de la cognición. Puede producirse una respuesta cerebral más compleja, integrada y avanzada a través del canal talámico indirecto, aunque la vía talámica directa acelere las cosas.

- **Expresión Autónoma:**

Los núcleos enzimáticos regulan la expresión de la función autonómica. Las sustancias que causan dolor llegan hasta estos núcleos. Además, estos núcleos reciben las señales correspondientes de la amígdala, que regulan las respuestas de ansiedad. La activación simpática se manifiesta mediante reflejos rápidos, palpitaciones, tensión arterial elevada, dilatación pupilar (midriasis), aumento de la frecuencia respiratoria y taquicardia. La actividad de la glándula pineal suele estar asociada a un estado de alerta o vigilancia; el individuo está preparado para luchar o morir.

- **Expresión Endocrina:**

El eje hipotalámico-hipofisario-suprarrenal (HHS), un importante eje del sistema endocrino, se activa cuando la amígdala se comunica con el hipotálamo. El hipotálamo, la glándula más importante del cuerpo en términos de jerarquía, está situado junto al tálamo. Todas las demás estructuras celulares del cuerpo están controladas por él.



2.2.2.3. Teorías sobre la Ansiedad

Las teorías sobre la ansiedad que proporcionarán justificación teórica para la información suministrada son un tema crucial a discutir. Aquí hay algunos puntos de vista adicionales sobre la ansiedad que apoyarán y corroborarán los hallazgos del estudio:

A. El Enfoque Psicodinámico de Freud:

Según Zubeidat, Freud definió la ansiedad como un miedo sin objeto, lo que significa que a menudo no podemos identificar la causa precisa de la preocupación o el estímulo que la desencadena. Dado que él afirmaba que la ansiedad es fundamental para el origen de la conducta neurótica y psicótica, la ansiedad juega un papel clave en su teoría de la personalidad. Otto Rank, un alumno de Freud, desarrolló la teoría de que el trauma del nacimiento sirve como modelo para toda la ansiedad.

Como el embrión en el útero tiene todos sus requerimientos satisfechos inmediatamente, se encuentra en el entorno más estable y seguro posible. Pero la criatura es lanzada a un entorno hostil justo después del nacimiento. Sus deseos instintivos no siempre se satisfacen de inmediato, por lo que se ve forzada a ajustarse a la realidad de forma abrupta. Un bebé está expuesto a una multitud de estímulos sensoriales que abruman su sistema neurológico subdesarrollado e inadecuadamente preparado. La respiración y el pulso del bebé se aceleran y muestra movimientos motores severos. La experiencia inicial de la ansiedad es el trauma del nacimiento, con su tensión y preocupación por no satisfacer los impulsos del ello. A partir de este momento, se establece un patrón de respuestas y emociones que se repetirá la próxima vez que enfrentemos un peligro.

B. Ansiedad Frente a la Realidad: Freud postuló tres categorías de ansiedad:



ansiedad frente a la realidad, ansiedad neurótica y ansiedad moral. La ansiedad frente a la realidad, o ansiedad objetiva, es la primera categoría y la fuente de las otras dos. Se caracteriza por un temor a objetos corporales reales. La mayoría de nosotros tememos terremotos, tormentas, llamas y otras calamidades similares, y con buena razón. Nos mantenemos alejados de estructuras en llamas, autos rápidos y animales salvajes. Frente a la realidad, la ansiedad tiene el efecto beneficioso de dirigir nuestras acciones para evitar o defendernos de amenazas reales. Cuando el peligro se aleja, el miedo disminuye.

C. **Ansiedad Característica:** La infancia es el origen de la preocupación neurótica, que proviene de un conflicto entre la satisfacción innata y la realidad. Cuando los niños muestran sus tendencias sexuales o violentas en público, a menudo enfrentan consecuencias. Por lo tanto, la ansiedad neurótica es provocada por la necesidad de satisfacer ciertos impulsos del ello. Este es un miedo inconsciente al castigo por comportarse de maneras que están controladas por el ello de manera caprichosa. El miedo no reside en los impulsos en sí, sino en las posibles consecuencias de satisfacerlos. El resultado es una lucha que tiene cierta base en la realidad entre el ello y el yo.

D. **Incertidumbre Ética:** Una lucha interna entre el ello y el superyó es la causa de la angustia moral. Es, en esencia, un miedo a la propia conciencia. El superyó reacciona cuando somos impulsados a actuar según una inclinación innata que va en contra de nuestro código moral, causando que nos sintamos culpables o avergonzados. Similar a la ansiedad neurótica, la ansiedad moral



tiene cierta base en la realidad. Cuando los adultos transgreden el código moral de la sociedad, son castigados; los niños son castigados por romper el código moral de sus padres. Nuestra conciencia es la fuente de nuestros sentimientos internalizados de culpa y vergüenza que acompañan el malestar moral. La ansiedad es una señal de advertencia de que algo en la personalidad de una persona no está del todo bien.

A) Enfoque conductual:

Desde un punto de vista ambientalista, la ansiedad se considera un impulso básico que impulsa la actividad de un organismo. Aquí es donde comienza el conductismo. Su principal defensor, Hull, considera la ansiedad como un impulso motivador que da forma a la reacción de una persona ante un estímulo concreto. Una variedad de estímulos condicionados e incondicionados pueden causar ansiedad como respuesta emocional, como Sierra, Ortega y Zubeidat (2003). Dado que la ansiedad conductual se sustenta en una conexión funcional que sirve de refuerzo a partir de experiencias previas, también se considera un estímulo discriminativo.

Según la teoría tridimensional de la ansiedad de Lang de 1971, la ansiedad es una enfermedad mental que se manifiesta como una cascada de acciones que pueden clasificarse como conductuales, fisiológicas o cognitivas. Los estímulos internos o cognitivos (como las ideas) y los estímulos externos o ambientales (como los objetos físicos) son desencadenantes potenciales de estas respuestas. Según Lang, existen tres vías distintas por las que pueden surgir los sentimientos de ansiedad. Se enumeran a continuación:



- Nivel El término cognitivo se refiere a los sentimientos y pensamientos que surgen cuando se experimenta ansiedad. Los posibles resultados son miedo, ansiedad, confusión, dificultad para concentrarse, dificultad para emitir juicios, pensamientos negativos e inutilidad.
- A nivel fisiológico, se caracteriza por una mayor actividad del sistema nervioso simpático. Las palpitaciones, los latidos rápidos del corazón, los calambres, la transpiración, el vértigo, la sequedad de boca, la opresión o molestias en el pecho, los escalofríos, las dificultades para respirar y los mareos son indicadores de la actividad fisiológica que acompaña a la preocupación.
- A nivel conductual, las personas ansiosas suelen mostrar los siguientes síntomas: temblores, parálisis, tartamudeo, dificultad para hablar, gestos, movimientos repetidos de una parte del cuerpo, sollozos frecuentes, evitar o rehuir circunstancias potencialmente dañinas, fumar, comer demasiado o beber demasiado.

B) Enfoque cognitivo:

Primero surgió con las formulaciones de Lazarus (1966, 1977, 1984), que se centraron en la idea de estrés y funciones cognitivas, a partir de la década de 1970. Entre la identificación de una señal desagradable por parte de un individuo y la respuesta de ansiedad que libera, ocurren procesos cognitivos. Según Ellis y Powers (1998), se crea una respuesta de ansiedad cuando una persona ve una situación desde esta perspectiva, la analiza y considera sus implicaciones. Esta reacción está influenciada por otros procesos cognitivos y se vuelve peligrosa si la conclusión de la evaluación es así. Durante el proceso de evaluación cognitiva, que implica la reevaluación



del entorno estimulante a la luz de los eventos que ocurrieron y la información obtenida después de los estrategias que utiliza una persona para manejar y superar situaciones difíciles, se alcanzan cuatro presunciones fundamentales:

- a) Las reacciones de ansiedad están mediadas por expectativas de peligro.
- b) El condicionamiento aversivo clásico por sí solo no causa ansiedad; no es ni esencial ni suficiente.
- c) Tres procesos de aprendizaje—condicionamiento clásico, aprendizaje por observación y transmisión de información—pueden generar expectativas de riesgo.
- d) La probabilidad percibida de peligro está correlacionada con el nivel de preocupación.

C) Enfoque de los Rasgos:

El nivel de ansiedad de una persona puede verse influido por su personalidad y su forma de reaccionar emocionalmente. Ante cualquier cosa que la persona perciba como potencialmente peligrosa, aunque no lo sea realmente, puede experimentar una serie de expresiones fisiológicas, emocionales y sensoriales que se conocen como emoción. Junto con la sensación de cambios biológicos, esta experiencia suele tener un acento claramente agradable o desagradable.

2.2.3. Cultura Organizacional

Estos estudios, realizados como parte de la investigación de Hawthorne en la Western Electric Company en Chicago, Illinois, a comienzos de la década de 1930, fueron esenciales para entender y analizar el comportamiento humano en entornos laborales. Los primeros experimentos en los estudios de Hawthorne se



centraron en las conexiones entre el espacio físico de trabajo y la productividad. Desde un punto de vista técnico, los resultados de estos ensayos eran poco claros y difíciles de interpretar; por esta razón, la empresa decidió incluir a científicos del comportamiento en la investigación en curso.

a) Los valores:

Los valores se definen como "una creencia duradera de que una forma particular de actuar o un estado particular de existencia es preferible a otra forma de actuar o a otro estado de existencia.", ya sea a nivel personal o social" según Rokeach (1973) en su teoría.

Además, el autor afirma que los valores se aprenden a través de la socialización secundaria—que ocurre en las escuelas y otras instituciones— y la socialización primaria, que involucra a los compañeros y a la familia.

