



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
DEL PERÚ

Facultad de Ingeniería
Ingeniería de Seguridad Industrial y Minera

Trabajo de Suficiencia Profesional:

“El Estrés laboral y su influencia en el cumplimiento de las normas de seguridad por los trabajadores de construcción civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo Arequipa- 2017”

Bachilleres:

Yenny Nina Escalante

Cecilia Celia Quispe Calderón

Para optar el Título Profesional de Ingeniero de
Seguridad Industrial y Minera

Arequipa – Perú

2017

Todos los derechos reservados. Es prohibida la reproducción total o parcial del trabajo sin la autorización de la Universidad, del autor y de los asesores.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por darnos la fortaleza para conseguir nuestras metas, a nuestros padres por su incondicional apoyo a nuestros esposos e hijos por ser motivo e inspiración.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se ha identificado la relación que tiene el estrés laboral con el cumplimiento de las normas de seguridad por los trabajadores de construcción civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo en Arequipa - 2017.

Hoy en día las personas le dedican mayor parte de su tiempo al trabajo y enfrentan situaciones que pueden provocarle estrés. El estrés laboral aparece por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

Cano define al estrés laboral como la causa de un medio entre las demandas del contexto, y los recursos del individuo para hacerles frente (Cano, 2002). Es decir, el estrés es un resultado de adaptación por parte del ser humano, y que nos ayuda a resolver en un primer momento con rapidez y eficacia a las situaciones que lo requieran.

En este trabajo de investigación utilizamos el tipo de investigación causal, no experimental y transversal, lo cual nos permitió medir el estrés laboral y el cumplimiento de las normas de seguridad. Como instrumento se aplicó dos cuestionarios, donde participaron 108 trabajadores, el primer cuestionario sencillo y eficaz nos sirvió para medir el nivel de estrés laboral en el puesto de trabajo y el segundo cuestionario nos ayudó a determinar el nivel de conocimiento y práctica de las normas de seguridad.

Palabras-clave: Estrés laboral, cumplimiento, normas de seguridad, desempeño laboral.

ABSTRACT

In this research work has identified the relationship between work stress and compliance with safety standards by civil construction workers of the Uchumayo District Municipality in Arequipa - 2017.

Nowadays people spend most of their time at work and face situations that can cause you stress. The work stress appears by the intensity of the labor demands or by problems of an organizational nature, the worker begins to experience negative experiences associated to the labor context.

Cano defines work stress as the cause of a medium between the demands of the context, and the resources of the individual to face them (Cano, 2002). That is to say the stress is a result of adaptation by the human being, and that helps us to solve at a first moment quickly and effectively to the situations that require it.

In this research we used the type of causal, non-experimental and transversal research, which allowed us to measure work stress and compliance with safety standards. As an instrument, two questionnaires were used, where 108 workers participated. The first simple and effective questionnaire used to measure the level of work stress in the workplace and the second questionnaire helped us to determine the level of knowledge and practice of the labor standards security.

Keywords: Job stress, compliance, safety standards, job performance.

INDICE GENERAL

1.INTRODUCCIÓN	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.4 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	5
1.5 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. ESTRÉS LABORAL	7
2.1.1. DEFINICIÓN DE ESTRÉS LABORAL	7
2.1.2. TIPOS DE ESTRÉS LABORAL.....	8
2.1.3. CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL.....	8
2.1.4. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL.....	10
2.2. ACCIDENTES DE TRABAJO	14
2.2.1. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	15
2.2.2. TEORÍA SOBRE LA CAUSALIDAD DE LOS ACCIDENTES.....	17
2.2.3. CONTROL DE LA CONDUCTA HUMANA:	17
2.3. NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	17
2.3.1. MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:..	18
3. METODOLOGÍA	21
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	21
3.2. DISEÑO METODOLÓGICO	21
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	21
3.4. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	23
3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	28
4. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	29
4.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO:.....	29
4.2. ESTRÉS LABORAL Y EDAD	31
4.3. ESTRÉS LABORAL Y CARGO	32

4.4. CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD Y EDAD.....	33
4.5. CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD Y CARGO	34
4.6. ESTRÉS LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD	35
5. CONCLUSIONES	37
6. RECOMENDACIONES PARA TRABAJOS FUTUROS	38
REFERENCIAS.....	39
7. ANEXOS.....	41

