



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVAD NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA  
EN SALUD OCUPACIONAL**

**“RIESGOS OCUPACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS  
LABORAL EN TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO DE UNA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL**

**PRESENTADO POR:  
ROXANA MAFALDO MEJÍA**

**ASESOR:  
MG. REWARD PALOMINO TAQUIRE**

**LIMA-PERÚ**

**2022**



## **DEDICATORIA**

La presente tesis la dedico a toda mi familia.

Principalmente a mis padres, que han sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, por brindarme la confianza, por haberme brindado su apoyo incondicional oportunidad y recursos para lograrlo.

A mi hijo, por motivarme día a día a ser mejor persona y poder lograr mis metas propuestas.

A los verdaderos amigos que compartimos todos estos años maravillosos juntos.  
A Dios que me dio la vida, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado y permitir el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro especial agradecimiento a Dios y a mis padres, por su amor infinito; por darnos la fortaleza y perseverancia que necesitábamos para sobrellevar cada obstáculo presentado a lo largo de nuestra formación profesional, permitiéndonos llegar a esta etapa de nuestra vida. A las autoridades y docentes de la Universidad Nacional Norbert Wiener, Escuela Académico profesional de Enfermería, por los excelentes docentes y por impulsarnos a la investigación. A mi asesor Mg. Palomino Taquire Rewads y jurados por su apoyo y dedicación en el desarrollo de este trabajo de investigación.

**ASESOR:**  
**MG. REWARD PALOMINO TAQUIRE**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

**SECRETARIO** : Dra. Milagros Lisbeth Uturunco Vera

**VOCAL** : Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar

## ÍNDICE

RESUMÉN .....	1
ABSTRACT.....	2
1. EL PROBLEMA .....	3
1.1. Formulación del problema.....	5
1.1.1. Problema general .....	5
1.1.2. Problemas específicos.....	5
1.2. Objetivos de la investigación: .....	6
1.2.1. Objetivo general: .....	6
1.2.2. Objetivos específicos .....	6
1.3. Justificación.....	7
1.3.1. Justificación teórica .....	7
1.3.2. Justificación metodológica .....	7
1.3.3. Justificación práctica .....	7
1.4. Delimitaciones de la investigación.....	8
1.4.1. Temporal: .....	8
1.4.2. Espacial: .....	8
1.4.3. Recursos: .....	8
2. Marco Teórico.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes Internacionales: .....	12
2.2. Bases teóricas: .....	15
2.2.1. Riesgos ocupacionales:.....	15

2.2.2. Estrés laboral: .....	18
2.3.    Formulación de Hipótesis.....	22
2.3.1. Hipótesis general .....	22
2.3.2. Hipótesis específicas.....	23
3.METODOLOGÍA .....	24
3.1 Método de la investigación.....	24
3.2 Enfoque de la investigación.....	24
3.3 Tipo de investigación.....	24
3.4 Diseño de la investigación.....	25
3.5 Población, muestra y muestreo .....	25
3.5.1 Población .....	25
3.5.2 Muestra y muestreo .....	25
3.6 Variables y operacionalización.....	26
3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1 Técnica.....	28
3.7.2 Descripción de instrumentos .....	28
3.7.3 Validación.....	30
3.7.4 Confiabilidad .....	30
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.9 Aspectos Éticos: .....	31
4        ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	33
4.1 Cronograma de actividades .....	33
4.2 Presupuesto.....	34
5        REFERENCIAS.....	35
6. ANEXOS .....	48

6.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	49
6.2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN .....	77
6.3. INSTRUMENTOS.....	79
6.4. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	60

## **RESUMEN**

Todas las profesiones llevan implícito un riesgo inherente a la naturaleza misma de la especialidad y al ambiente donde se desenvuelve el trabajador. Los profesionales de mantenimiento en sus actividades están expuestos a múltiples y variados riesgos ocupacionales derivados del manejo de herramientas, exposición por manejo de residuos sólidos, riesgos propios del medio ambiente físico, manipulación de elementos químicos, riesgos ergonómicos, y situaciones psicosociales que pueden repercutir no solo en la salud sino también en su desempeño. Asimismo, los trabajadores de mantenimiento que laboran en esta Universidad Privada también se encuentran expuestos a riesgos laborales, como exposición a riesgos tanto biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y en muchas ocasiones riesgos psicosociales, llevando todo ellos a la probabilidad de sufrir accidentes laborales los cuales pueden ser leves hasta letales, además de que estos peligros y condiciones pudieran generar enfermedades por el trabajo.

**Palabras claves.** Mantenimiento, riesgos ocupacionales, estrés laboral, trabajo.

## **ABSTRACT**

All professions carry an implicit risk inherent in the very nature of the specialty and the environment in which the worker operates. Maintenance professionals in their activities are exposed to multiple and varied occupational risks derived from the handling of tools, exposure due to solid waste management, risks inherent to the physical environment, handling of chemical elements, ergonomic risks, and psychosocial situations that can have negative repercussions. only in health but also in performance. Likewise, the maintenance workers who work at this Private University are also exposed to occupational risks, such as exposure to biological, chemical, physical, ergonomic risks and, on many occasions, psychosocial risks, all of which lead to the probability of suffering occupational accidents. which can be mild to lethal, in addition to the fact that these hazards and conditions can cause work-related illnesses.

**Keywords.** Maintenance, occupational risks, occupational stress, work.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiesta que el estrés laboral es un problema que afecta la salud mental y física de los colaboradores, provocando un bajo rendimiento en sus funciones diarias y afectando el ambiente laboral tornándolo poco agradable, asimismo, si un trabajador está sometido a estrés es más propenso a desarrollar cualquier tipo de enfermedad, suele estar menos motivado, por consecuencia menos productivo laboralmente (1).

Por otra parte, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sustenta que el estrés ocasiona una pérdida del 60% de días laborales de tal manera que afecta la producción en las organizaciones. En este contexto, un estudio a las condiciones de trabajo y salud en los países centro americanos, reportó que el 12 y 15 % de los encuestados han presentado algún grado de estrés en sus puestos laborales (2).

De acuerdo con la segunda encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo mostrada por el Ministerio del Trabajo de Colombia en el año 2020, manifiesta que durante las actividades de atención al cliente se generan riesgos psicosociales (estrés), situaciones que provocan fatiga, actividades rutinarias y cambios de requerimientos de los deberes por mencionar algunas de sus causas (3).

Con respecto a los accidentes laborales la Organización Panamericana de la Salud (OPS) sostiene que existe una mayor incidencia en la región de América del sur a comparación de Centroamérica y México, además de la persistencia del trabajo informal y su incremento considerable estando presente en 16 países de la región (4).

De acuerdo con los registros del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) durante el año 2019, el Perú fue considerado el país con mayor incidencia de accidentes laborales en América Latina, teniendo un 13.8% de fallecidos (5).

En cuanto a la exposición a riesgos ocupacionales, en porcentajes del 6,5% de los individuos encuestados afirman experimentar caídas del mismo o diferente grado de forma persistente; mientras tanto, más del 7 % de los colaboradores informan que están frecuentemente o siempre expuestos a niveles altos de ruido que tiene que aumentar el volumen de su voz para hablar con los demás, del mismo modo, más del 8 % dicen que están frecuentemente o siempre expuesto a radiactividad solar en una hora durante el día (6).

Asimismo, ejecutaban tareas que les exigían mantener posturas forzadas o incómodas un 12,9% o efectuar movimientos monótonos un 21,6%. Por otro lado, psicosocialmente tienen que trabajar muy rápido un 13,9% asimismo deben que ocultar sus sentimientos o emociones al desarrollar sus actividades laborales un 12,9% (6).

Por otra parte, la consciente de la penosa realidad reflejada en las estadísticas nacionales y mundiales de Salud Ocupacional, que se debería priorizar las medidas, así como las acciones en cuestión de prevención de riesgos laborales de parte de las asociaciones, además de impulsar campañas que permitan concientizar a los trabajadores y así reducir las cifras en la mayor medida posible (7)

Según el enfoque ocupacional en los trabajadores se determina por las condiciones de trabajo, ambiente laboral, entorno social, y los accesos a los servicios de salud, los peligros y riesgos, los procedimientos de trabajo, las relaciones personales, el salario, los hábitos y otros son de consideración a la hora de buscar las óptimas condiciones en cuestión de Salud ocupacional y evitar el estrés (8).

El bienestar de los trabajadores su seguridad y optima salud son fundamentales para que este sea eficiente y sostenible para su empleador. En Perú existen varios datos y registros de los últimos años que demuestran como diversos riesgos laborales afectan en gran medida la salud de los trabajadores (9).

Los accidentes laborales como las enfermedades ocupacionales pueden ser evitados si todos los peligros y riesgos son debidamente identificados y controlados. En este caso siendo trabajadores del área de mantenimiento (carpinteros, electricistas, gasfiteros, personal de limpieza, pintores, jardineros) están expuestos a muchos riesgos (10). En tal sentido trazamos el problema de estudio del siguiente modo.