Rokeach (1973) también ofrece una clasificación de los valores:

- I. Valores Instrumentales: Estos son comportamientos que dependen de otras personas. Estos valores se dividen en dos categorías: valores morales o de competencia. Mientras que los valores de competencia denotan comportamientos desde un punto de vista personal, es decir, cómo cada individuo siente que debe ser su conducta, los valores morales aluden a los estándares de comportamiento.
- II. Valores Terminales: Estos se refieren a estados finales. Dado que no todos priorizan de la misma manera—algunos priorizan de forma social, otros individualmente—una persona puede ver su propio bienestar, así como el bienestar general o universal del grupo de personas, como la condición ideal.
- III. Creencias: Cuando se toma en cuenta la necesidad y el origen de las creencias, su importancia se vuelve aún más evidente. Quintana (2001) y



otros autores han escrito sobre el origen de las creencias. Basado en su investigación, deduce que las creencias se originan en:

- IV. Razón y Conocimiento: Siempre hay algún grado de conocimiento intelectual involucrado en la creencia.
- V. Sentimiento y Deseo: La creencia también responde a la experiencia, la necesidad y el conocimiento.
- VI. El Impacto de la Cultura Ambiental y la Sociedad: Como hemos visto, las creencias de una persona son el resultado de un impulso interior; sin embargo, la cultura social, con sus funciones en la aculturación de las personas, actúa como mediadora en este proceso.
- VII. La Voluntad del Individuo de Creer: Estepa (2000) afirma que las creencias existen o más bien, emanan porque es el individuo quien primero desea que sean verdaderas, tiene el deseo innato.

b) Clima:

El clima de una empresa es «el conjunto de características persistentes que caracterizan a una organización, la distinguen de otras e influyen en el comportamiento de los empleados», según Forehand y Gilmer (1964). El «clima organizacional» fue descrito por primera vez por Litwin y Stringer en 1968 como «los efectos subjetivos percibidos en las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización del sistema formal y el estilo de los gerentes, junto con otros factores ambientales significativos.

- a) Normas: Las normas son directrices establecidas por la organización que deben seguirse para controlar la conducta y preservar el orden. Están destinadas a corregir ciertas acciones o comportamientos. Al ser seguidas,



- las normas que comparten los equipos y las personas dentro de la empresa contribuyen a su cultura organizacional.
- b) Símbolos: Las prerrogativas ejecutivas, las normas de vestimenta, el tamaño y diseño de las oficinas, y la elegancia del mobiliario son todos simbólicos. Estas señales tangibles indican a los trabajadores quién es importante, qué tan igualitaria desea ser la alta dirección, y qué tipos de conducta (tomar riesgos, conservador, autoritario, participativo, individualista, social, etc.) son aceptables.
- c) Filosofías: Las políticas y procedimientos de toma de decisiones de la organización están guiados por su filosofía. Esta se compone de pasos y rutinas que expresan y refuerzan los principios fundamentales de la empresa.

2.2.3.1. Características de la cultura organizacional.

Según las ideas propuestas, la cultura organizacional se ve como un sistema de significados compartidos en el cual los trabajadores se identifican con una empresa porque creen que esta mantiene los mismos principios y valores que ellos—es decir, una empresa en la que sienten que comprenden completamente la cultura. Las siete principales características que pueden usarse para describir esta cultura son:

- i. Asunción de riesgos e innovación: el nivel de estímulo que se da a los empleados para que piensen de forma creativa y experimenten.
- ii. Observación cuidadosa: el grado en que los empleados deben estar alerta, razonar y concentrarse.
- iii. Orientación a los resultados: la medida en que la alta dirección valora los productos finales por encima de los procesos que los han generado.

- iv. Orientación a las personas: la consideración que se da a las acciones administrativas por el impacto que tienen en los empleados de la empresa.
- v. Orientación al equipo: Cuánto trabajo se realiza en grupo en lugar de individualmente.
- vi. Energía: Cuán agitados, bulliciosos y competitivos son los individuos.
- vii. Estabilidad: Cuánto favorecen las actividades de una organización la preservación del estado actual de las cosas en lugar de la búsqueda del crecimiento (Robbins, 1999).

Las organizaciones exhiben estas características en diferentes grados, y la combinación de estos atributos confiere singularidad a cada cultura organizacional. Esto, a su vez, está relacionado con o depende de los valores y creencias de la empresa, así como del grado en que los trabajadores los comparten. Dado que establece el marco para tales cambios, la cultura organizacional se considera un componente estratégico para el éxito que debe tenerse en cuenta al adoptar cambios organizacionales en la gestión del talento humano.

Como señala Lira (2004), las culturas organizacionales varían ampliamente, por lo que se puede argumentar que cada empleado en una empresa tiene la responsabilidad de comprender, aceptar y adaptarse a su propia cultura organizacional.

2.2.4. *Compañías de Bomberos en Arequipa*

	
<p>Mollendo N° 12 Calle Arequipa No. 206 MOLLENDO 054-533333 / Primer Jefe: Teniente CBP FLORES MEZA José Luis Fecha de fundación: 15/08/1886</p>	<p>Arequipa N° 19 Av. Bolívar No 120 CERCADO AREQUIPA 054-241833 / Primer Jefe: Capitán CBP CORDOVA BOLAÑOS Juan Antonio Fecha de fundación: 22/08/1914</p>

 <p>Samuel Málaga N° 144 Calle John Kennedy s/n, Alt. Inclán MOLLENDO 054-533572 / Primer Jefe: Sub Teniente CBP AMPUERO NAJARRO Martina del Rosario Fecha de fundación: 27/12/1998</p>	 <p>Mariano Melgar y Valdivieso N° 186 . Arequipa ./. Primer Jefe: Teniente CBP ROSELLO LOPEZ Mario Pastor Fecha de fundación: 08/11/2008</p>
---	---

2.3. Definición de términos cultura organizacional

Normas y Principios: Los estándares y valores que guían las operaciones de una organización.

Ansiedad: Los sentimientos de preocupación, inquietud y desasosiego se conocen como ansiedad. Puede causar sudoración, palpitaciones y una sensación de rigidez e inquietud. Es una respuesta típica al estrés.

Cultura de Prevención: Una cultura preventiva en el contexto de la seguridad y salud ocupacional implica mantener el derecho de los empleados a un entorno de trabajo seguro.

Estrategia Empresarial: La estrategia empresarial es el proceso mediante el cual las organizaciones logran sus objetivos; funciona como una especie de mapa de ruta. Este mapa o Figura describe el curso de acción y los elementos fundamentales que lo harán posible durante un período determinado.

Estrés Laboral: Un tipo de estrés en el cual un individuo experimenta fatiga física y/o mental debido a la creciente presión en el trabajo. Esto puede tener una variedad de efectos en la salud del individuo, así como en las personas a su alrededor, alterando el equilibrio entre la vida laboral y persona



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

3.1. Tipo, diseño y nivel de investigación

Diseño del estudio: diseño no experimental, en el que los eventos se observan en sus entornos naturales

La investigación actual se encuentra en un nivel fundamental.

Este estudio emplea una metodología descriptiva.

3.2. Método de investigación

Utilizando un enfoque hipotético-deductivo, recopilamos todos los datos empíricos disponibles y establecimos una relación de causa y efecto para respaldar nuestra hipótesis. Comenzando con evaluaciones de muestra, el proceso inductivo continúa.

Detalles metodológicos: en el estudio predominó un enfoque descriptivo.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población es finita y estuvo integrada por los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa, de los siguientes puntos siendo aproximadamente:

- Comandancia departamental de Arequipa cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú parque de bomberos

- Alto selva alegre compañía de bomberos Luís Kaemena Weiss parque de bomberos av. Vidaurrazaga
 - Compañía de bomberos "Mariano Melgar y Valdivieso" n° 186 parque de bomberos Venezuela
 - Compañía de bomberos Yanahuara n° 140 - parque de bomberos d-8 urb buena vista
 - Compañía de bomberos Virgen de Chapi 233 parque de bomberos Paucarpata
 - Compañía de bomberos Miraflores parque de bomberos Miraflores
 - Cía. de bomberos n° 78 Guillermo Crosby tizón parque de bomberos José Luis Bustamante y Rivero
 - Cia bomberos Jacobo Hunter parque de bomberos
 - SPCR filial Arequipa parque de bomberos
 - Compañía de bomberos cerro verde, parque de bomberos cam. a patio de bombas Parque de bomberos. Bolivar
- Siendo la población un total de 191

3.3.2. Muestra

Por ser un estudio descriptivo se consideró un muestreo probabilístico y se aplicó los instrumentos en el lapso de tiempo de Julio a Setiembre.

3.3.2.1. Criterios de Inclusión

- Bomberos incluidos en el acta del personal
- Bomberos activos en la actualidad.
- Bomberos que firmaron la carta de consentimiento.

3.3.2.2. Criterios de Exclusión

- Bomberos que se encuentran con permiso u otras disposiciones



institucionales.

- Bomberos que no firmaron la carta de consentimiento.
- La muestra corresponde al tipo de muestreo probabilística.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2}$$

Donde:

- n = tamaño de muestra
- Z = Nivel de confianza
- p = Probabilidad de ocurrencia del evento
- q = Probabilidad de no ocurrencia (1-p)
- N = Tamaño de la población.
- e = Margen de error
- P = 0,5
- q = 0,5
- e = 0,05
- Z = 1,96
- N = 380

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.4.1. Técnicas

En esta investigación se va utilizó la técnica de la encuesta

Toda técnica tiene su propio instrumento de recolección de datos para reunir los datos esenciales dando la confiabilidad y validez.

3.4.2. Instrumentos

El cuestionario equipado con la escala de medición de proporciones sirvió de instrumento.

El grado en que un instrumento produce resultados coherentes cuando se utiliza repetidamente sobre el mismo tema u objeto se denomina fiabilidad como herramienta de recogida de datos. En general, la validez describe hasta qué punto un instrumento recoge realmente los datos para los que ha sido diseñado.

Aunque una herramienta de medición pueda ser legítima, también puede ser fiable. Para evaluar la variable independiente cultura organizativa se utilizará un cuestionario que abarca la cultura organizativa en función de la empresa y el papel del empleado.