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: DEMANDA-CONTROL DE KARASEK Y THEORELL	3
FIGURA 2: MODELO DE CAUSALIDAD DE ACCIDENTES.....	15
FIGURA 3: PORCENTAJE DE ESTRÉS LABORAL Y CATEGORIA DE EDAD.....	31
FIGURA 4: RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y CARGO	32
FIGURA 5: PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD Y CATEGORÍA DE EDAD	33
FIGURA 6: PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD Y CATEGORÍA DE CARGO	34
FIGURA 7: RELACIÓN ENTRE CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD Y ESTRÉS LABORAL	35

LISTA DE TABLAS

TABLA 1: CAUSAS BÁSICAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	16
TABLA 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	23
TABLA 4: TABLA DE CONTINGENCIA (CRUZADA) PARA EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD.....	29
TABLA 5: TABLA DE LAS FRECUENCIAS ESPERADAS	29
TABLA 6: RESULTADOS DEL CHI CUADRADO	30

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se mide la relación del estrés laboral con el cumplimiento de las normas de seguridad por los trabajadores de construcción civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo.

Sabemos que la gran mayoría de población dedica la mayor parte de su tiempo al trabajo, y es ahí donde el trabajador puede encontrar altos niveles de estrés debido a diferentes factores como son: los recursos personales, recursos laborales y/o demandas laborales.

Estas situaciones pueden desatar consecuencias en el trabajador pudiendo ser psicológicas, físicas o sociales y también para la empresa, reflejándose en este último con el absentismo, rotación de puestos, etc.

Según William Heinrich quien realizó miles de estudios y análisis de accidentes de trabajo, de cada 75,000 accidentes, 10 por ciento se deben a condiciones peligrosas, 88 por ciento a actos inseguros y 2 por ciento a actos imprevistos (Arias Gallegos, 2012), quiere decir que la principal causa de los accidentes se debe al factor humano, pudiendo ser el estrés laboral uno de los factores que conlleve a ello.

Para la evaluación de nuestras variables se hizo uso de encuestas; primero para determinar la existencia del estrés laboral en la empresa y en qué nivel ésta se encuentra, segundo para determinar el nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y a través de los resultados evaluar la relación de estas dos variables.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESARROLLO DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La cantidad de trabajadores afectado por el estrés laboral ha aumentado de forma exponencial en los últimos años. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el año 2005 reportó 1,1 millones de enfermedades y accidentes de trabajo, siendo el estrés crónico una de las principales causas.

En un estudio titulado “Prevalencia de Estrés Laboral en Trabajadores Asistenciales de la Dirección de Salud IV- LE” Lima- Perú -2004, realizado por La Dirección General de Salud Ambiental-DIGESA se concluye que: los trabajadores poseen una incidencia de Estrés Laboral de 31.4%, la cual se encuentra dentro del rango de la prevalencia en Latinoamérica (Ambiental-DIGESA, 2005).

La Ley de seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783, señala en el artículo 56 que: “el empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo, no generen daños en la salud de los trabajadores”. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

Cabe mencionar que este reglamento es poco común, ya que en la mayoría de legislaciones o reglamentos de países del mundo se hace referencia a la gestión de riesgos y peligros en el lugar de trabajo, pero muy pocas veces se menciona a los peligros y riesgos psicosociales.

A continuación se tiene el modelo de Demanda-Control de Karasek y Theorell donde señala que: un alta demanda, sumado a un bajo control, presencia de estrés en el hogar y ausencia de apoyo social, generan estrés excesivo, que significa un alto riesgo para la salud física y mental en los trabajadores. (Karasek & Theorell, 1990).