## **1.1. Formulación del problema**

### **1.1.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?

### **1.1.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo físico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo químico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo biológico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo ergonómico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?

## **1.2. Objetivos de la investigación:**

### **1.2.1. Objetivo general:**

Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

Identificar cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo físico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Identificar cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo químico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Identificar cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo biológico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Identificar cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo ergonómico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Identificar cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

### **1.3. Justificación**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

Este estudio cuenta con una justificación teórica, considerando que se realizó una exhaustiva revisión de material bibliográfico para sustentar las variables de investigación, en dicho sentido, se va a profundizar el conocimiento sobre las dimensiones de riesgos ocupacionales en los trabajadores en el campo de enfermería generando nuevos conceptos, también nos permitirá discutir, y reflexionar, en donde los resultados podrán estructurarse en una propuesta que podrá ser adherido como conocimiento en las ciencias de la salud.

#### **1.3.2. Justificación metodológica**

Se busca aportar un precedente metodológico, confiable para justificar diversas investigaciones relacionadas con estas variables de estudio y así se pueda lograr los objetivos que se pretende conseguir en la relación de estas variables de estudio y servirá como antecedentes para futuros estudios en el campo de acción de la enfermería.

#### **1.3.3. Justificación práctica**

Los resultados del presente estudio servirán como base para las acciones preventivas ocupacionales , empezando por la toma de decisiones del jefe de área de mantenimiento, el cual va a concientizarse acerca de importancia de la prevención de estrés laboral y riesgos ocupacionales , el cual podrá coordinar la disposición de suficientes equipos de protección personal y asimismo pueda brindar orientación en el cumplimiento de su uso, asimismo para

el servicio de salud ocupacional permitirá conocer panorámicamente el estado de salud mental en los trabajadores , y así planificar con un enfoque más personalizado en la prevención del estrés y evitar posibles riesgos, realizando una vigilancia y capacitando continuamente a los trabajadores con la finalidad de garantizar un rendimiento óptimo salvaguardando la salud integral de los mismos.

#### **1.4. Delimitaciones de la investigación**

##### **1.4.1. Temporal:**

La presente investigación será desarrollada en los meses de Abril a Julio del 2022.

##### **1.4.2. Espacial:**

Se ejecutará en la Universidad Ricardo Palma, que se encuentra en el distrito de Santiago de Surco en Lima - Perú.

##### **1.4.3. Recursos:**

Involucra la investigadora, un asesor y un estadista, además de instrumentos validados.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Alanoca et al. (2019) determinaron la relación de los riesgos ergonómicos y el estrés laboral de los trabajadores del Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz, Arequipa, en base a un diseño descriptiva correlacional, haciendo uso de la técnica de cuestionarios en riesgo ergonómico elaborado por Jennifer Huamán y la escala de Estrés organizacional diseñada

por Llana Álvarez, ambos debidamente validados, en una población de 62 trabajadores con muestra censal. En los resultados tenemos que se ubican en un nivel regular en cuanto a riesgos ergonómicos con 49%, mientras tanto en estrés laboral prevalece el nivel intermedio con 53.2%, se puede decir que esto se debe al déficit de relaciones interpersonales a causa de la mala comunicación entre los trabajadores asimismo la inadecuada integración de los objetivos institucionales. En conclusión, existe una relación estadísticamente significativa entre riesgo ergonómico con estrés laboral ( $p=0.031$ ) para los trabajadores de dicho centro médico, se destacó una relación directa y fortaleza ( $r = 0.720$ ), lo que nos permite aceptar la hipótesis trazada (11).

Mamani et al. (2020) estudiaron los efectos de los riesgos ocupacionales sobre la calidad de vida laboral en las boticas del distrito de Santiago, Cusco, 2020, empleando la metodología de enfoque cuantitativa, correlacional con diseño no experimental, considerando una población compuesta por 132 colaboradores perteneciente a 66 boticas, asimismo se empleó el cuestionario desarrollado por Huerta (2003) y validado por Molina (2018) que mide calidad laboral y el cuestionario de Gonzales y Vargas (2017) que mide riesgos ocupacionales. Entre los resultados, indicaron que el 49,1% revelaron estar de acuerdo con la presencia de riesgo físicos en su establecimiento, debido a la falta de iluminación, ventilación y filtración de ruido, en ello que los riesgos químicos, el 32,7% de los trabajadores dijeron que no estaban de acuerdo con que hubiera peligros químicos en su ambiente de labores, los colaboradores manifestaron estar de acuerdo con la existencia de riesgos físicos, químicos y biológicos, no obstante, el 55,5% no estuvo de acuerdo con la asistencia de riesgos ergonómicos. Se concluye que una buena calidad de vida laboral está relacionada específicamente al buen control o niveles reducidos de los riesgos ergonómicos. (12).

Felipa (2021) determinó la relación entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Lima 2021” considerando una metodología aplicada

correlacional y diseño no experimental, para medir ambas variables se empleó instrumento en este caso, Cuestionario de Estrés Laboral (CEL) y el Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL). La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores. Entre los resultados, encontramos niveles de estrés en el trabajo, donde el 45,5% ostenta estrés moderado y el 56,1% alto desempeño laboral, y encontramos que niveles en aspectos, en condiciones de trabajo, el 30,3% manifiesta estrés alto, mientras que, el 27,3% estrés bajo, en cuanto a trabajo exigente, el 31,1 % tiene presión alta y el 32,6% tiene presión baja, con respecto al apoyo social, el 22,7 % tiene presión alta y el 40,2 % tiene presión baja. En conclusión, los requisitos laborales contribuyen en el desempeño laboral de los empleados, puesto que sus trabajos requieren más empeño y tiempo (13).

En Chimbote, Rodríguez, (2019) determinó la asociación entre los factores de riesgo ocupacionales y los accidentes de trabajo en el personal de limpieza pública, 2018 considerando una muestra compuesta por 130 empleados, aplicando una ficha de registro y notificación de accidentes de trabajo, así como la ficha de identificación de riesgos ocupacionales. Entre los resultados, el 45,40% del personal ostenta un nivel alto de riesgo ocupacional, seguidamente el nivel muy alto (36,10%) y en menores porcentajes es el nivel moderado (18,5%). Cabe resaltar que, presentaron un nivel muy alto todos los factores ocupacionales, a continuación, se detalla: (76,2% ergonómicos), (59,2% factores físicos), (46,9% factor inseguridad), y el 53,8% han presentado accidentes en sus centros laborales, en tanto el 46, 2% no los presentó. En conclusión, se demuestra una asociación en el riesgo ocupacional y los accidentes laborales en el personal de limpieza del sector público [ $\chi^2$ : 23.198 p: 0.000]. De igual forma, gran parte del personal tiene niveles de riesgo laboral alto (45.40%), (36.10% muy alto), y el 18,5 % se encuentra en un nivel intermedio (14) Quispe (2019) determino si existe relación entre la edad, sexo, estado civil, N° de hijos, salario, categoría ocupacional, tipo de contrato, tiempo de servicio, tener otro trabajo y

riesgo psicosocial con el estrés laboral en trabajadores del Instituto Superior Pedagógico de Arequipa”, desarrollado en 70 trabajadores de dicho instituto, tratándose de un estudio prospectivo, transversal, aplicó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario Suceso Ista 21. En el resultado ostentan que el 52,86% de los empleados muestran un nivel promedio de estrés y un nivel bajo en 47.14%, mientras que 61.11% de los empleados menores de 50 años tienen un nivel promedio de estrés. Concluyendo que el 53,66% de las mujeres ostentan nivel el nivel medio de estrés. Por otro lado, el 55% con más de dos niños en nivel promedio, el 69.57% de los empleados tiene una remuneración menor a 1,600, no obstante, 55.56% de los empleados que trabajan en otra organización ostentan niveles promedio de estrés, y tiene riesgo psicosocial alto en 63,16 % (15).

Bolaños (2021) determinó la relación existente entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el covid 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo en el 2021. De metodología básica, tipo cuantitativo, correlacional y diseño no experimental. Se empleó una muestra de 100 enfermeras mediante el muestreo aleatorio simple. Los resultados revelaron que en el transcurso de la COVID 19, las enfermeras de la UCI del Hospital de Trujillo tenían un nivel de riesgo biológico a l t o de 91 %, físico moderado del 81%, lo que las hacía vulnerables a la exposición del medio físico, mientras que este riesgo ergonómico era del 66% (promedio) para el cuerpo humano, esto todavía los deja vulnerables a lesiones en huesos y tendones, lo que puede provocar lesiones incapacitantes, el nivel de riesgo psicosocial es de 73%, siendo el burnout y la depresión una amenaza permanente. Se concluyó que las condiciones de trabajo se asociaron significativamente con el riesgo laboral entre las enfermeras de la UCI del Hospital de Trujillo durante el COVID 19 (16).