3.4.2.1. Cuestionario para evaluar la cultura organizacional para medir la variable Independiente

Consta de 19 preguntas y estuvo dividido en 2 este es tipo cuestionario y tuvo la opción de marcar de acuerdo al pensar de cada individuo en el cual se midió los siguientes aspectos

Nivel de medición de las variables	Valor de medición	Interpretación del nivel de valor de medición
De razón o intervalo	4	Siempre existe cultura organizacional favorable
	3	Algunas veces existe cultura organizacional favorable
	2	Raras veces existe cultura organizacional favorable
	1	Nunca existe cultura organizacional favorable

3.4.2.2. Escala de Depresión de ZUNG para medir la variable dependiente

Los síntomas de la depresión son marcadores cruciales de los problemas emocionales, y los pacientes pueden caracterizarlos utilizando la

****Escala de Depresión de Zung**** de 20 ítems. Ofrece algo con lo que trabajar a los comportamientos nerviosos. Un cuestionario llamado Escala de Depresión de Zung tiene veinte afirmaciones o declaraciones, cada una de las cuales se refiere a un signo o síntoma distinto de la depresión. Veinte preguntas que abarcan los síntomas de la depresión como enfermedad emocional se presentan en una página con cuatro columnas de opciones etiquetadas como «Muy rara vez», «A veces», «A menudo» y «Casi siempre». En el lado izquierdo de la tabla de evaluación se muestran cuatro columnas en blanco con los encabezados «Muy rara vez», «A veces», «A menudo» y «Casi siempre». A los que realizan la prueba les resultará difícil inventar patrones en sus respuestas, ya que la mitad de las preguntas están formuladas como síntomas positivos y la otra mitad como síntomas negativos. Puede administrar esta escala a alguien individualmente o a toda una clase.

INDICE ESTADOS DE ANSIEDAD (EAA)	
Menos de 45	Dentro de los límites normales. No hay ansiedad presente.
De 45 – 59	Presencia mínima de Ansiedad Moderada.
De 60 – 69	Presencia Ansiedad Marcada a Severa.
De 70 o más	Presencia de Ansiedad en grado Máximo.

3.5. Escala de medición

De acuerdo con el método de investigación y las reglas seguidas, se asignan valores numéricos a las variables de un fenómeno o un elemento en función de los niveles de medición. En este caso, se utilizó la medición de proporciones o proporcional. Las características de la medición proporcional, ordinal y de intervalo están presentes en este tipo de medición.

Las posibilidades para las preguntas cerradas en la escala de medición

fueron seleccionadas por la secuencia de elementos que componen la escala de Likert, que son afirmaciones o juicios.

La siguiente es la interpretación de la escala de medición utilizada en este estudio: Estrategias de seguridad laboral utilizó la siguiente escala:

Interpretación de resultado	Valor de medición	Interpretación del nivel de valor de medición
De razón o intervalo	4	Siempre cumplen
3		Algunas veces cumplen

3.6. Procedimiento

La coordinación de la autorización se realizó con la Compañía de Bomberos Centenaria de Arequipa.

Los sujetos completaron los formularios de consentimiento informado y se identificó al personal de bomberos participante.

El programa se ejecutó en diferentes horarios de acuerdo con la estrategia de despliegue, y se proporcionaron las instrucciones para cada instrumento.

Se siguieron estrictamente los requisitos técnicos del test y del cuestionario durante la administración de los instrumentos.

Se utilizó la versión 23.0 de SPSS Statistics para el análisis de datos, y el procesador de base de datos Excel se usó para producir los resultados estadísticos.

3.7. Diseño de contrastación de hipótesis

La distribución chi cuadrada se utilizará para establecer la asociación entre dos variables cuantitativas.



$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

χ^2 : chi cuadrado

f_0 : Frecuencia observada

f_e : Frecuencia esperada

Σ : Sum.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una fracción considerable de las personas experimenta estrés leve, según Br. Darling Celeste et al. Cuando se les pregunta sobre su nivel de preocupación, la mayoría de los trabajadores de la empresa informan de un nivel moderado. También es digno de mención el hecho de que más del 50 % de los empleados afirmen ser productivos en el trabajo. Entre los bomberos encuestados para esta investigación, el 40,84 % dijo estar algo ansioso, el 37,70 % dijo estar bastante ansioso y el 21,47 % dijo estar muy ansioso.

Magdalena Garces atribuye esta tendencia a dos factores: en primer lugar, la gente es menos propensa a confiar y a trabajar en equipo, y en segundo lugar, el énfasis ha pasado de las empresas a las personas cuando se trata de culpar de los accidentes. De acuerdo con la política de la empresa, el 91,03 % de los empleados que declararon no tener ansiedad recibían regularmente comentarios orientados al equipo, mientras que el 53,66 % de los que declararon no recibir nunca comentarios mostraban altos niveles de preocupación.

Según las conclusiones del estudio, existe un vínculo entre la ansiedad y la cultura empresarial en lo que respecta a los trabajadores. Los resultados revelan una correlación sólida, positiva y estadísticamente significativa entre la cultura organizativa y la seguridad laboral estratégica en la Unidad Económica Administrativa, según Wilber Buendía..



4.1. Resultados

Tabla 1

Innovación y aceptación de riesgos asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.

Innovación y Aceptación de Riesgos	Estado de Ansiedad							
	No hay Ansiedad		Ansiedad Moderada		Ansiedad Severa		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	10	12.82%	18	25.00%	15	36.59%	43	22.51%
A veces	14	17.95%	30	41.67%	12	29.27%	56	29.32%
Casi siempre	7	8.97%	8	11.11%	11	26.83%	26	13.61%
Siempre	47	60.26%	16	22.22%	3	7.32%	66	34.55%
Total	78	100.00%	72	100.00%	41	100.00%	191	100.00%

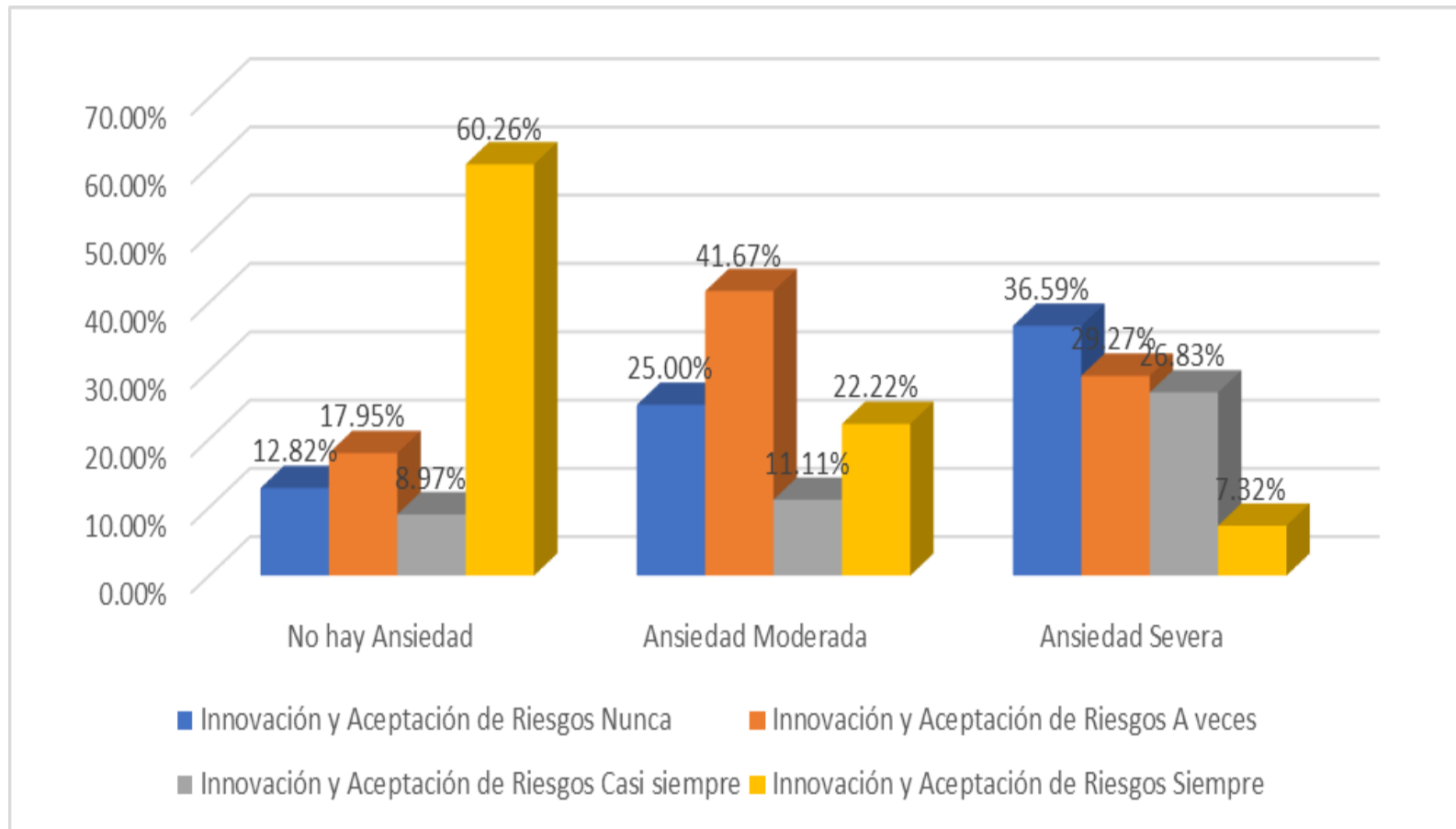
Nota: Elaboración propia

Chi2 Calculado : 47.950 GL : 6

Chi2 Tabulado : 12.591 Probabilidad : 0.0 SIGNIFICATIVO

Figura 1

Innovación y aceptación de riesgos asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.





La Tabla 1 y el Figura n.º 1 muestran que, entre los miembros del cuerpo de bomberos de la ciudad de Arequipa que estaban preocupados por la innovación y la aceptación de riesgos en el lugar de trabajo en 2024, el mayor porcentaje de trabajadores no preocupados (60,26 %) citó sistemáticamente las políticas de la empresa sobre estos temas.

El 41,67 % de los empleados que declararon un nivel moderado de preocupación mencionaron la innovación y la aceptación de riesgos.

Los trabajadores que declararon niveles muy altos de preocupación tuvieron la mayor tasa de nunca haber visto aceptadas sus ideas y riesgos por su empleador (36,59 %).