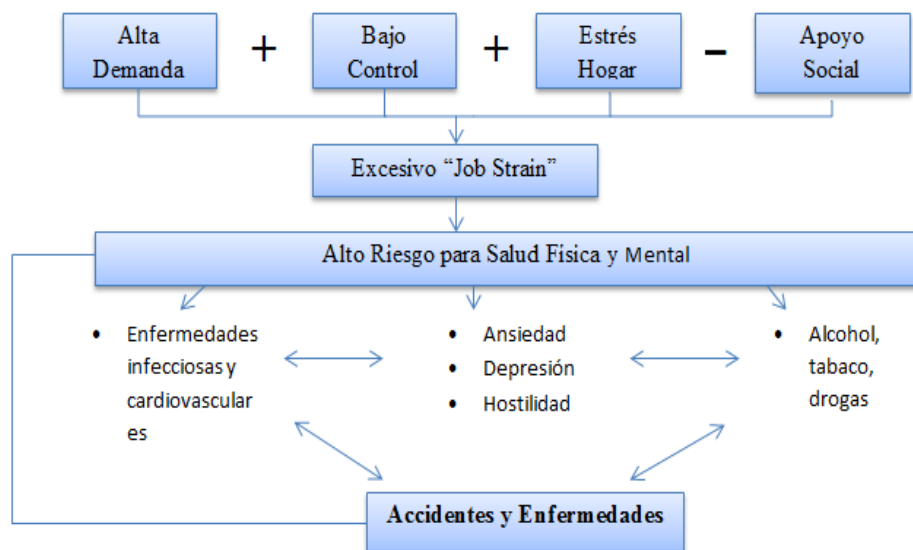


Figura 1: Demanda-Control de Karasek y Theorell

Fuente: Karasek, & Theorell, R. (1990). Trabajo Saludable. Estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral. Nueva York: Basic Books.

Entre las causas básicas específicas que puedan condicionar a la ocurrencia de accidentes de trabajos está el Factor Humano poniendo énfasis la carga psicológica de la persona que son: no concentrarse, no tener coordinación entre las personas, estrés, experiencias, fallas en la aplicación, descuido, agotamiento, dolencias, no realiza sus labores con sus EPPs (Karasek & Theorell, 1990).

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿En qué medida el Estrés Laboral se relaciona con el Cumplimiento de las Normas de Seguridad por los trabajadores de construcción civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo?

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El cumplimiento de las normas de seguridad laboral es un aspecto de vital importancia en toda empresa cuyos trabajadores desarrollan actividades bajo distintos niveles de riesgos, tales como los que se presentan en una empresa de construcción. Es por esto que estudiar los factores que afectan los niveles de cumplimiento de dichas normas, resulta de vital importancia.

Dentro de la amplia variedad de factores que pueden influir en dicha variable, una de ellas toma especial importancia ya que tiene efectos directos e indirectos en la salud y el bienestar de los trabajadores, la cual es el estrés laboral.

Es por esta razón que la investigación tiene implicancias prácticas ya que da a conocer la relación existente entre ambas variables, lo cual permitirá a las empresas de construcción y otras de rubros similares, a tomar medidas que disminuyan los niveles de estrés y mitiguen el riesgo de accidentes laborales.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación entre el Estrés Laboral y el Cumplimiento de las Normas de Seguridad por los trabajadores de construcción civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo - Arequipa, 2017.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de estrés de acuerdo a la edad y el cargo de los trabajadores.
- Determinar el nivel de cumplimiento de las normas de seguridad según la edad de los trabajadores.
- Determinar en qué proporción afecta el Estrés Laboral al Cumplimiento de las Normas de Seguridad.

1.4 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

El presente estudio tiene como limitación principal la medición de las variables a través de cuestionarios auto-administrados, que fueron aplicadas a una población de 108 trabajadores de campo (operario, oficiales y peones) y no se incluyeron a los trabajadores del área administrativa, esto se ejecutó en el proyecto de remodelación del cementerio de Congata en el Distrito de Uchumayo en un solo momento y con un tiempo de duración corta.

Con este estudio de investigación se determinó si hay una relación entre estrés laboral y el cumplimiento de las normas de seguridad.

1.5 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Los trabajadores de construcción civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo se encuentran afectados por el estrés laboral el cual impacta en su nivel de cumplimiento de las normas de seguridad.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ESTRÉS LABORAL

2.1.1. DEFINICIÓN DE ESTRÉS LABORAL

Cano define al estrés laboral como la causa de un medio entre las demandas del contexto, y los recursos del individuo para hacerles frente. Como vemos el estrés es una consecuencia de como la persona se adapta y puede resolver con rapidez y eficacia las circunstancias que se le presente en su entorno (Cano, 2002).