Riojas et al. (2019) determinaron el Nivel de Factores de Riesgos Ocupacionales en el Batallón de Ingeniería “Pachacútec” N° 21 del Ejército del Perú, Lima, 2019”, empleando la

metodología observacional y tipo descriptiva, considerando una muestra constituida por 132 trabajadores. Entre los resultados se determinó que 89 (67,4%) tienen riesgo moderado, en tanto 42 (31,8%) demostraron nivel aceptable, mientras que, 1 (0,8%) se reportó como aceptable, y de igual forma para tamaño, riesgo químico factores, la parte superior es un promedio con 58,3%, lo que nos dice que los militares están expuestos a un ambiente lleno de polvo, humo, gas y otros ambientes. El factor de riesgo de accidentes mostró un nivel moderado, con un 44,7% con tendencia a ser insoportable, lo que nos llevó a deducir que los soldados están arriesgados a una infraestructura deficiente, para lo cual se necesita de capacitación en el uso apropiado de los EPP's y conocimientos de áreas peligrosas. En conclusión, los factores de riesgo ocupacional mostraron que el 67,4% pertenecía al nivel medio del batallón de ingenieros 21 "PACHACUTEC" (17).

#### **2.1.2. Antecedentes Internacionales:**

Toainga (2021) determinó la influencia del estrés laboral en los riesgos psicosociales que presenta el personal de la Gobernación de Tungurahua, empleando una metodología cuantitativa de tipo descriptivo – correlacional, considerando una muestra de 89 funcionarios seleccionados de forma aleatoria. Entre los resultados, las causas que repercuten en el despliegue de las actividades, asimismo los participantes dijeron que el 40,2% repercute al ambiente de trabajo, 23,7% trabajo inestable, 17,5% obligaciones contractuales, 10,3% tareas del hogar, 8,2% carga de trabajo, y esto demuestra que, según los encuestados, el principal motivo que afecta las actividades laborales es el medio ambiente, el trabajo y la inestabilidad. Se concluye que el estrés laboral en la gobernación de Tungurahua es moderado y se deriva de las cargas de trabajo del personal, los procesos de normalización existentes y los cambios de autoridad que afectan las cargas de trabajo actuales del personal de las dependencias (18).

Anzules et al. (2021) caracterizaron el estrés laboral en personal docente universitario del área de la salud, con riesgo biológico” empleando el método descriptivo, transversal y prospectivo con diseño no experimental, aplicando el instrumento de Estrés Laboral OIT-OMS y la estimación índice numérico de riesgo biológico para entornos académicos en 53 docentes. Entre los resultados, prevalecieron las mujeres (73,6%), mayores de cincuenta años (52,8%) con estrés nivel bajo. Todas las dimensiones del estrés en general mostraron niveles bajos ( $2,25 \pm 1,05$ ), no obstante, al discriminar según el cargo académico, los pocos casos de niveles altos fueron los Auxiliares Titulares, específicamente en las dimensiones: tecnología, clima organizacional y respaldo de grupo, el riesgo biológico ocurre en el 7,5% de los casos y 64,2% similar a la población en general. Concluyendo, que existen docentes con niveles de estrés que pudieran afectar su homeostasis psico-biológica, por lo cual se recomienda su intervención, independientemente de su escalón académico o dedicación laboral (19).

Castro et al. (2020) diseñaron una cartilla amigable y de fácil aplicación, que permita la intervención en la disminución del estrés laboral en Inamsilco en la ciudad de Bogotá, empleando la metodología cuantitativa, descriptiva con diseño no correlacional. Entre los resultados, se puede evidenciar que la población que esta propensa a sufrir de estrés laboral es del 57%, teniendo en cuenta que, la población total en dicha empresa es de 40 trabajadores; por lo cual la proporción de colaboradores en riesgo es alta y este se debe a la demanda laboral y jornada extensa de trabajo. Concluyendo, que mediante esta cartilla se buscará generar un aprendizaje, de tal forma favorezca la calidad del ambiente laboral para el bienestar en sus colaboradores (20).

Arce et al. (2020) analizaron la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presente en los trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico, empleando una metodología

cuantitativa, descriptiva y correlacional, realizada por 35 empleados del centro de rehabilitación en niños con discapacidad. Entre los resultados, demuestra que padecen de estrés en un nivel muy alto el 42,9% mientras que, el 31,4% de los trabajadores presentaba estrés laboral alto, ya que se encontró una relación positiva entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral en cada área. Concluyendo que, los altos niveles de riesgo psicosocial intralaboral aumentan los niveles de estrés en los colaboradores en dicha fundación por lo que las intervenciones del programa de salud ocupacional ayudarían a aminorar los factores de riesgo psicosocial intralaboral asimismo el estrés del trabajador (21).

Suárez et al. (2020) determinaron el estrés laboral y su relación con las condiciones laborales de los colaboradores durante el año 2019, considerando la metodología de tipo explicativa de naturaleza mixta haciendo uso de la entrevista y encuesta, para 20 colaboradores. Entre los resultados, demuestra que los síntomas del estrés, en un 95% son de carácter fisiológico tales como dolores de cabeza, que es causante del principal síntoma en condiciones laborales. Por tal motivo, se concluyó que los contextos de trabajo no afectan el estrés laboral en los colaboradores, ya que los resultados para cada asintota bilateral son mayores a 0,05 (22).

García (2017) identificó las causales de estrés laboral en el personal administrativo de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar, sustentando que las fuentes de estrés para los ejecutivos de soporte varían según el rol y representan estresores en orden de importancia, como el servicio al cliente, los largos procesos administrativos, las deficiencias en la coordinación de actividades y, finalmente, la responsabilidad del cargo. En conclusión, el 48% de los trabajadores estaban estresados por las dificultades para desarrollar habilidades y competencias, y el 48% refieren que las condiciones ambientales afectaron su productividad y crearon angustia (23).

## **2.2. Bases teóricas:**

### **2.2.1. Riesgos ocupacionales:**

Está asociado a cualquier elemento, sustancia, energía, organismo u acontecimientos que pueda desencadenar un efecto desfavorable al momento de tener el contacto con los empleados en su ambiente laboral (24).

Son circunstancias en las que es probable que una persona contraiga una enfermedad que afecte su bienestar físico, mental y social durante sus funciones de trabajo (25). A la vez son aquellos eventos, situaciones u orígenes que pueden causar daño y crear riesgos, materializar amenazas y provocar accidentes de trabajo, es decir, acontecimientos no intencionados que causan enfermedades ocupacionales en el empleado (26).

También se define como la probabilidad de ocación de eventos con características negativas inducidas por las condiciones laborales asimismo provoca algún desequilibrio en la salud integral de los individuos (27).

#### **2.2.2.1. Dimensiones de riesgos ocupacionales:**

##### **a. Riesgo Físico:**

Es la probabilidad de que un agente físico pueda perturbar negativamente la salud de los empleados, dependiendo de su intensidad, duración y concentración, al interactuar con formas de energía como el ruido, vibración, presión (28). Se puede definir como todas las energías presentes en el lugar de trabajo que consiguen afectar de una forma u otra a los trabajadores según las características de la transición en el ambiente (29).

Asimismo, al ser expuestos a los humanos, pueden causar efectos adversos a la salud dependiendo de su severidad, nivel de exposición y concentración. Entre los riesgos ocupacionales manifestados en los colaboradores, asociados a factores físicos se encuentran entre los más usuales: temperatura, ruido, ventilación, luz, radiación y humedad, teniendo

en cuenta que el personal de mantenimiento se desenvuelve en el campo la limpieza, jardinería, carpintería, gasfitería, pintura y electricidad (30).

**b. Riesgo químico:**

Es la posibilidad de que algún trabajador sufra una lesión por exposición a agentes químicos. Consisten en sustancias que se incorporan al cuerpo por inhalar, absorción dérmica o ingestión y, según la concentración y la duración de la exposición, pueden causar envenenamiento, quemaduras, irritación o daño sistémico (31).

Son factores asociados al riesgo de que un químico, ya sea orgánico o inorgánico, sea perjudicial durante su producción, transporte, utilidad y suministro, ya que puede incorporarse al ambiente en forma tóxica provocando cambios en la salud e incluso la muerte (32).

En el caso de los trabajadores de esta universidad privada existe un riesgo de exposición sustancias como insecticidas, pintura, tinner, lejía, amonio cuaternario e inhalaciones de polvo durante el trabajo, correspondientes a las actividades continuas de cada oficio (33).

**c. Riesgo biológico:**

En cuanto a los factores de riesgo, pueden existir factores biológicos como patógenos transmitidos a través de la sangre, fluidos, heces, orina. El personal de mantenimiento de esta universidad está expuesto a manejo continuo de residuos sólidos desechados específicamente de los laboratorios de biología y anatomía patológica, microbiología, morgue, además existe un Policlínico dentro de la universidad donde continuamente se realizan diversos exámenes donde se eliminan residuos biocontaminados (33).

Esta determinado con el riesgo de que un microorganismo al ingresar al cuerpo humano pueda producir enfermedades infectocontagiosas, ocasionar alergias o incluso intoxicación en el

centro de labores. Por ejemplo, estar propensos a patologías infecciosas, como al SARS-COV- 2, TBC, VIH, hepatitis, tétano, dengue, además de problemas en la piel, todo ello se puede suscitar cuando el personal de mantenimiento realiza sus actividades en los laboratorios de microbiología, parasitología, morgue entre otros (34).