Según el análisis estadístico, el χ^2_c calculado = 47 950 es superior al χ^2_0 tabulado = 12 591; hay 6 grados de libertad y una probabilidad $0,00 > 0,05$, lo que significa que la prueba es significativa. Esto demuestra que existe una correlación entre la innovación, la aceptación de riesgos y los niveles de ansiedad entre los empleados de los cuerpos de bomberos.

Tabla 2

Cultura organizacional sobre atención a los detalles asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.

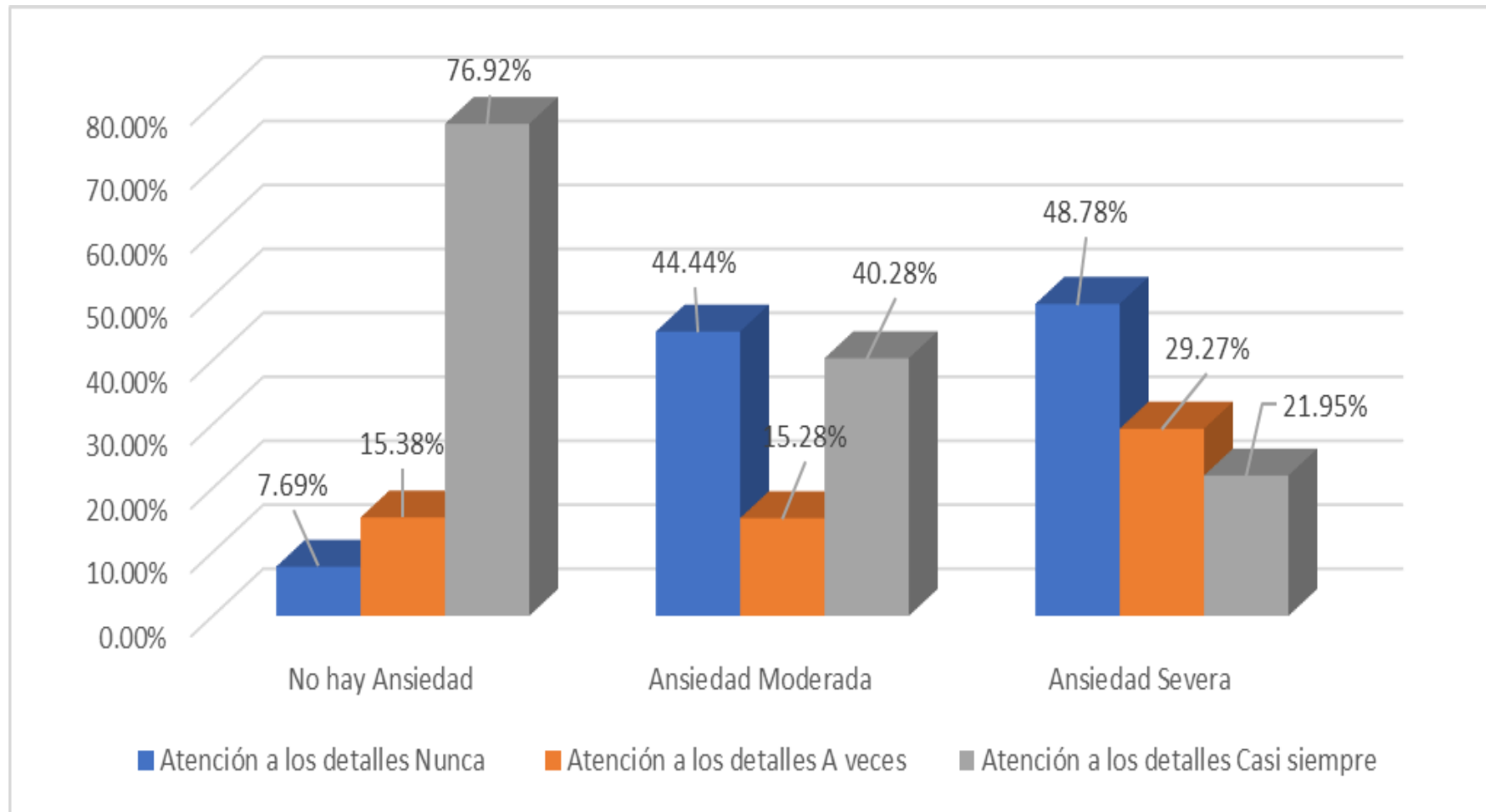
Atención a los detalles	Estado de Ansiedad							
	No hay Ansiedad		Ansiedad Moderada		Ansiedad Severa		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	6	7.69%	32	44.44%	20	48.78%	58	30.37%
A veces	12	15.38%	11	15.28%	12	29.27%	35	18.32%
Casi siempre	60	76.92%	29	40.28%	9	21.95%	98	51.31%
Total	78	100.00%	72	100.00%	41	100.00%	191	100.00%

Nota: Elaboración propia

Chi2 Calculado : 44.466 GL : 4
Chi2 Tabulado : 9.4877 Probabilidad : 0.000000005 SIGNIFICATIVO

Figura 2

Cultura organizacional sobre atención a los detalles asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.





Los trabajadores del cuerpo de bomberos de la ciudad de Arequipa que no mostraron ansiedad presentaron el mayor porcentaje de atención a los detalles (76,92 %), como se muestra en la tabla y el Figura n.º 2, que se refieren a la cultura organizativa del pensamiento orientado a los detalles y la ansiedad entre estas personas en el año 2024.

De manera similar, el 44,44 % de los empleados que mostraban una ansiedad moderada nunca prestaron suficiente atención a los detalles en el trabajo.

Un estudio reveló que el 36,59 % de los empleados que sufren de ansiedad aguda nunca vieron un aumento de la atención a los detalles como parte de la cultura de la empresa.

Según el análisis estadístico, se descubrió que el χ^2_c calculado = 44,466 es mayor que el χ^2_0 tabulado = 9,4877. Con 4 grados de libertad y una probabilidad de 0,05, la prueba se considera significativa, lo que indica que existe una correlación entre la innovación, la aceptación del riesgo y los niveles de ansiedad entre los trabajadores de los cuerpos de bomberos.

Tabla 3

Cultura organizacional sobre orientación hacia los resultados asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.

Orientación Hacia los Resultados	Estado de Ansiedad							
	No hay Ansiedad		Ansiedad Moderada		Ansiedad Severa		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	7	8.97%	3	4.17%	2	4.88%	12	6.28%
A veces	9	11.54%	40	55.56%	26	63.41%	75	39.27%
Casi siempre	47	60.26%	26	36.11%	12	29.27%	85	44.50%
Siempre	15	19.23%	3	4.17%	1	2.44%	19	9.95%
Total	78	100.00%	72	100.00%	41	100.00%	191	100.00%

Nota: Elaboración propia

Chi2 Calculado : 46.894

GL : 6

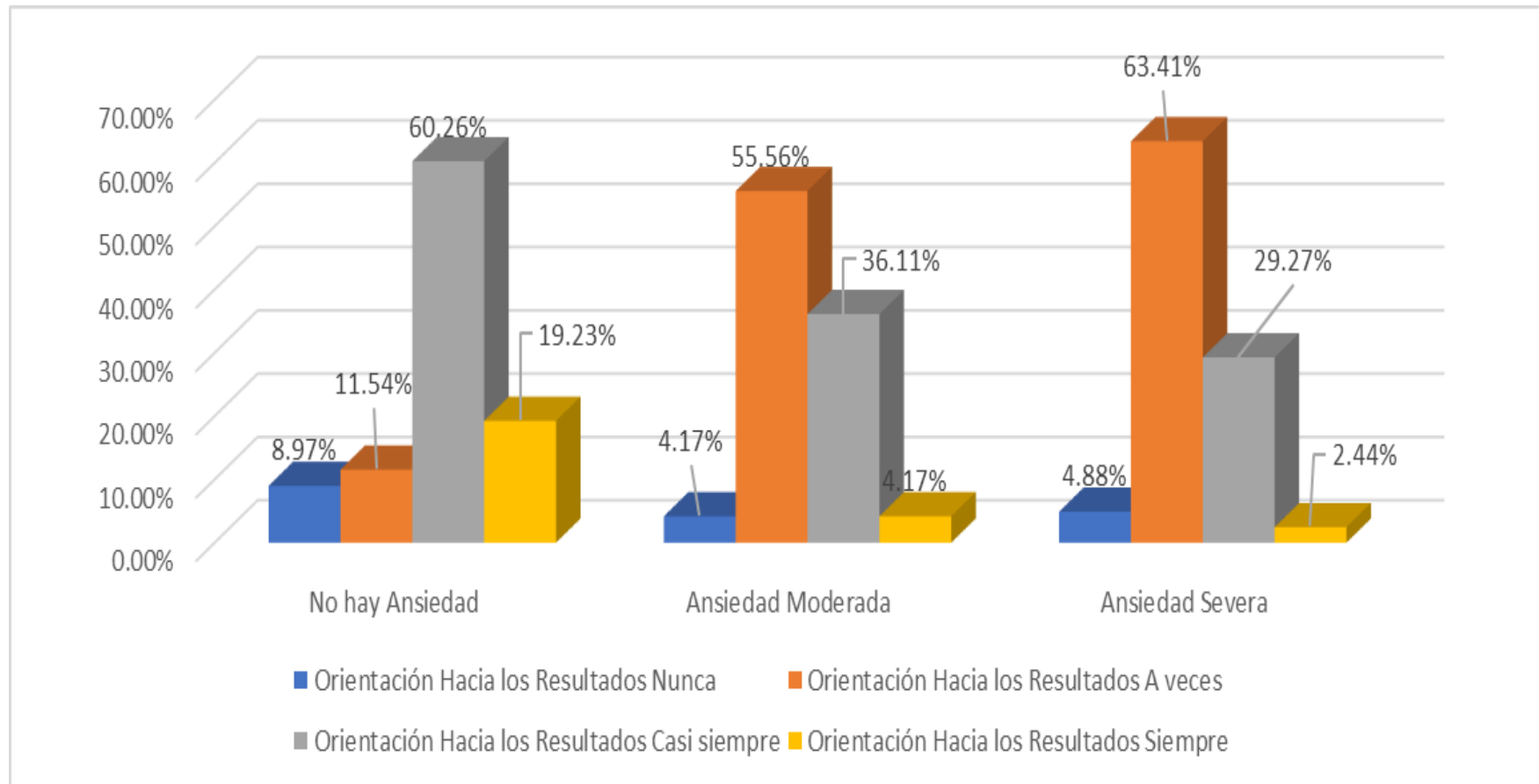
Chi2 Tabulado : 12.591

Probabilidad : 0.00000001

SIGNIFICATIVO

Figura 3

Cultura organizacional sobre orientación hacia los resultados asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.