El ser humano está preparado para adquirir y procesar información ante cualquier problema que se le presenta busca solucionar y saber tomar decisiones. Pero de acuerdo a las situaciones que se presenta al individuo el cuerpo presenta problemas como el agotamiento vemos que esto nos da a conocer que el estrés laboral dos factores que desencadena o libera efectos tanto físicos como psicológicos en los individuos. Dándose los cambios de cómo se percibe las cosas o el entorno (Peiró & Salvador, 1993).

Selva nos dice que el estrés se origina por el desequilibrio del desempeño del individuo y las exigencias de su trabajo, el crónico, por que dura más tiempo y no se recupera rápidamente , o agudo, que se en una determinado tiempo es corto (Selva, 2004). En ciertas ocasiones presenta los mismos síntomas que no se puede diferenciarlos y tienen la misma duración de tiempo en el tratamiento (Peiró & Salvador, 1993).

2.1.2. TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

El primero es Episódico es cuando el individuo lo adquiere momentáneamente, el cual no es postergado en demasiado tiempo y cuando se da solución se desvanecen los efectos que se originaron (Campos, 2006).

El segundo, conocido como crónico; es aquel que se manifiesta frecuentemente y se da cuando el individuo es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta. Este último tipo de estrés se presenta cuando la persona se encuentra sometida a un ambiente laboral inadecuado, una sobrecarga de trabajo, alteraciones de ritmos biológicos; o responsabilidades y decisiones muy importantes.

2.1.3. CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral se origina por muchas circunstancias, puede ser originado por muchas causas y lo que se le da mayor énfasis a lo desconocido, el individuo al relacionarse con situaciones inciertas le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse. Por ejemplo, cuando en la empresa se modifica al gerente.

En la actualidad los adelantos científicos y tecnológicos en todo el ámbito técnico se ha asociado una causa estresante la monotonía en el trabajo, el cual no se percibe fácil por el ser humano en el entorno de su trabajo. Hoy en día el trabajador se siente cansado desanimado por que realiza los mismos trabajo lo cual conlleva a la rutina laboral y estos efectos de trastornó se le designa estrés, el trabajador al estar sometido a estas condiciones no desenvuelven su potencial, se limita a las órdenes que se le dan impidiendo de esta forma el pleno avance en el trabajo. En algunas situaciones el origen del estrés laboral se relaciona con la forma en que definimos el trabajo y las condiciones de gestión que realizan las entidades. Todos estos elementos perjudican, se les designa riesgos afines con el estrés y tenemos nueve categorías y son:

Características del trabajo: *Primero, características del puesto;* tales como el realizar todos los días las mismas labores lo cual se le hace pesado al trabajador; falta de variedad; tareas desagradables; y tareas que producen antipatía. *Segundo, del volumen y ritmo del trabajo;* cuando hay demasiado trabajo exigen rapidez porque tienen que terminarlo en un tiempo determinado. *Tercero, del horario de trabajo;* una jornada laboral fuera del horario del trabajo, tareas imprevistas, sistemas de turnos mal concebidos. *Cuarto, de la participación y control;* el no tener en cuenta la participación en la toma de decisiones, falta de control.

Contexto laboral: Organizada en cinco partes del contexto laboral: *Primero, perspectivas profesionales;* estatus y salario, el trabajador realiza las tareas laborales de acuerdo a su avance será su sueldo y no le dan valoración a su trabajo, método de evaluar no es justo. *Segundo;*

documento indefinido, el trabajador tiene a su cargo diferentes funciones dentro mismo puesto laboral, es líder de equipo tienes que saber comunicarse y trabajar en equipo. *Tercero, las relaciones interpersonales*; el trabajador al tener una inspeccionado inadecuada incorrecta y que no le da ningún apoyo; no tiene buenas relaciones humanas con su entorno de su trabajo. *Cuarto, cultura institucional*; el no saber comunicarse, liderazgo inadecuado, falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad. *Quinto, la relación entre la vida familiar y la vida laboral*; el trabajador debe separar la vida laboral de la vida familiar ya que en ámbito laboral se necesita que el mismo este concentrado en la diferentes actividades del trabajo que realiza (Stavroula Leka, Griffiths, & Cox, 1999).