Vía de entrada del riesgo biológico: Dependiendo del patógeno, estas enfermedades infecciosas pueden transmitirse de individuo a individuo mediante el agua, aire o también alimentos descompuestos, principalmente (35). Por Contacto (es decir el contacto con zonas contaminadas ya sea sobre la piel, ojos y mucosas, además heridas accidentales con agujas u objetos punzo cortantes); Digestiva (es decir la transmisión directa hacia la boca) y respiratoria (al inhalar partículas infectadas, gotas de saliva, entre otros) (36).

#### **d. Riesgo ergonómico:**

Es peligroso para el cuerpo humano, y provocan agotamiento físico, lesiones musculares y accidentes laborales, por lo que existen diversas situaciones que contribuyen al peligro como la mala postura, el movimiento insuficiente y el ejercicio excesivo., las repeticiones, la velocidad, duración, carga y dinámica (37).

Asimismo, provocan cambios en la postura, el movimiento, el esfuerzo y, por lo tanto, problemas musculoesqueléticos, causan problemas de salud a los profesionales médicos y generan costos económicos en términos de discapacidad porque reducen la producción laboral debido al tiempo perdido de trabajo (38).

Los trastornos musculoesqueléticos son cada vez más frecuentes en la mayoría de los empleados, lo que afecta su salud y provoca aumentos significativos en los costos directos e indirectos para la sociedad en su conjunto. La labor repetitiva es uno de los elementos que acrecienta estas molestias debido al corto período de descanso en cada procedimiento, siendo las extremidades superiores uno de los órganos más perjudicados por

estas alteraciones como la rotación constante, la postura prolongada y la duración continua del ciclo laboral (39).

**e. Riesgo psicosocial:**

Son aquellos riesgos que se ostentan en el entorno laboral y que pueden causar molestias y perjudicar la seguridad física y psíquica de los empleados. Son relaciones personales que se dan en el lugar de trabajo y están vinculadas a la organización en el lugar de labores (40).

Los factores de riesgos psicosociales Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son las condiciones que se promueven en el ambiente de trabajo, de modo que afectan la salud psicológica y social generando estrés, por tanto, puede favorecer o presentar dificultades en el desempeño de la carrera del empleado de la salud (41).

Según la organización empresarial, se refiere a los factores organizacionales, como los requisitos de trabajo, el ambiente de trabajo, la gestión del trabajo, la distribución del tiempo de trabajo, como la duración, las vacaciones, los turnos, mientras que, los sistemas de compensación incluyen salario, incentivos (42).

**2.2.2. Estrés laboral:**

El estrés laboral es un conjunto de fenómenos que ocurren en ser humano con la participación de factores estresantes, procedentes directamente del ambiente laboral, que pueden perjudicar la salud general de sus colaboradores (43).

Se entiende como un desequilibrio percibido entre los requisitos y la controlabilidad del trabajo, resultante de las aspiraciones de los individuos como también, la realidad de sus escenarios de trabajo (44). El estrés laboral es la reacción psicológica y física que acontece cuando las demandas laborales no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades

del empleado según lo indicado, lo que resulta cambios en calidad de vida y bienestar de los trabajadores (45).

### **2.2.2.1. Dimensiones de estrés laboral**

#### **a. Agotamiento Emocional**

La pérdida paulatina de energía, habilidades emocionales y el agotamiento, además se refiere a la sensación de no poder hacer más, tanto física como psicológicamente asimismo caracterizada por una pérdida progresiva de energía en las labores (46). En esta dimensión se presenta como déficit de interés hacia la función desempeñada, insatisfacción e irritabilidad (47)

A la vez se caracteriza, principalmente por la aparición de una gran fatiga a nivel físico, una sensación de pesadez, así como de debilidad, que por su parte los síntomas variantes de una persona a otra y a la vez se muestra con diferente intensidad dependiendo el nivel de agotamiento que presenta dicha persona (47).

#### **b. Despersonalización**

Se manifiesta en un cambio de actitud nocivo que conduce a la separación de los propios problemas, tratando como objetos a las personas que los afrontan, mostrando frialdad y aislamiento hacia los compañeros de trabajo o superiores (48). Asimismo, significa un cambio negativo de actitudes que conlleva a un distanciamiento de las necesidades de las otras personas (49).

Ello es ocasionado cuando sientes en forma persistente o en repetidas oportunidades que te observa a ti mismo desde afuera de tu cuerpo o sientes que las cosas que te rodean no solo reales o ambos (49).

### **c. Baja realización Personal**

Es la presencia de dudas sobre la capacidad de un individuo para realizar la actividad que corresponde, indica un sentimiento de no completar correctamente las tareas e incompetencia en la resolución de conflictos en el trabajo (50). Por la cual se da una valoración negativa hacia el trabajo realizado, acarreado manifestaciones depresivas, autoestima baja y descenso de la productividad en el trabajo (51)

Por su parte, también considerada como la sensación de ineficacia profesional, sensación no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo, donde se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborables (50).

#### **2.2.2.2. Consecuencias del estrés laboral:**

Un alto nivel de estrés puede producirse al proporcionar una mayor demanda, no tiene recursos suficientes para ejecutar esta actividad, tales como, infraestructura, tiempo, económica o personal, causan problemas de salud para esta persona, además una baja producción, y del mismo modo en bajos niveles de estrés puesto que a diferencia del anterior el daño es mucho mayor a la salud (52)

La exposición continua al estrés crea daños graves continuamente en el sistema de circulación, lo que provoca más enfermedades en las enfermedades cardíacas, como la hipertensión y la actividad hormonal, así como la reducción del rendimiento del sistema inmunológico a menudo. Mientras que, a nivel psicológico, evita que el alto nivel de personas de tensión resuelva la vida correctamente; su visión del medio ambiente es el seguro. Ocasiona comportamientos de salud dañinos, como el consumo de nicotina, los medicamentos y alcohol; asimismo, problemas para conciliar el sueño y déficit en hábitos alimenticios (53).

Tienen más probabilidades de quejarse, asimismo establece sus errores para otros, tiende a exagerar sus propiedades dominantes e incómodas, causando errores de trabajo, baja productividad, creando una rotación y ausentismo a las jornadas laborales, así como de baja calidad, funcionamiento, y finalmente, lo conducen a otros empleados a pensar en dejar su trabajo (54).

### **2.2.2.3. Teorías de enfermería**

#### **a. La teoría del autocuidado de Orem (1993)**

Establece que la práctica del autocuidado requiere acciones de desarrollo con propósito o intención que están influenciadas por el conocimiento y las habilidades de una persona, y se basan en lo que las personas saben cuándo necesitan ayuda y qué deben hacer. Señala que el principal supuesto de esta teoría es que “el autocuidado no es propiedad del individuo”, y ese comportamiento se aprende y se experimenta en el devenir de la vida, a través de relaciones permanentes. con las personas y su entorno asimismo destaca que hay factores que determinan la capacidad y actúan de varias formas en relación con el origen social y cultural, el acceso a los recursos, el estilo de vida y el bienestar, entre otros (55).

#### **b. Teoría del cuidado transpersonal de Watson (1999)**

La teoría se enfoca, en el estudio del cuidado de enfermería con enfoques filosóficos y con bases espirituales donde se ve el cuidado, como un ideal moral y ético de la enfermería, es decir el cuidado humano como relación terapéutica básica, entre los seres humanos, incluyendo los diez factores del cuidado (56).

A la vez cree que la enfermería se enfoca en observar a los individuos y el mundo en que conviven. Por lo tanto, el papel de la enfermera es ayudar al paciente a desplegar modelos

que le faciliten adaptarse a las alteraciones del entorno con adecuadas relaciones interpersonales, evitando así los conflictos ambientales (57).

### **c. Teoría del estrés en los cuidados de Callista Roy (1970)**

La teoría establece un modelo de adaptación, el Roy Adaptation Model (RAM), que establece respuestas adaptativas, en lo favorecen la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Por lo tanto, dicho modelo presenta una herramienta de gran utilidad para poder comprender la función de la enfermera y su intervención para reducir los mecanismos productores de estrés (58).

Además, el modelo teórico describe los mecanismos innatos de afrontamiento como procesos automáticos, aunque los seres humanos no piensan en ellos, dada a las experiencias vividas a lo largo de la vida ayudan a presentar reacciones habituales ante estímulos particulares, donde el campo de actuación de la enfermera estaría vinculado a aquellas situaciones en las que la persona que se está adaptando presenta reacciones ineficaces (58).

## **2.3. Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales y el estrés laboral en trabajadores del área de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales y el estrés laboral en trabajadores del área de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo físico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo físico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo químico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo químico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo biológico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo biológico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo ergonómico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo ergonómico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.