Existe una correlación entre la ansiedad que sienten los miembros del cuerpo de bomberos de Arequipa 2024 y el énfasis de la cultura organizacional en la orientación a resultados, como se muestra en la tabla y el Figura n.º 3. Los trabajadores que no experimentan ansiedad tienden a estar más centrados en la consecución de resultados, con una alta tasa del 60,26 %.

De todos los empleados de la estación de bomberos que mostraron signos de ansiedad considerable, el 55,56 % se orienta a los resultados en ocasiones.

Entre los empleados que sufren de ansiedad aguda, el 63,41 % mostró a veces una orientación a los resultados.

La prueba es significativa con 4 grados de libertad y una probabilidad de 0,05, lo que significa que el χ^2_c calculado = 44,466 es mayor que el χ^2_0 tabulado = 9,4877. Esto significa que se demuestra la asociación entre la innovación y la aceptación del riesgo y el estado de ansiedad de los trabajadores del cuerpo de bomberos.

Tabla 4

Cultura organizacional sobre orientación hacia las personas asociado a la ansiedad a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.

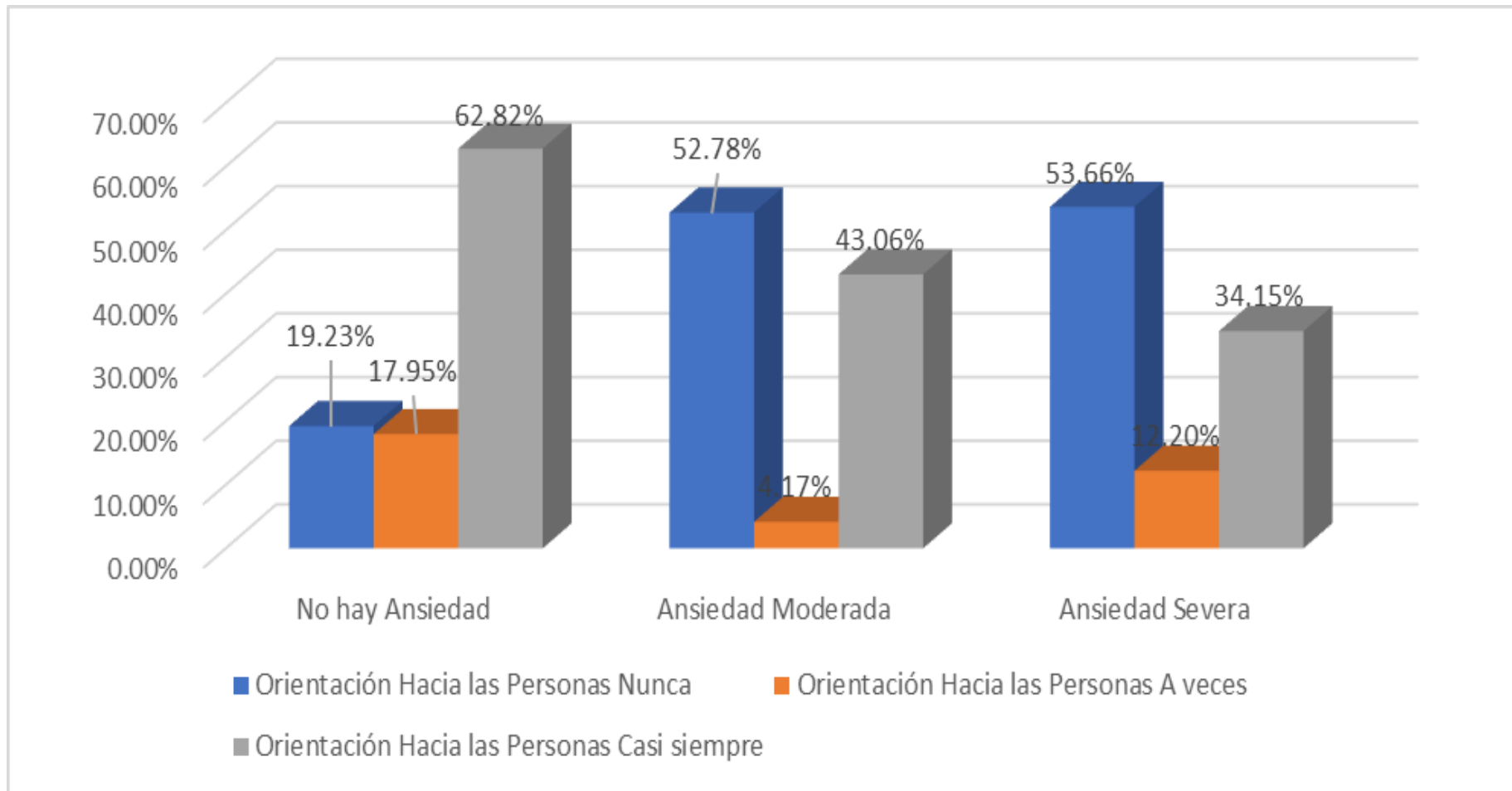
Orientación Hacia las Personas	Estado de Ansiedad							
	No hay Ansiedad		Ansiedad Moderada		Ansiedad Severa		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	15	19.23%	38	52.78%	22	53.66%	75	39.27%
A veces	14	17.95%	3	4.17%	5	12.20%	22	11.52%
Casi siempre	49	62.82%	31	43.06%	14	34.15%	94	49.21%
Total	78	100.00%	72	100.00%	41	100.00%	191	100.00%

Nota: Elaboración propia

Chi2 Calculado	: 25.059	GL	: 4	
Chi2 Tabulado	: 9.4877	Probabilidad	: 0.0004	SIGNIFICATIVO

Figura 4

Cultura organizacional sobre orientación hacia las personas asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.





La Tabla 4 y el Figura n.º 4 muestran que los miembros del personal que no mostraron ansiedad (62,82 % del total) casi siempre orientan al personal, lo que está en consonancia con la cultura organizativa de orientación de las personas y la ansiedad experimentada por los miembros del cuerpo de bomberos de Arequipa 2024.

De los empleados que mostraron signos de ansiedad moderada, el 52,78 por ciento nunca había participado en una orientación de personal basada en la cultura organizacional.

Como cuestión de cultura empresarial, la mayor proporción de empleados que mostraban ansiedad extrema (53,66 %) nunca se sometió a una orientación de personal.

El análisis estadístico de este estudio reveló una correlación significativa entre la orientación a las personas y los niveles de ansiedad entre los empleados del departamento de bomberos, ya que el χ^2_c calculado = 25,059 fue superior al χ^2_{20} tabulado = 9,4877. La prueba tenía 4 grados de libertad y una probabilidad de 0,0004.

Tabla 5

Cultura organizacional sobre orientación hacia el equipo asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.

Orientación Hacia el Equipo	Estado de Ansiedad							
	No hay Ansiedad		Ansiedad Moderada		Ansiedad Severa		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0.00%	11	15.28%	12	29.27%	23	12.04%
A veces	6	7.69%	28	38.89%	15	36.59%	49	25.65%
Casi siempre	1	1.28%	8	11.11%	14	34.15%	23	12.04%
Siempre	71	91.03%	25	34.72%	0	0.00%	96	50.26%
Total	78	100.00%	72	100.00%	41	100.00%	191	100.00%

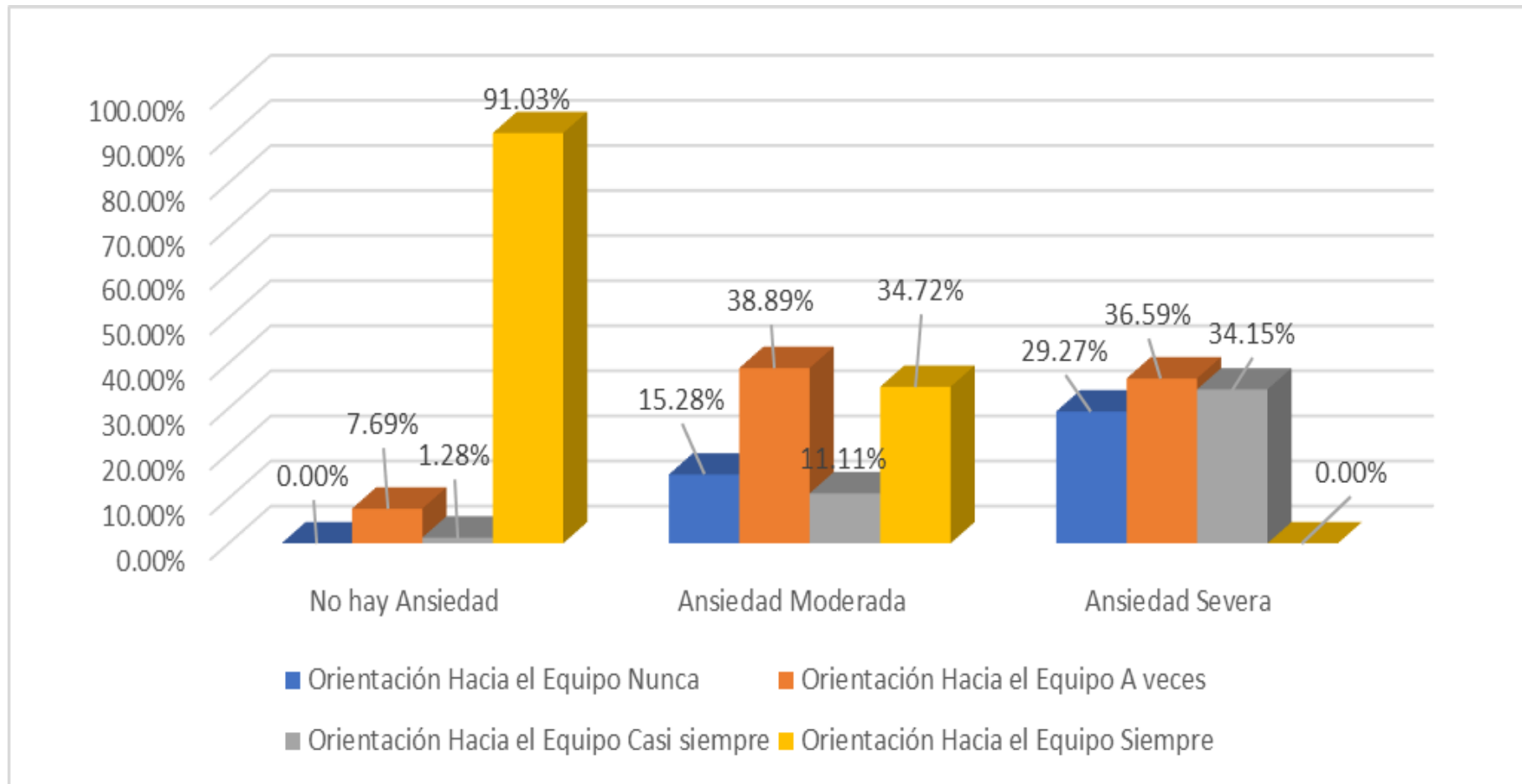
Nota: Elaboración propia

Chi2 Calculado : 110.79 GL : 6

Chi2 Tabulado : 12.591 Probabilidad : 0.0 SIGNIFICATIVO

Figura 5

Cultura organizacional sobre orientación hacia el equipo asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.