2.1.4. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

El organismo responde de diferentes maneras hacia el estrés, en muchos casos responden eficazmente adaptándose a este, pero en otros no, y es ahí cuando sobreviene un resultado físicamente negativo (Del Hoyo Delgado, Estrés Laboral, 2004).

De esta manera podemos decir que el estrés laboral puede tener consecuencias para el trabajador ya sean físicas y/o psicológicas como también para la organización afectando la eficiencia y la efectividad.

A continuación, se detalla algunas manifestaciones que se relacionan con el estrés laboral:

CONSECUENCIAS FÍSICAS: Entre las consecuencias físicas del estrés laboral en el trabajador, que pueden manifestarse a mediano o largo plazo, encontramos las siguientes patologías: *primero, las alteraciones cardiovasculares;* hipertensión, enfermedades coronarias y arritmias. *Segundo, alteraciones dermatológicas;* caída del cabello (alopecia), dermatitis y urticaria. *Tercero, alteraciones sexuales;* disfunción eréctil, eyaculación precoz, disminución o aumento del apetito sexual y vaginismo. *Cuarto, alteraciones musculo esqueléticas;* contracturas musculares, incremento del riesgo de lesiones músculo-tendinosas, dolores crónicos, empeoramiento de determinadas patologías como la artritis, mayor tendencia a sufrir calambres, tics nerviosos. *Quinto, alteraciones digestivas;* diarreas, estreñimiento y úlceras pépticas. *Sexto, alteraciones del sistema inmune;* disminución de la resistencia del organismo frente a agentes patógenos por lo que se tiene mayor propensión a enfermedades infecciosas. *Séptimo, alteraciones del sistema endocrino;* hipertiroidismo e hipotiroidismo. Entre otros como los dolores de cabeza (Del Hoyo Delgado, Estrés Laboral, 2004).

CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS: Las consecuencias a nivel psicológico que se pueden tener son: *primero, debido a los efectos negativos que se produce por la activación reiterada como respuesta al estrés;* preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, dificultad para concentrarse, incapacidad de mantener la atención, frecuentes olvidos, hipersensibilidad a las críticas, mal humor, mayor susceptibilidad a sufrir accidentes, entre otros. *Segundo, si se mantiene estos efectos se puede desarrollar algunos trastornos psicológicos*

asociados al estrés; trastornos del sueño, fobias y miedos, adicción a drogas y alcohol, ansiedad, depresión y otros trastornos afectivos, alteración de las conductas de alimentación, trastornos de la personalidad, trastornos esquizofrénicos. Y *tercero, se puede tener manifestaciones externas a nivel motor y de conducta*; hablar muy rápido, tartamudeo, temblores, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, comer excesivamente, falta de apetito, risa nerviosa, bostezos frecuentes (Del Hoyo Delgado, Estrés Laboral, 2004).

Estos efectos deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, sean a nivel familiar o laboral, pudiendo provocar la ruptura de dichas relaciones. Se puede decir entonces que el estrés negativo no solamente afectará la salud de la persona sino también de su interacción social, inhibiendo su creatividad, autoestima y desarrollo personal (Del Hoyo Delgado, Estrés Laboral, 2004).

CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA: Todos estos efectos que ya hemos mencionado no solo van a perjudicar a la persona, sino que también afectara su ámbito laboral como son las relaciones interpersonales, el rendimiento y la productividad. Como ya vimos el estrés laboral puede afectar la salud del trabajador pudiendo originarse una enfermedad, absentismo e incluso la incapacidad laboral. Esto supone para la empresa problemas ya sea en la planificación de logística y del personal, afectando la producción y el ambiente de trabajo. Según la (O.M.S. 1984) en EE.UU del 5 al 10% de la población trabajadora sufre

de trastornos debido a factores psicosociales, los costos debidos al estrés se calculan en 200.000 millones de dólares al año; mientras que en el Reino Unido, estos costos se elevan al 3,5% del Producto Interior Bruto (PIB) (Del Hoyo Delgado, Estrés Laboral, 2004).