### **3.METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de la investigación**

La presente investigación estará orientada como método hipotético deductivo, está direccionada de lo general a lo específico, es decir que parte de un enunciado general del que van desentrañando partes o elementos específicos. A su vez, parte de un modelo teórico, que permite describir al método científico, basado en un ciclo de inducción – deducción, para establecer la hipótesis y de así de esta manera se compruebe (59).

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

Es de enfoque cuantitativo, debido que se empleará la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación, para así probar hipótesis establecidas previamente (60).

#### **3.3 Tipo de investigación**

Es de tipo aplicada, puesto que la investigación tiene por objetivo resolver un determinado problema, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico (60).

### **3.4 Diseño de la investigación**

Es de diseño no experimental, debido que se desarrolla sin manipular intencionalmente las variables, decir, observar fenómenos y variables como ocurren en el entorno para poder ser analizados (60).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

#### **3.5.1 Población**

La población es finita, estará comprendida por 150 trabajadores de mantenimiento en una Universidad Privada de Lima, debido que existe un listado del total de trabajadores dispuestos. La población, es un conjunto de individuos que concuerda con alguna característica o especificación (60).

#### **3.5.2 Muestra y muestreo**

El muestreo que se utilizará es el no probabilístico por conveniencia, suele ser una técnica de muestreo no probabilística, donde las muestras de la población seleccionan solo, porque están convenientemente disponibles para el investigador (60). La muestra, se ha considerado a los trabajadores del área de mantenimiento que son un total de 150 trabajadores.

**Criterios de inclusión:** Como criterios de inclusión se considerará:

Trabajadores de ambos géneros.

Trabajadores que participarán de manera voluntaria en el proyecto de la investigación y firman del consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:** Como criterios de exclusión se considerará:

Trabajadores con descanso médico y/o vacaciones.

Trabajadores que no desearon participar del estudio.

### 3.6 Variables y operacionalización

#### Matriz de operacionalización de variables

##### Variables 1: Riesgos ocupacionales.

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (Niveles Rangos)
Dimensiones: Física	Ruido	Ordinal	Alto: 28-32 pts.
	Deficiente ventilación	Si (1)	Medio: 24-27 pts.
	Bajas o altas temperaturas	No (0)	Bajo: 20-23 pts
	Vibraciones		
	Deficiente o excesiva Iluminación		
Química	Humedad		
	Uso de Desinfectantes		
	Uso de Gases		
Biológica	Uso de Aerosoles.		
	Exposición a Virus		
	Exposición a Bacterias		
	Exposición a Hongos		
Ergonómica	Exposición a Parásitos.		
	Posturas inadecuadas		
	Sobreesfuerzo		
	Movimientos bruscos		
	Trabajos prolongados de pie.		

	Trabajos prolongados sentado.		
Psicosocial	Agresión verbal o física Sobrecarga laboral. Sensación de incapacidad para el puesto. Salario insuficiente.		

Fuente. Elaboración propia

### Variable 2: Estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles rangos)
<b>Dimensiones:</b>  Cansancio emocional	Fatiga  Cansancio en el contexto en que se realiza el propio trabajo.	Ordinal  0 = nunca.  1 = varias veces al año	Cansancio emocional:  Alto: 27 a 54  Medio: 19 a 26  Bajo: 0 a 18
Despersonalización	Indiferencia  Distanciamiento frente al trabajo	o menos.  2 = una vez al mes o	Despersonalización:  Alto: 10 a 30  Medio: 6 a 9
Baja Realización personal	Sentimientos de autoeficacia	menos.  3 = muchas veces al mes o menos.	Bajo: 0 a 5  Baja Realización personal:  Alto: 40 a 56

	Realización personal en torno a los objetivos laborales.	4 = una vez a la semana 5 = varias veces a la semana. 6 = diariamente.	Medio: 34 a 39 Bajo: 0 a 33
--	--	--	--------------------------------

### 3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

El procedimiento de recogida de información, que se empleará para ambas variables será la técnica de la encuesta, dado que permitirá obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo o en relación con un tema en particular (60).

#### 3.7.2 Descripción de instrumentos

##### a. Escala de riesgos ocupacionales

Para la medición de la presente variable, se utilizará la escala elaborada por Vernikha Dionisio de la Cruz (2017), la misma que consta de las siguientes dimensiones:

Tabla 1

Escala para medir la variable: Riesgos ocupacionales.

<i>N</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Items</i>
1	Física	11-23
2	Química	7-10
3	Biológica	1-6
4	Ergonómica	31-37
5	Psicosocial	24-30

Fuente. Elaboración propia.

El referido instrumento es de opción múltiple, que será medido de acuerdo con los niveles, alto (28-32 pts.), Medio (24-27 pts.) y Bajo (20-23 pts), el tiempo de aplicación el de 20 minutos, asimismo cuenta con alfa de Cronbach de 0.76, por lo tanto, es altamente confiable.

#### **b. Escala de estrés laboral**

El inventario de Burnout de Maslach (1986) adaptado Test de MBI, el mismo de consta de las siguientes dimensiones:

Tabla 2

Escala para medir la variable: Estrés laboral.

<i>N</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>ITEMS</i>
1	Agotamiento emocional.	(1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20).
2	Despersonalización.	(5, 10, 11, 15 y 22).
3	Realización personal.	(4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21).

Fuente elaboración propia

El citado instrumento es de naturaleza politómica la misma que se responde de la siguiente manera puntuación de 0 a 6 como se muestra a continuación: 0 = nunca, 1 = varias veces al año o menos 2 = una vez al mes o menos, 3 = muchas veces al mes o menos 4 = una vez a la semana, 5 = varias veces a la semana 6 = diariamente, el tiempo de aplicación es de 20 minutos. Los puntos de corte para el cansancio emocional son: de 0 a 18 bajo, de 19 a 26 medio, y de 27 a 54 alto; para la Despersonalización son: de 0 a 5 bajo, de 6 a 9 medio y de 10 a 30 alto; por último para la Realización Personal son de 0 a 33 bajo, de 34 a 39 medio y de 40 a 56 alto, los cuales se realizan mediante la sumatoria de los ítems correspondientes a cada dimensión del Burnout, aplicando un puntaje a cada ítem, según sea la percepción del

encuestado.

La situación más desfavorable incluye valores altos en las dimensiones de cansancio emocional ( $> 26$ ) y despersonalización ( $> 9$ ), y valores bajos en la de logros personales ( $< 34$ ). Por su parte, el índice de confiabilidad del cuestionario de Maslach Burnout es 0,80 demostrándose de esta manera que el instrumento cuenta con una alta confiabilidad.

### **3.7.3 Validación**

De acuerdo con la revisión de las investigaciones el primer instrumento denominado Cuestionario para medir riesgos ocupacionales fue aprobado por 3 jueces expertos de nacionalidad peruana, Magíster. Néstor Flores Rodríguez, Magíster. Moises Agüero Tupiño y la Dra. Campaña Añasco Teresa de Jesús, quienes se desenvuelven en el campo de investigación y salud neurológica (67).

Asimismo, el segundo instrumento “Cuestionario Maslach Burnout” está validado internacionalmente, adaptada al español y posteriormente aplicada en Latinoamérica. A nivel nacional fue validado por Llaja, Sarria y García en el año 2007, teniendo como finalidad evaluar la incidencia del Síndrome de Burnout en la población peruana con participantes de diversas profesiones y oficios (68).

### **3.7.4 Confiabilidad**

La confiabilidad consistente del instrumento se calcula mediante el coeficiente alfa de Cronbach, se puede observar que el coeficiente de confianza del instrumento para la medición de riesgos laborales es mayor a 0,7, por lo tanto, se considera confiable (67).

Asimismo, el Cuestionario Maslach Burnout presenta un índice de confianza para la dimensión agotamiento emocional de 0,90, la dimensión despersonalización 0,79 y la dimensión realización personal de 0,71, teniendo un promedio de 0.80. Por otro lado, se

realizaron los estudios factoriales correspondientes para determinar la estructura de las tres dimensiones del cuestionario establecido por Maslach en el año 1999 (68).

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

Con respecto al plan de procesamiento para la recolección de datos, se coordinó con el responsable del área de mantenimiento en una Universidad Privada de Lima, solicitándole el permiso para acceder al registro de los trabajadores de dicha área, para compartirle la encuesta online.

Seguido de ello, se identificará la muestra de estudio, tomando en consideración los criterios de inclusión, posteriormente se les compartió la encuesta vía Google Drive, previa coordinación de hora y fecha.

Con respecto al análisis de los datos recolectados a través de los instrumentos, se hará uso del programa SPSS v26, con el propósito de presentar los resultados en tablas y gráficos como parte de la estadística descriptiva, asimismo se determinará la prueba de normalidad Kolmogórov – Simornov, para comprobar las hipótesis, esta se emplea para una muestra mayor a 50 , asimismo con la prueba de rho de Spearman se medirá y evaluará la relación que existe en ambas variables, con la prueba no paramétrica se conocerá la forma de distribución de la medición de los resultados de la población estudiada.