Según la tabla y el Figura n.º 5, que hacen referencia a la cultura organizacional en cuanto a la orientación de equipo asociada a la ansiedad de los miembros del cuerpo de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024, podemos ver que el 50,26 % de los trabajadores siempre demostraron una cultura organizacional de orientación de equipo, mientras que el 25,65 % a veces recibieron esta orientación y el 12,04 % casi siempre y nunca demostraron orientación de equipo, respectivamente. Así, el 91,03 % de los trabajadores que no presentaban ansiedad siempre recibían orientación de equipo como cultura organizativa. Entre los trabajadores que presentaban un estado de ansiedad moderado, el 38,89 % recibía a veces orientación de equipo como cultura organizativa.

En cuanto a los trabajadores que presentan ansiedad grave, el mayor porcentaje de ellos, el 36,59 %, nunca recibió orientación de equipo de la empresa como cultura organizativa.

El proceso estadístico de la investigación mostró que el $\chi^2_c = 110,79$ calculado es mayor que el $\chi^2_0 = 12,591$ tabulado; con grados de libertad 6 y una probabilidad $0,00 < 0,05$, es decir, en consecuencia, la prueba es significativa, lo que demuestra la asociación entre la orientación de equipo y los niveles de ansiedad entre los trabajadores del cuerpo de bomberos.

Tabla 6

Cultura organizacional sobre agresividad asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.

Agresividad	Estado de Ansiedad							
	No hay Ansiedad		Ansiedad Moderada		Ansiedad Severa		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	48	61.54%	8	11.11%	10	24.39%	66	34.55%
A veces	23	29.49%	53	73.61%	14	34.15%	90	47.12%
Casi siempre	7	8.97%	11	15.28%	17	41.46%	35	18.32%
Total	78	100.00%	72	100.00%	41	100.00%	191	100.00%

Nota: Elaboración propia

Chi2 Calculado : 62.513

GL : 4

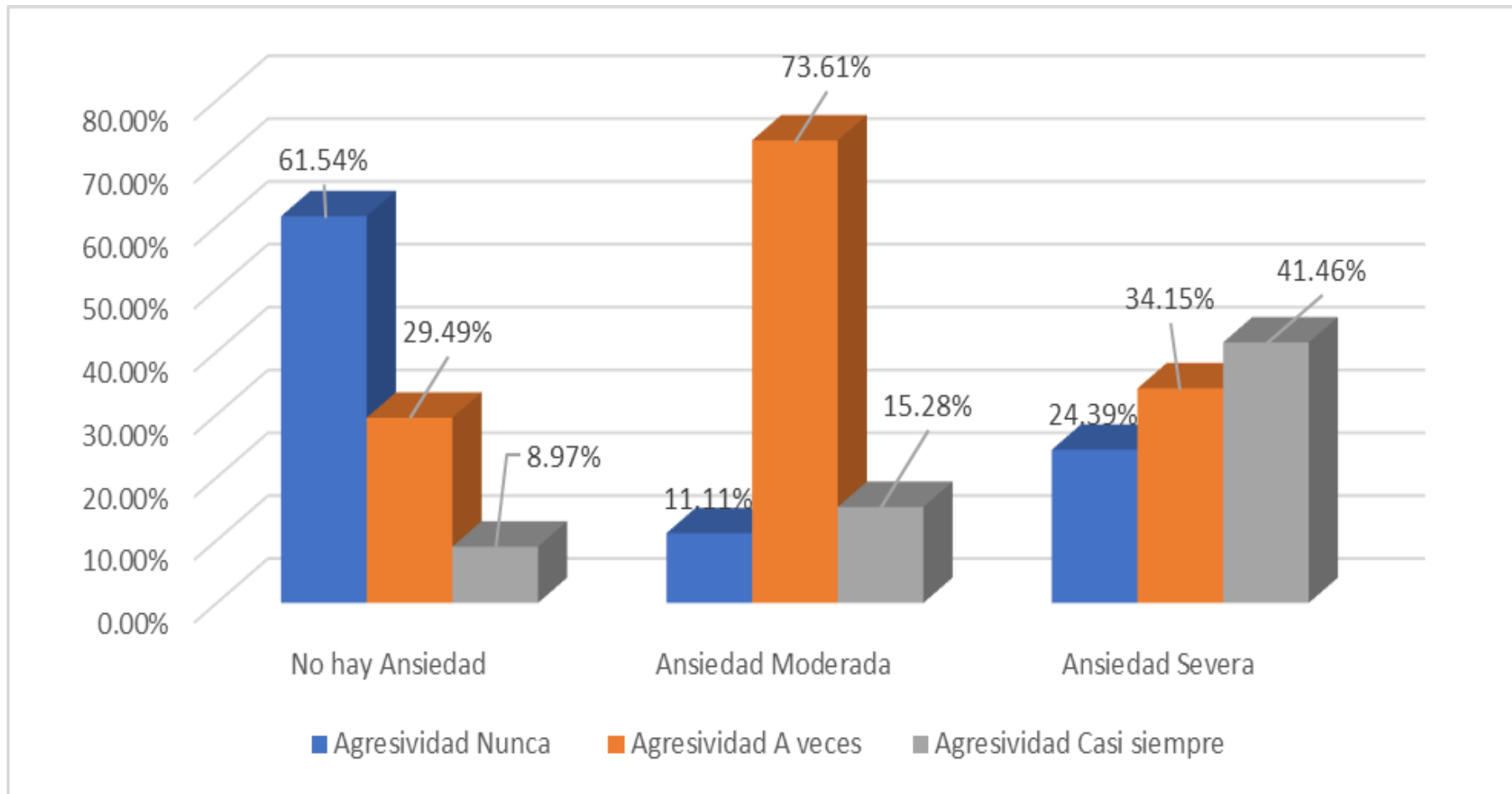
Chi2 Tabulado : 9.4877

Probabilidad : 0.0

SIGNIFICATIVO

Figura 6

Cultura organizacional sobre agresividad asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.





La Tabla 6 y el Figura n.º 6 se refieren a la cultura organizativa del cuerpo de bomberos de Arequipa 2024 y a la agresividad y ansiedad de sus miembros. El grupo de bomberos que no mostró signos de ansiedad fue el que tuvo la mayor proporción de individuos que no mostraron un comportamiento agresivo (61,54 %).

De los bomberos que mostraron una ansiedad considerable, un número significativo (73,61 %) a veces mostró un comportamiento hostil dentro de la empresa.

Del mismo modo, entre los bomberos que mostraron una ansiedad aguda, la proporción más significativa (41,46 %) mostró sistemáticamente un comportamiento hostil dentro de la cultura de la empresa.

Existe una asociación significativa entre la agresividad y la ansiedad en los trabajadores del cuerpo de bomberos, como muestra el proceso estadístico de la investigación, que reveló que el χ^2_c calculado = 62,513 es mayor que el χ^2_0 tabulado = 9,4877. Hay 4 grados de libertad y una probabilidad de $0,00 < 0,05$.

Tabla 7

Cultura organizacional sobre estabilidad asociado a la ansiedad *de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.*

Estabilidad	Estado de Ansiedad							
	No hay Ansiedad		Ansiedad Moderada		Ansiedad Severa		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	21	26.92%	8	11.11%	11	26.83%	40	20.94%
A veces	14	17.95%	10	13.89%	17	41.46%	41	21.47%
Casi siempre	43	55.13%	54	75.00%	13	31.71%	110	57.59%
Total	78	100.00%	72	100.00%	41	100.00%	191	100.00%