Los costes pueden ser evidentes como pueden ser la enfermedad, el absentismo laboral, los accidentes, suicidios, muertes; u ocultos, como son ruptura de relaciones humanas, juicios equivocados de la vida profesional y privada, la baja de la productividad, incremento de rotación de puestos, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida y del bienestar (Del Hoyo Delgado, Estrés Laboral, 2004).

Por tanto, entre las consecuencias del estrés para la empresa estarían: el elevado absentismo; la rotación elevada de puestos de trabajo; dificultades de relación y la mediocre calidad de productos y servicios. El nivel de estrés de una empresa se puede determinar con la suma total de los niveles de estrés de sus colaboradores.

Podemos decir que una empresa con alta productividad y creatividad, escaso absentismo y cambio de empleo, con alto grado de motivación, proporcionan un estrés positivo. En cambio, si una empresa opera con un estrés negativo, se puede notar a través de la baja productividad, poca creatividad, falta de comunicación, carencia de espíritu de equipo, relaciones humanas tensas, absentismo y muchas rotaciones de puestos. Algunas señales que nos indican que en una organización existe estrés

son: baja de la producción ya sea en la calidad, cantidad o en ambas; falta de cooperación; incremento de peticiones para rotación de puestos; tener que estar supervisando al personal casi todo el tiempo; aumento de quejas por parte de los clientes; crisis en las relaciones humanas; falta de orden y limpieza; aumento del absentismo; aumento de incidentes y accidentes; aumento de consultas al servicio médico (Del Hoyo Delgado, Estrés Laboral, 2004).

2.2. ACCIDENTES DE TRABAJO

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo define al accidente de trabajo como el suceso repentino que ocurre como consecuencia del trabajo y que llegue a producir en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o incluso producir la muerte. Se considera también accidente de trabajo si el suceso se da mientras se cumple con las órdenes del empleador, así no esté dentro de las horas ni el lugar de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

En las obras de construcción de todo el mundo se producen como mínimo 55.000 accidentes mortales, es decir cada 10 minutos sucede un accidente mortal en este sector (Atencio Mucha, 2013).

En el siguiente esquema veremos la forma en que se producen los accidentes donde se puede ver que las deficiencias administrativas dan lugar a una serie de “causas básicas” o “causas inmediatas” que desencadenan en el accidente produciendo pérdidas (Cortés Díaz, 2007).

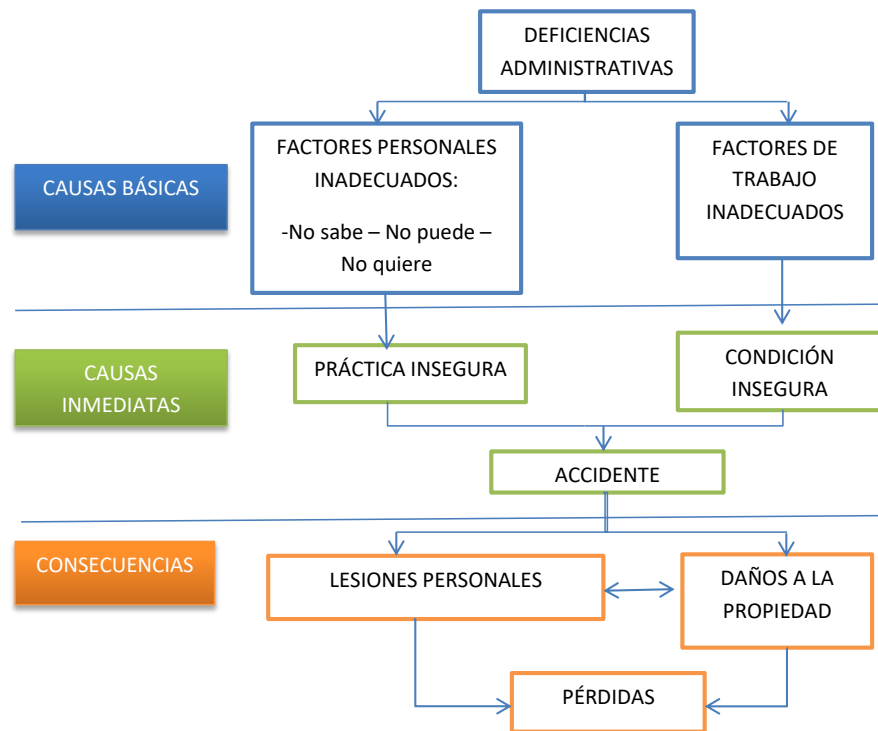


Figura 2: Modelo de Causalidad de Accidentes

Fuente: Cortés Díaz, J. M. (2007). Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: Editorial TÉBAR, S.L.