### **3.9 Aspectos Éticos:**

En la presente investigación de estudio contará con principios de bioética:

- a. **Autonomía:** Mediante un consentimiento tanto escrito y verbal, se le informa de la importancia y el beneficio de su participación a cada trabajador de mantenimiento para la participación de la encuesta, siendo de manera voluntaria.
- b. **Beneficencia:** Favorecerá para una aplicación futura del estudio mejorando la

visión de enfermería en el ámbito de la salud ocupacional.

- a. **No maleficencia:** No causará algún daño, considerando así el anonimato y confidencialidad.

Asimismo, los datos recogidos sólo servirán para el estudio de la investigación.

#### 4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1 Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																											
ACTIVIDAD	2021														2022												
	Agosto		Setiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Enero			Febrero													
Búsqueda de la situación problemática.	■	■																									
Planteamiento del problema.		■	■																								
Formulación del problema.			■	■																							
Problema general y específico.				■	■																						
Objetivos de la investigación.						■	■																				
Justificación de la investigación.						■	■	■																			
Delimitación de la investigación.							■	■	■																		
Revisión de fuentes bibliográficas.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Marco teórico y antecedentes.										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Bases teóricas.										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Formulación de hipótesis.										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Metodología.										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Población y muestra.											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Operacionalización de variable y matriz de consistencia.											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Técnicas e instrumento de recolección de datos.												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Procesamiento análisis de datos.													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Cronograma de actividades.																								■	■	■	■
Presentación del trabajo final.																									■	■	■
Turnitin.																										■	■

Fuente. Elaboración propia

## 4.2 Presupuesto

Descripción	Importe	****	Precio Total	Total
Recursos humanos				S/. 1650.00
Investigador	S/. 700.00	1	S/. 700.00	
Digitador	S/. 300.00	1	S/. 300.00	
Personal Técnico	S/. 500.00	1	S/. 500.00	
Jueces y expertos	S/. 50.00	3	S/. 150.00	
B. Recursos materiales				S/. 38.00
Papel (millar)	S/. 0.02	400	S/. 8.00	
USB, 64 GB	S/. 30.00	1	S/. 30.00	
otros				
C. Recursos tecnológicos				S/. 1,800.00
Laptop	S/. 1,800.00	1	S/. 1,800.00	
D. Otros				S/. 1,470.00
Útiles de oficina	S/. 60.00	1	S/. 60.00	
Servicio de internet	S/. 70.00	3	S/. 210.00	
Pasajes	S/. 250.00	3	S/. 750.00	
Refrigerio	S/. 150.00	3	S/. 450.00	
TOTAL				S/. 4,958.00

## 5 REFERENCIAS

- 1 Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2016, 2016 [2022 02 12].  
Disponibile en: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS\\_537803/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_537803/lang--es/index.htm)
- 2 Mejia Christian R, Chacon Jhosselyn I, Enamorado-Leiva Olga M, Garnica Lilia Rosana, Chacón-Pedraza Sergio Andrés, García-Espinosa Yislem Analyn. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado 2022 Feb 27]; 28( 3 ): 204-211.
- 3 Astorquiza B, Castillo M, Gómez A. Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso colombiano. Revista Lecturas de Economía, 2020. 93: 189 - 224. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1552/155262601007/155262601007.pdf>
- 4 Organización Panamericana de la Salud. Indicadores básicos. Situación de Salud en las Américas, 2016. 2 (4): 28- 142. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/31288/IndicadoresBasicos2016-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y%22%20h>
- 5 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Consentimiento para el Tratamiento de Datos Personales, 2021. (8) 2: 15- 60. Disponible en: [https://www.gob.pe/busquedas?contenido%5B%5D=publicaciones&institucion%5B%5D=mtpe&sort\\_by=recent%22%20h](https://www.gob.pe/busquedas?contenido%5B%5D=publicaciones&institucion%5B%5D=mtpe&sort_by=recent%22%20h).
- 6 Sebastizagal I, Astete J, Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 2020. 1-10 (1). Disponible en: <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/4592>

- 7 Ministerio de la Salud. Plan de salud mental Perú, 2020 - 2021. 11-60 (4) 2. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- 8 El Peruano. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N° 29783. 1- 43 (11)1. [en línea].; 2018 [citado 2022 02 12]. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- 9 Gómez O, Viviola, Richard Stanley Lazarus (1922-2002). Revista Latinoamericana de Psicología [Internet]. 2005;37(1):207-209. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80537112>
- 10 Ruiz C, Delclós J, García E. Salud Laboral, conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Revista Esp. Salud Pública. 1 (75): 89 - 90. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=582585>
- 11 Ccahuiña M, Hallasi S. Riesgos ergonómicos y el estrés laboral de los trabajadores del Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz, Arequipa. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de San Agustín Perú - Arequipa, 2020. Cap. II Pág: 45. Disponible en: <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/10098/RIalccm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 12 Mamani D, L. C. Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en las boticas del distrito de Santiago, Cusco, 2020. [Tesis doctoral]. Universidad Peruana Unión Perú - Lima, 2020. Cap. II. Pág: 58. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3669/Delfin\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3669/Delfin_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- 13 Felipa J. Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Lima 2021. [Tesis de licenciatura] Universidad César Vallejo Perú -Lima, 2021. Cap. II

Pág: 34. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72006/Felipa\\_TJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72006/Felipa_TJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- 14 Rodriguez D. Riesgos ocupacionales y los accidentes de trabajo en el personal del área de limpieza pública, 2018. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional del Santa Perú-Chimbote, 2019. Cap. 3 Pag: 45. Disponible en: <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3377/49229.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 15 Quispe G. Factores relacionados al estrés laboral en trabajadores del Instituto Superior Pedagógico de Arequipa 2019. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de San Agustín Perú - Arequipa, 2019. Cap. II Pag. 34. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10257/UPquflga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 16 Bolaños P. Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el Covid -19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo 2021. [Tesis doctoral] Universidad César Vallejo Perú - Lima, 2021. Cap. II Pag: 26. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69754/Bola%c3%blos\\_GPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69754/Bola%c3%blas_GPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 17 Riojas T, Salazar R, Tacza G. Nivel de factores de riesgos ocupacionales en el Batallón de Ingeniería “Pachacútec” N°21 del Ejército del Perú, Lima, 2019. [Tesis de licenciatura] Universidad César Vallejo Perú - Lima, 2019. Cap. II Pag: 41. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57473>
- 18 Toaing B. Estrés laboral y riesgo psicosocial en los funcionarios de la Gobernación de Tungurahua. [Tesis de maestría] Universidad Técnica de Ambato Ecuador - Ambato.

Cap. II Pag. 33. Disponible en:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32439/1/018%20ADP.pdf>

19 Anzules et. al. Estrés ocupacional en docentes universitarios expuestos a riesgos biológicos. [en línea].; 2021 [2022 02 12]. 38 - 96 (45). Disponible en:  
<http://iaes.edu.ve/iaespro/ojs/index.php/bmsa/article/view/395>

20 Castro J, Vaca S, Navarro R. Cartilla Para Reducir el Estrés Laboral en los Coordinadores de la Empresa Inamsilco en la Ciudad de Bogotá. [Tesis doctoral] [en línea] Corporacion Universitaria Minuto de Dios Colombia - Bogotá, 2020. Cap. II Pag: 35. Disponible en:  
[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11199/1/TE.RLA\\_CastroJeimy-VacaSirleny-NavarroRuben\\_2020.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11199/1/TE.RLA_CastroJeimy-VacaSirleny-NavarroRuben_2020.pdf)

21 Arce Julio R, Rubio Buchard, Cuadro Vizcaino H, Fonseca-Angulo, León-García M, Rodríguez-B. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2020 [citado 2022 Feb 27] ; 29( 1 ): 42-56. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lng=es. Epub 01-Jun-2020.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lng=es. Epub 01-Jun-2020.)