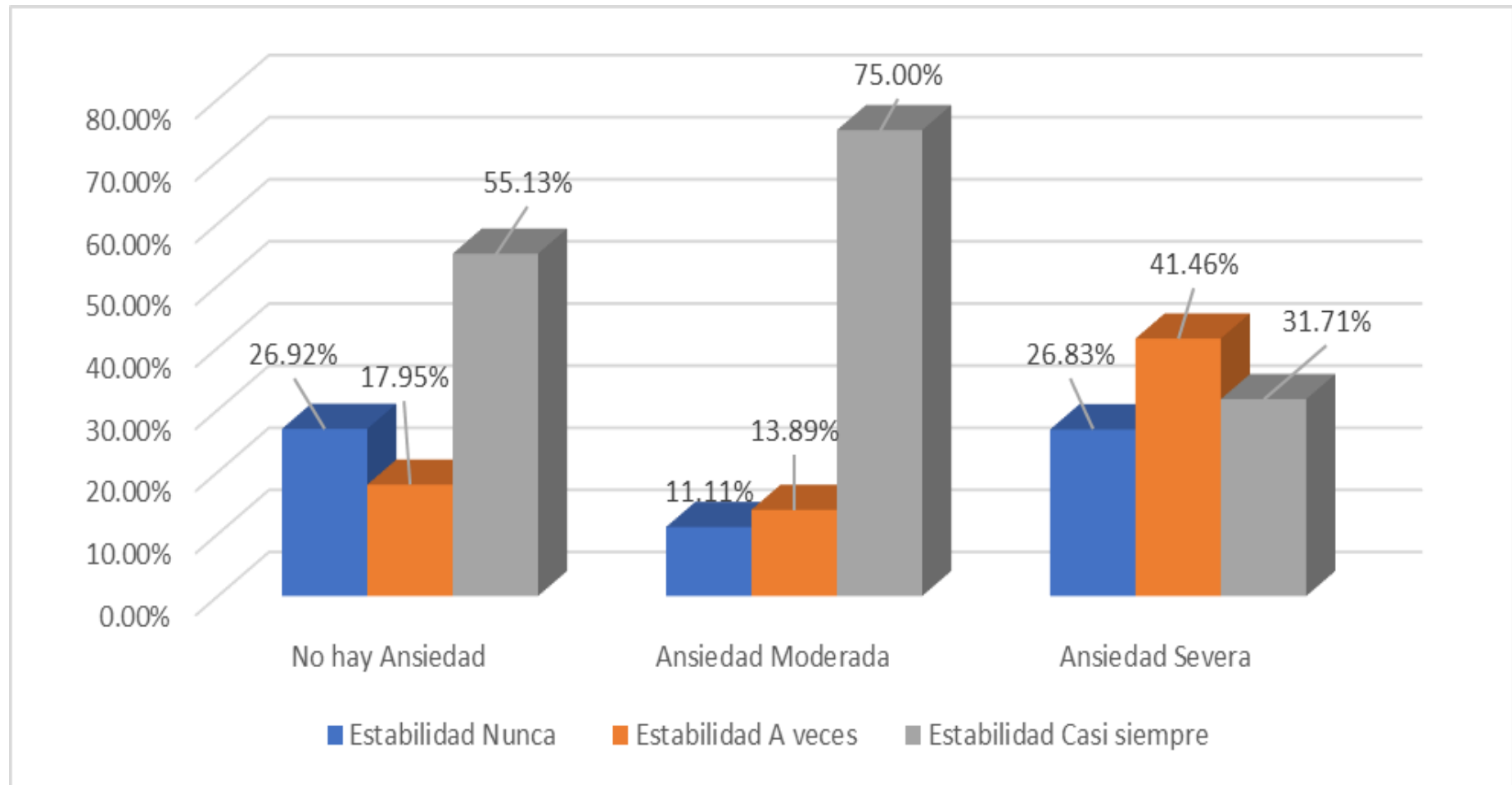
Nota: Elaboración propia

Chi2 Calculado : 23.987 GL : 4

Chi2 Tabulado : 9.4877 Probabilidad : 0.0000008 SIGNIFICATIVO

Figura 7

Cultura organizacional sobre estabilidad asociado a la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.





La ansiedad del personal del cuerpo de bomberos de la ciudad de Arequipa en 2024 está vinculada a la cultura organizacional de estabilidad, como se muestra en la tabla y el Figura n.º 7. La estabilidad laboral fue casi universal entre el 55,13 % de este grupo que no mostró ansiedad. En cuanto a la estabilidad como cultura organizacional, se mencionó el 75,00 % de las veces.

Entre los bomberos que sufrían de ansiedad aguda, el 41,46 % a veces mostraba estabilidad como cultura de la empresa.

Mientras que el 41,46 % de los bomberos que sufren de ansiedad severa experimentan a veces estabilidad, el 55,13 % de los bomberos que no sufren de ansiedad la experimentan prácticamente siempre.

El análisis estadístico de este estudio reveló una correlación significativa entre la estabilidad y la ansiedad entre los empleados del cuerpo de bomberos, ya que el χ^2_c calculado = 23 987 fue superior al χ^2_0 tabulado = 9 4877. La prueba tenía 4 grados de libertad y una probabilidad de $0,00 < 0,05$.

Tabla 8

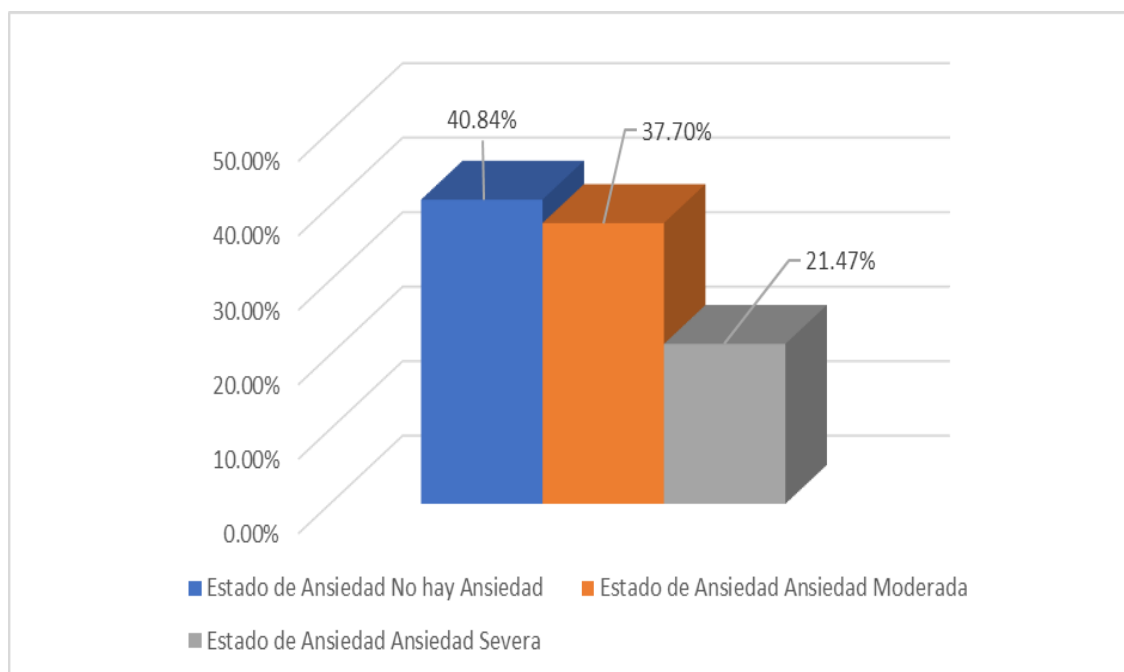
Estado de la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.

Estado de Ansiedad	fi	%
No hay Ansiedad	78	40.84%
Ansiedad Moderada	72	37.70%
Ansiedad Severa	41	21.47%
Total	191	100.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Estado de la ansiedad de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024.



Según la tabla y Figura N° 8, referido al estado de ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024. Podemos encontrar el cuerpo de bomberos el 40,84% no presentaron ansiedad seguido el 37,70% con ansiedad moderada y el 21,47 ansiedad severa.



CONCLUSIONES

- Primera. -** La ansiedad está vinculada a la cultura organizativa en relación con la empresa y sus empleados, ya que se realizó una prueba estadística significativa ($p < 0,05$) que se mostró en todas las áreas, lo que contradice la teoría anteriormente expuesta.
- Segunda. –** Los niveles de ansiedad están correlacionados con la creatividad y la aceptación del riesgo en ciertas empresas, pero no en otras; por ejemplo, el 36,59 % de los bomberos que informaron de niveles muy altos de ansiedad nunca demostraron estos rasgos. Existe una fuerte correlación entre la falta de ansiedad y una tasa de atención a los detalles del 76,92 %. Entre los bomberos que sufren de ansiedad aguda, el 63,41 % mostró a veces orientación a los resultados.
- Tercera. –** En Función del trabajador en la orientación al trabajador el 53,66% que nunca obtuvieron orientación tiene ansiedad severa, así también los que no presentaban ansiedad el 91,03% siempre reciben orientación hacia el equipo como cultura organizacional. En cuanto a los bomberos con ansiedad severa casi siempre con el 41,46% tiene agresividad y el 55,13% que tiene estabilidad de los bomberos no tiene ansiedad.
- Cuarta. –** El cuerpo de bomberos el 40,84% no presentaron ansiedad seguido el 37,70% con ansiedad moderada y el 21,47 ansiedad severa.



RECOMENDACIONES

- Primera. -** Con el fin de fomentar una cultura de cumplimiento de los protocolos y mejorar el rendimiento de los empleados, la institución debe proporcionar formación continua en gestión de la salud y la seguridad a todos los empleados.
- Segunda. –** Realizar al personal bombero constantes diagnósticos en salud mental ya que por el mismo trabajo con presión al que están sometidos tiene un alto índice de poder desarrollar falencias en su estado de salud mental desarrollando estrés, ansiedad y otro tipos de patologías los cuales requieren de un diagnóstico temprano y preventivo.
- Tercera.-** Implementar programas de intervención a base de dinámicas y talleres de rutinas para lograr y promover la salud mental. Los cuales alivien el cansancio laboral e impida caer en una rutina laboral que puede generar alguna patología.
- Cuarta.-** Los hallazgos deben ser considerados por los estudiantes que estudian esta área de la ciencia, ya que se sumarán al conjunto de información necesaria para consolidar aún más las teorías y mejorar sus aplicaciones prácticas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arcia Santamaría, D. C., Leiva Bravo, P. F., & Prado García, M. J. (2016). *Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Disponible en <https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf>
- Baeza, J. C. (2003). *Clínica de la ansiedad*. Recuperado el 30 de abril de 2016, de <http://clinicadeansiedad.com/problemas/ansiedad-y-otros/ansiedad-y-estres/>
- Buendía Rodríguez, W. A. (2022). *Seguridad estratégica laboral y su relación con la cultura organizacional en la Unidad Económica Administrativa Heraldos Negros de la Compañía Minera San Valentin S.A. - 2019*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga.
- Céspedes Tuero, J. (2022). *Implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en el comportamiento para la reducción de accidentes laborales en las áreas de recepción y embarque del terminal Portuario Tisur Arequipa – 2019*. Universidad Continental Arequipa.
- Compañía de Bomberos. (1994). Disponible en [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/19694AEE354DD1C205257B6B005C7794/\\$FILE/Relaci%C3%B3n_de_Comandancias_Departamentales_y_Compa%C3%B1a_de_Bomberos_a_nivel_Nacional.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/19694AEE354DD1C205257B6B005C7794/$FILE/Relaci%C3%B3n_de_Comandancias_Departamentales_y_Compa%C3%B1a_de_Bomberos_a_nivel_Nacional.pdf)
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales*. Málaga: CEM.



- Coromines, J. (2015). *Diccionario etimológico*. Recuperado el 13 de noviembre de 2015, de <http://etimologias.dechile.net/?ansiedad>
- Delgado Alcívar, X. (2018). *Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el cuerpo de bomberos municipal*. Disponible en <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/16097/1/UPS-GT002308.pdf>
- Ellis, A., & Powers, M. (1998). *Cómo controlar la ansiedad antes de que le controle a usted*. California: Grupo Planeta.
- Garcés Ojeda, M. (2013, 30 de enero). *Organización del trabajo, salud y seguridad laboral: El caso de una planta manufacturera de alimentos*. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143488>
- Hellriegel, D., Jackson, S. J., & Slocum, J. W., Jr. (2004). *Managing: A competency-based approach* (11a ed.). Cincinnati, OH: Cengage Learning/South-Western.
- Brisco, F. (2007). From iron cage to iron shield: How bureaucracy enables temporal flexibility for professional service workers. *Organization Science, 18*(2), 297-314.
- Huarca Rojas, R. P., & Oviedo Portocarrero, D. M. (2018). *Relación de la cultura organizacional y la motivación intrínseca de los trabajadores de la compañía Mineral Zafranal S.A.C. Castilla – Arequipa 2018*. Universidad Nacional de San Agustín.
- Moran Cruz, F. (2017). *Estrés laboral: Un análisis desde el punto de vista antropológico con los trabajadores mineros de la empresa Las Bambas entre las provincias de Cotabambas y Grau, Región Apurímac 2017*. Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, Perú.



- Observatorio Permanente UGT. (2006). *Riesgos psicosociales: Guía sobre factores y riesgos psicosociales*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice-Hall.
- Tupiño, M. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID-19*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, Escuela Académico Profesional de Psicología, Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Zubeidat, I., Sierra, J. C., & Ortega, V. (2003). Ansiedad, angustia y estrés. *Mal-Estar e Subjetividade, 23*



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA- 2024						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Problema General ¿Cuál es la asociación de la cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024?	Objetivo General Establecer la asociación de la cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024	Hipótesis General Existe una asociación significativa de la cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024	VARIABLE INDEPENDIENTE Cultura de seguridad y salud	1.3. En función de la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> Innovación y aceptación de riesgos Atención a los detalles Orientación hacia los resultados 	1=Nunca 2=A veces 3=Casi siempre 4=Siempre
Problemas específicos - ¿Cómo está asociado la cultura de seguridad en función a la empresa con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024? - ¿Qué asociación tiene la cultura de seguridad en función al trabajador con la ansiedad cultura de seguridad y salud relacionada con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024? - ¿Cuál el nivel de ansiedad cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024?	Objetivos específicos Determinar la asociación de la cultura de seguridad y salud en función a la empresa con la ansiedad en los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024 Evaluar la asociación de cultura de seguridad y salud en función a la empresa con la ansiedad en los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024 Identificar el nivel de ansiedad en los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024	Hipótesis específicas Existe una asociación significativa de la cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024 Existe una asociación determinante de la cultura de seguridad y salud relacionado con la ansiedad de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024 El estado de ansiedad es severa de ansiedad es alto en los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Arequipa 2024		1.4. En función del Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> Orientación hacia las personas Orientación hacia el equipo Agresividad Estabilidad 	
			VARIABLE DEPENDIENTE ansiedad	Estados	No hay ansiedad	
Ansiedad moderada	45-59					
Ansiedad marcada a severa	60-69					
Ansiedad en grado máximo	70 a mas					



ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Fecha: _____

El objetivo de presente cuestionario es evaluar la cultura organizacional en asociación de la ansiedad. Le agradecemos se sirva contestar el siguiente cuestionario, suplicamos su respuesta sincera a nuestro propósito de obtener informaciones, para el cual le pedimos que marque con un X dentro de un casillero que se indica en la respuesta:

1 = Nunca	2 = Raras veces	3 = Algunas veces	4 = Siempre
-----------	-----------------	-------------------	-------------



A	Cultura colaboradora	1	2	3	4
1	Se recurre a todos los trabajadores por igual para encontrar y resolver problemas de la organización				
2	Existe costumbre de escuchar y colaborar				
3	Existe apoyo cuando se hacen críticas constructivas				
4	Se considera acertado hablar abiertamente de las posibilidades de resolver problemas				
5	Los trabajadores apoyan los planes de mejoramiento				
6	Se impulsa el desarrollo personal de los trabajadores				
7	En su área, se reconoce el logro de resultados de su trabajo				
8	Se reconoce la contribución que realiza en el logro de objetivos del área				
9	Se tiene en cuenta las opiniones en la toma de decisiones frente a un problema				
10	Se participa activamente en la programación y ejecución de actividades organizacionales				
B	Cultura innovadora				
11	Se implementa un ambiente físico adecuado para un trabajo innovador				
12	Le dan opción a decidir y actuar en búsqueda de alternativas para mejorar su desempeño				
13	Se generan <u>ideas acorde</u> al avance de la tecnología				
14	Se propician investigaciones para la mejora las estrategias de seguridad				
15	Se realiza capacitaciones de innovación por área de trabajo				
16	Se busca brindar un servicio eficaz con recursos innovadores				
17	Se brinda capacitaciones de actualización al personal en el uso adecuado a la tecnología actual				
18	Se conoce las necesidades de los trabajadores para implementar estrategias				
19	Se propicia una gestión sistematizada en base a programas actuales				



ANEXO 3: VALIDACION DE INSTRUMENTO



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



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- a. **Experto/Nombres** : CRISTIAN GROSVI RAMIREZ MARCA
- b. **Especialidad** : INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTION MINERA
- c. **Cargo Actual** : SUPERVISOR DE SEGURIDAD
- d. **Grado académico** : TITULO PROFESIONAL DE ISGM

II. TITULO DE MI TESIS CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024

III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

Bach. JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ

IV. 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
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 = Total/50

V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 10 de noviembre del 2023



 Cristian G. Ramirez Marca
 ING. DE SEGURIDAD Y GESTION MINERA
 CIP. 334363



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



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

- I. **REFERENCIAS:**
- a. **Experto/Nombres** : WILBER HUANO CALSIN
 - b. **Especialidad** : INGENIERO SSOMA
 - c. **Cargo Actual** : SUPERVISOR EN SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE
 - d. **Grado académico** : TITULO PROFESIONAL DE INGENIERO QUIMICO
- II. **TITULO DE MI TESIS:** CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024
- III. **AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:**
Bach. JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ
- IV. **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
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 = Total/50

V. **OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

.....

- VI. **RESOLUCIÓN DEL EXPERTO**
- Aprobado (C>75%=0.75)
- Desaprobado (C<75%=0.75)

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 10 de noviembre del 2023


Ing. Wilber Huano Calsin
ESPECIALISTA SSOMA
C.P. 163781



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



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- a. **Experto/Nombres** : LENIN ROBERTH HUALLA CALZADA
- b. **Especialidad** : INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTION MINERA
- c. **Cargo Actual** : SUPERVISOR DE SEGURIDAD
- d. **Grado académico** : TITULO PROFESIONAL DE ISGM

II. TITULO DE MI TESIS: CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024

III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
 Bach. JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ

II. 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
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

Coefficiente de valoración porcentual. C = Total/50

IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

V. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 11 de noviembre del 2023

LENIN ROBERTH HUALLA CALZADA
 Ingeniero De Seguridad Y Gestion Minera
 CIP N° 325291

FIRMA DEL EXPERTO
 DNI:76864630



Edad: Sexo: (M) (F) Fecha de nacimiento:

Institución educativa: Grado:

Viven con: Ambos padres Solo madre () Solo padre () Otros ()

Distrito donde vives: Turno que estudias:

Indicaciones

A continuación, se presentan una lista de síntomas comunes de la ansiedad. Lea cada uno de los ítems atentamente, e indique cuanto le ha afectado en la última semana incluyendo hoy.

Nº	Ítem	Nada	Leve	Regular	Fuerte
1	Torpe o entumecido				
2	Acalorado				
3	Con temblor en las piernas				
4	Incapaz de relajarme				
5	Con temor a que ocurra lo peor				
6	Mareado, o que se me va la cabeza				
7	Con latidos del corazón fuertes y acelerados				
8	Inestable				
9	Atemorizado o asustado				
10	Nervioso				
11	Con sensación de bloqueo				
12	Con temblores en las manos				
13	Inquieto, inseguro				
14	Con miedo a perder el control				
15	Con sensación de ahogo				
16	Con temor a morir				
17	Con miedo				
18	Con problemas digestivos				
19	Con desvanecimientos				
20	Con rubor facial				
21	Con sudores, fríos o calientes				

ANEXO 3: TEST DE ANSIEDAD DE BECK BAI O ZUNG



ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de proyecto:

Hola mi nombre es _____ identificado con DNI _____ de _____ de la _____. Actualmente el _____ está realizando un estudio para conocer acerca de _____ y para ello queremos pedirte que nos apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en _____

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones/ las mediciones que realicemos nos ayudarán a _____

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas (O RESULTADOS DE MEDICIONES), sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una en el cuadrado de abajo quedice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna , ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: _____

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

Fecha: _____ de _____ de _____.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 21/04/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JOSE EMILIO CANO RODRIGUEZ

Dirección: Nueva generación G-11 – Mollendo - Arequipa

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 77691352

Teléfono: 920244768 email: joseemiliocanorodriguez@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERÍA 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: M. Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD RELACIONADO CON LA ANSIEDAD DE LOS EFECTIVOS DE LA COMPAÑÍA DE BOMBEROS AREQUIPA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Cultura de seguridad, salud y ansiedad

¿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, entre 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 Titulo 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

21 - ABRIL - 2025

Fecha