22 Suárez, R., Yohanny, L., Villanueva, J., Mendoza, C.. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Nicaragua. Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas, 2020 3(1), 104-119. Disponible en: <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>

23 Garcia L. Factores causales de estrés laboral en el personal administrativo de la Cruz Rojas Colombiana Seccional Cesar. [Tesis de maestría] Universidad Nacional Abierta y a Distancia Colombia - Valledupar, 2017. Cap. II Pag. 32. Disponible en:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/18247/49763606.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- 24 Cabaleiro V. Prevención de riesgos laborales. Revista Ideas propias. (1.a ed., Vol. 1). Editorial S.L. Disponible en: [https://issuu.com/ideaspropiaseditorial/docs/978-84-9839-230-2\\_c5513f74d26308](https://issuu.com/ideaspropiaseditorial/docs/978-84-9839-230-2_c5513f74d26308)
- 25 Falagán A.. Manual básico de prevención de riesgos laborales. Servicio tecnico empresarial. (1.a ed.). 2 - 158 (36). Disponible en: <https://prevencionar.com/>
- 26 Udima. Riesgos laborales: Conceptos Básico. [en línea].; 2016. Disponible en: <https://www.gestion-sanitaria.com/3-riesgos-laborales-conceptos-basicos.html>.
- 27 Sevillano C, Andrade S. Riesgos laborales e incidencia de enfermedades profesionales en el personal que labora en los diferentes servicios del Hospital de Atuntaqui del cantón Antonio Ante en el periodo enero a julio 2012. [Tesis de licenciatura] Universidad Técnica del Norte Ecuador - Ibarra, 2016. Cap. II Pag. 41. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/2140/2/06%20ENF%20511%20ARTICULO%20CIENTIFICO.pdf>
- 28 Montes F. Riesgos físicos y efectos en la salud del personal de enfermería, que labora en el centro quirúrgico del hospital de especialidades fuerzas armadas, periodo marzo 2010 a marzo 2011. [Tesis de maestría] Universidad Central del Ecuador /Ecuador - Ibarra. Cap. III Pag. 52. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4696/1/T-UCE-0006-38.pdf>.
- 29 Landázuri A. Riesgos físicos en el personal que labora en el servicio de imagenología de los hospitales públicos de la provincia de Imbabura, 2019. [Tesis de maestría] Universidad Técnica del Norte Ecuador - Imbabura, 2019. Cap. II Pag. 33. Disponible en:

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10327/2/06%20ENF%201152%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

- 30 Velásquez D. Riesgo laboral en Trabajadores de la Salud que laboran en los servicios de apoyo del Hospital Escuela San Juan de Dios Estelí, desde su perspectiva durante el período Enero 2017-Febrero del año 2018. [Tesis doctoral]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua/ Nicaragua - Managua, 2018. Cap. II Pag: 38. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/10298/1/99277.pdf>
- 31 Azañedo K. Conocimiento y prácticas en la prevención de riesgo químico en centro quirúrgico. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de Trujillo Perú - Trujillo, 2020. Cap. II Pag. 33. Disponible en:
- 32 Organización Internacional del Trabajo. Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo; 2016. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112638.pdf)
- 33 Ministerio de Salud la Rioja. Prevención de riesgos laborales en el sector sanitario. Rioja Salud, 2018. 36-110(89). Disponible en: <https://www.riojasalud.es/files/content/rrhh/prevencion-rrll/5--manual-de-prevencion.pdf>
- 34 Sánchez R. Propuesta de una guía de prevención de riesgos biológicos en el Centro Médico Ambulatorio Metroambultat S.A. de la Ciudad de Quito. [Tesis doctoral]. Universidad Internacional SEK Ecuador - Quito, 2017. Cap. II Pag: 37. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2667/11/TESIS%20MSSO%20RICARDO%20S%C3%81NCHEZ.pdf>

- 35 Sanchez C. Practicas de medidas de bioseguridad y riesgo biologico de la enfermera en el servicio Hospital Regional Docente de Trujillo. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Trujillo Perú - Trujillo, 2019. Capitulo III Pag: 47. Disponible en: <http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11680/2E584.pdf?sequence=1&isAllowed=y%22%20h>
- 36 Estrada M, Guzmán S. Riesgo biológico, biomecánico y psicosocial de los trabajadores de la salud que prestan servicios de atención domiciliaria en una empresa privada de ambulancias. [Tesis de maestría ] Corporación Universitaria Minuto de Dios Colombia - Bogotá. Cap. II Pag. 56. Disponible en:[https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/11694/5/TE.RLA\\_EstradaM%C3%B3nica-GuzmanSandra\\_2020.pdf](https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/11694/5/TE.RLA_EstradaM%C3%B3nica-GuzmanSandra_2020.pdf)
- 37 Ecurra D, Gaspar D. Factores de riesgos ergonómicos correlacionado al dolor lumbar en enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2018. [Tesis para optar el grado académico de Enfermería] Universidad Norbert Wiener Perú - Lima, 2019. Cap. II Pag: 46. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2974/TESIS%20Ecurra%20Deysi%20-%20Gaspar%20Danixa.pdf?sequence=3&isAllowed=y%22%20h>.
- 38 Salazar, P., Llerena, A.; Villarroel, E.; Riofrío, S., Moreno, N. Evaluación de posturas forzadas en los puestos de trabajo administrativos del Hospital Básico Guamote. Revista Ciencia Digital, 2019. 3 (2.1) 108-131. Disponible en:<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/435>

- 39 Parra A. Factores de riesgo ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. Revista Científica Sinapsis, 2017. 23- 85 (3). Disponible en: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/212/311>.
- 40 Lopez L. Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho 2015. [Tesis de maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú - Lima, 2017. Cap. II Pag. 33. Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6503/Lopez\\_lw.pdf?sequence=3](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6503/Lopez_lw.pdf?sequence=3)
- 41 Justa E. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una Clínica Privada. [Tesis de licenciatura] Universidad César Vallejo Lima - Perú, 2018. Cap. II Pag: 43. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18238/Broncano\\_IEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18238/Broncano_IEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 42 Hurtado A. Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, 2017. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo Lima - Perú, 2017. Cap. II Pag. 47. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado\\_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 43 Pérez Núñez David, García Viamontes Jessica, García González Tomás Ernesto, Ortiz Vázquez Daily, Centelles Cabrerías Martha. Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. Rev Cubana Med Gen Integr [Internet]. 2014 Sep [citado 2022 Feb 27] ; 30( 3 ): 354-363. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252014000300009&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009&lng=es).

- 44 Durán M. Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional De Administración, 2010. 1- (1): 71 - 84. Disponible en: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285>
- 45 López L, Solano A, Arias A, Aguirre S, Osorio C, Vásquez EM. El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. Rev CES Salud Pública 2012; 3(2): 280-28. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4164138>
- 46 Arpita A. Síndrome de Burnout mediante la aplicación del cuestionario“Maslach Burnout Inventory en internos. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima - Perú, 2016. Cap II Pag: 52. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5441?show=full>
- 47 Cruz DM, Puentes Su A. Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. Psicogente [Internet]. 5 de junio de 2017 [citado 27 de febrero de 2022];20(38). Disponible en: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2548>
- 48 Hederich-Martínez, Christian, Caballero-Domínguez, Carmen Cecilia, Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. CES Psicología [Internet]. 2016;9(1):i-xv. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423545768002>
- 49 Gómez, M., Ruiz, M. Dimensiones del síndrome de Burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014. [Tesis de licenciatura] Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Perú - Chiclayo, 2015. Cap III Pag: 67. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/331>

- 50 Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Revista Ciencia y Trabajo, 2017. 32- 97 (21) 1. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>.
- 51 Vásquez, J., Maruy, A., Verne, E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. Revi Neuropsiquiat, 2014. 77(3). Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
- 52 Misniterio de Salud. Salud Mental en la atención Primaria de salud: Orientaciones, 2016. 1-66 (26). Disponible en: <http://www.bibliotecaminsal.cl/wp/wp-content/uploads/2018/01/016.Salud-Mental.pdf>
- 53 Rodríguez Carvajal Raquel, Rivas Herмосilla Sara de. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Med. segur. trab. [Internet]. 2011 [citado 2022 Feb 27] ; 57( Supl 1 ): 72-88. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>.
- 54 Ivancevich J, Konopaske R, Matteson M. Comportamiento Organizacional. 7º ed. México: Mc. Graw Hill Interamericana.1- 203 (19). [en línea].; 2006. Disponible en: <https://biblioteca.istrfa.edu.pe/admin/img/pdf/Comportamiento%20organizacional,%207ma%20Edici%C3%B3n%20-%20John%20M.%20Ivancevich.pdf>
- 55 Rodriguez C, Rivas H. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. México. Medicina y seguridad del trabajo. 20-92 (62). [en línea].; 2011. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2011000500006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006)
- 56 Cervantes D. Incidencia de estrés – Tensión laboral y síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales de riesgo asociados, en trabajadores de la industria del

- petróleo. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional Autónoma de México/ México - San Ángel, 2012. Cap III Pag: 56. Disponible en: [https://repositorio.unam.mx/contenidos?c=4v1b6P&d=false&q=:\\*:\\*&i=2&v=1&t=search\\_0&as=0](https://repositorio.unam.mx/contenidos?c=4v1b6P&d=false&q=:*:*&i=2&v=1&t=search_0&as=0)
- 57 Gabel-Shemueli, Rachel, Peralta Rondan, Verónica, Paiva Lozano, Rosa Amelia, Aguirre Huarcaya, Gisella, Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. 2012;17(58):271-290. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348005>
- 58 Bonfill Accensi Encarna, Lleixa Fortuño Mar, Sáez Vay Flor, Romaguera Genís Sara. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010 Dic [citado 2022 Feb 27] ; 19( 4 ): 279-282. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es).
- 59 Ostermann R, Guitierrez R. Conceptualization of Work Stress, Work Support in Mexican simple. 108 th Annual Convention. American Psychological Association. [en línea].; 2000. Disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- 60 Arciniega Arce, Rosa Silvia, Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. 2012;17(60):611-634. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29024892005>
- 61 Aguilar E. Estudio diagnóstico y factores psicosociales asociados a la calidad de vida en el trabajo. [Tesis de maestría] Universidad Autónoma de Nuevo León México, 2019. Cap. II Pag: 58. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/3193/>

- 62 Nwstrom. El comportamiento humano en el trabajo. 11ava edición. 65- 150 (1) 4. México. Mc Graw Hill. [en línea].; 2013. Disponible en: [https://uachatec.com.mx/wpcontent/uploads/2019/11/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wpcontent/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)
- 63 Vega A, Gonzales E. Teoría del déficit del autocuidado: Interpretación desde los elementos conceptuales. Revista Ciencia y Cuidado, 2007. 4 (4), 28-35. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2534034>
- 64 Galvis MA. Teorías y modelos de enfermería usados en la enfermería psiquiátrica. Rev Cuid. 2015; 6(2): 1107-19. Disponible <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v6i2.172>
- 65 Caballero Romero A. Metodología integral innovadora para planes y tesis. 33(1) 106-119. Mexico: Cengage Learning Editores. [en línea]; 2014. Disponible en:[https://biblioteca.epn.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=43251&shelfbrowse\\_itemnumber=60263](https://biblioteca.epn.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=43251&shelfbrowse_itemnumber=60263)
- 66 Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 43-50 (12). Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores. [en línea]; 2018. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- 67 Dionisio B, Riesgo laboral y estrés laboral en profesional de enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas [Tesis de maestría ]Universidad Cesar vallejo- Lima, 2017. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12860/Dionisio\\_DLCVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12860/Dionisio_DLCVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 68 Baldoceda E, Síndrome de Burnout en los trabajadores del área de Call Center de una Empresa Privada de Lima Metropolitana, 2018 [tesis para optar el título Profesional de

Licenciatura en Psicología] Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Disponible en:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2200?show=full>

## **6. ANEXOS**

## 6.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo físico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo químico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo biológico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo físico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022. Identificar cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo químico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022. Identificar cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo biológico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022. Identificar cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales y el estrés laboral en trabajadores del área de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales y el estrés laboral en trabajadores del área de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo físico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo químico y el</p>	<p><b>Variable 1:</b> Riesgos ocupacionales <b>Dimensiones:</b> Física Química Biológica Ergonómica Psicosocial</p> <p><b>Variable 2:</b> Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Cansancio emocional Despersonalización Realización personal</p>	<p><b>Método de la investigación</b> hipotético deductivo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Es de tipo aplicada</p> <p><b>Diseño de la investigación</b> Es de diseño no experimental</p>

<p>¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo biológico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo ergonómico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022?</p>	<p>dimensión de riesgo ergonómico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.</p> <p>Identificar cuál es la relación entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.</p>	<p>estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo biológico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo ergonómico y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales según la dimensión de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima, 2022.</p>		
--	---	---	--	--

## 6.2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Escala Valorativa (Niveles Rangos)</b>
<b>Dimensiones:</b> Física	Ruido Deficiente ventilación Bajas o altas temperaturas Vibraciones Deficiente o excesiva Iluminación Humedad	Ordinal Si (1) No (0)	Alto: 28-32 pts. Medio: 24-27 pts. Bajo: 20-23 pts
Química	Uso de Desinfectantes Uso de Gases Uso de Aerosoles.		
Biológica	Exposición a Virus Exposición a Bacterias Exposición a Hongos Exposición a Parásitos.		
Ergonómica	Posturas inadecuadas Sobreesfuerzo Movimientos bruscos Trabajos prolongados de pie. Trabajos prolongados sentado.		

Psicosocial	<p>Agresión verbal o física</p> <p>Sobrecarga laboral.</p> <p>Sensación de incapacidad para el puesto.</p> <p>Salario insuficiente.</p>		
-------------	---	--	--

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (niveles rangos)</b>
<b>Dimensiones:</b>			
Cansancio emocional	Fatiga Cansancio en el contexto en que se realiza el propio trabajo.	Ordinal 0 = nunca. 1 = varias veces al año o menos. 2 = una vez al mes o menos.	Cansancio emocional: Alto: 27 a 54 Medio: 19 a 26 Bajo: 0 a 18
Despersonalización	Indiferencia Distanciamiento frente al trabajo	3 = muchas veces al mes o menos. 4 = una vez a la semana	Despersonalización: Alto: 10 a 30 Medio: 6 a 9 Bajo: 0 a 5
Baja Realización personal	Sentimientos de autoeficacia Realización personal en torno a los objetivos laborales.	5 = varias veces a la semana. 6 = diariamente.	Baja Realización personal: Alto: 40 a 56 Medio: 34 a 39 Bajo: 0 a 33

### 6.3. INSTRUMENTOS

#### Cuestionario para medir Riesgos Ocupacionales

OBJETIVO: Recolectar información que permita determinar si existen Riesgos Ocupacionales.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de ítems, por favor lea detenidamente antes de responder. Marque con una X la opción que esté de acuerdo con su opinión.

Si tiene alguna duda consulte al encuestador.

N°	ITEMS	SI	NO
	<b>RIESGOS BIOLÓGICOS</b>		
1	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal?		
2	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis, Covid 19 ?		
3	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?		
4	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, ¿otros?		
5	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?		
6	En el desarrollo de sus actividades laborales, ha padecido de pedido enfermedades Virales, Bacterianas, Parasitarias o Fúngicas.		
	<b>RIESGOS QUÍMICOS</b>		
7	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros.		
8	En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.		
9	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.		

10	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas		
	<b>RIESGOS FÍSICOS</b>		
11	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias?		
12	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?		
13	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?		
14	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?		
15	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?		
16	¿En el desarrollo de sus actividades percibe el riesgo de sufrir golpes o contactos con objetos o herramientas (filos, puntas, otros)?		
17	¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?		
18	¿En el desempeño de sus labores, ha sufrido alguna lesión física como cortes, contusiones pequeñas, irritación de los ojos, y otros?		
19	¿En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión, como: heridas, quemaduras, luxaciones, trastornos músculo-esquelético, ¿que implique suspensión laboral?		
20	¿En su área laboral, ha sufrido alguna enfermedad o lesión que le ocasionó secuelas, o invalidez?		
21	¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio físico?		
22	¿En el desempeño de sus labores está expuesto a situaciones que impliquen agresión verbal como insultos, amenazas, intimidación, y otros?		
23	¿En su puesto de trabajo, está expuesto a agresión física por parte del usuario como: ¿patadas, arañazos, bofetadas, puñetazos, estirón de cabello, y otros?		

	<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>		
24	¿En su puesto de trabajo existe riesgo de sobrecarga de trabajo físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?		
25	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?		
26	¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del usuario?		
27	¿Está usted en riesgo de sufrir drogadicción o alcoholismo?		
28	¿El cumplimiento de las demandas laborales, lo predispone a desarrollar estrés laboral?		
29	¿Ha sufrido cuadros de ansiedad o depresión, por las demandas laborales?		
30	¿El desempeño de sus actividades laborales implica realizar un esfuerzo físico o mental de forma frecuente?		
	<b>RIESGO ERGONÓMICO</b>		
31	¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas?		
32	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?		
33	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?		
34	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?		
35	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?		
36	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos? Si la respuesta es afirmativa, tiene suficiente espacio para su movilidad y distribución del equipo necesario		
37	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?		

## Cuestionario Maslach Burnout

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= Nunca.

1= Pocas veces al año o menos.

2= Una vez al mes o menos.

3= Unas pocas veces al mes.

4= Una vez a la semana.

5= Pocas veces a la semana.

6= Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los compañeros y/o usuarios.	
5	Siento que estoy tratando a algunos compañeros y/o usuarios como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de la empresa	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	

11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra con los demás en mi centro laboral.	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis compañeros.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22	Me parece que los demás me culpan de alguno de sus problemas.	

## **6.4. CONSENTIMIENTO INFORMADO CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud:

Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesel tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, sia pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Nombre del investigador(a):** Lic. Enfermería Roxana Mafaldo Mejía

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y el estrés laboral en los trabajadores de mantenimiento de una universidad privada de Lima.

**Nº Teléfono celular de investigador:** 976423863

**Correo electrónico:** [roxana221008@gmail.com](mailto:roxana221008@gmail.com)

**Riesgos e inconvenientes:** No existe riesgo alguno para usted ni para la empresa donde se encuentra laborado.

**Costos por participar:** No existe ningún costo por participar en el estudio.

**Remuneración por participar:** No existe remuneración alguna por participar en el estudio

**Confidencialidad:** Se conservará el anonimato y la confidencialidad del participante

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

FIRMA:.....

Correo electrónico personal o institucional:

.....

## RECOLECCIÓN DE DATOS

### Datos sociodemográficos y laborales

1. Sexo: M ( ) F ( )

2. Edad: .....

3. Estado civil: .....

4. Servicio donde labora: .....

5. Tiempo de servicio: .....

6. Trabajo extra: Si ( ) No ( )

7. Conforme con su salario:... Si ( ) No ( )

8. Condición laboral:

Plazo indeterminado ( ) Contrato semestral ( ) Nombrado ( )