2.2.1. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

2.2.1.1. CAUSAS INMEDIATAS:

Son las causas que se presentan justo antes del contacto que lleva la accidente, son fácilmente reconocibles y se subdividen en: actos inseguros y condiciones inseguras.

2.2.1.2. CAUSAS BÁSICAS:

Se deben a los fallos en la aplicación del sistema de gestión de seguridad, pueden ser de carácter personal denominados factores Personales, y de

organización del trabajo denominados factores de Trabajo (Navarro, 2014). De estas causas básicas nacen los actos y condiciones inseguros también se les denomina como causas originarias o causas reales.

Tabla 1: Causas básicas de los accidentes de trabajo

CAUSAS BÁSICAS	
Factores Personales	Factores del Trabajo (Entorno Laboral)
Capacidad inadecuada para el trabajo (física o psicológica)	Liderazgo y supervisión insuficiente
Ausencia de conocimiento sobre la ejecución de los trabajos	Ingeniería inadecuada
Falta de la habilidad necesaria para desempeñar el trabajo	Adquisiciones incorrectas
Exceso de tensión (estrés físico o estrés psicológico)	Mantenimiento inadecuado
Motivación inadecuada del trabajador	Herramientas, equipos y materiales inadecuados
	Normas y procedimientos de trabajo deficientes
	Uso y desgaste de los materiales
	Abuso y mal uso de los equipos
	Ausencia de programas de formación y adiestramiento de personal

Fuente: Navarro, F. (27 de 08 de 2014). Revista Digital INESEM.

Obtenido de <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/accidentes-de-trabajo-causas-basicas/>

2.2.2. TEORÍA SOBRE LA CAUSALIDAD DE LOS ACCIDENTES

Según William Heinrich quien realizó miles de estudios y análisis de accidentes, 98 de cada 100 accidentes, pudieron ser previstos. De modo que, de cada 75,000 accidentes, 10 por ciento se deben a condiciones peligrosas, 88 por ciento a actos inseguros y 2 por ciento a actos imprevistos. Es decir que los actos inseguros son considerados la principal fuente de los accidentes de trabajo (Arias Gallegos, 2012).

2.2.3. CONTROL DE LA CONDUCTA HUMANA:

La seguridad en una empresa depende de varios factores, uno de ellos es el que rige la conducta humana, como son: Conocimiento, el trabajador debe ser consciente de los peligros y riesgos existentes en su lugar de, asimismo se les debe capacitar para que sepan el modo en que deben actuar ante una situación de riesgo; Oportunidad de actuar, donde el trabajador pueda actuar con seguridad, para esto se les debe brindar oportunidades técnicas y organizativas (físicas y psicológicas) ,Voluntad de actuar con seguridad, es la disposición del trabajador para comportarse de manera que garantice la seguridad en su lugar de trabajo (Jergensen, S.F.).

2.3. NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las Normas de Seguridad son: Recomendaciones preventivas que son plasmadas en los documentos internos de la empresa donde se indica la manera obligatoria de actuar; Directrices e instrucciones que instruyen a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su actividad y cuál es la

manera de prevenirlos; Reglas que deben ser difundidas al personal de manera anticipada con el fin de prevenir daños que puedan derivarse de la ejecución de su trabajo. Así las normas establecen criterios para que sea el mismo trabajador quien actúe de forma predefinida ante determinadas circunstancias o condiciones (Del Prado, 2013).

Podemos definir entonces a las normas de seguridad como el conjunto de medidas destinadas a proteger la integridad física y psicológica de los trabajadores.

2.3.1. MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

El marco normativo en el que se cimienta la Empresa en materia de Seguridad es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta ley tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

En la actualidad la mayoría de empresas ejerce una acción correctiva frente a los accidentes, es decir que recién se actúa una vez que el accidente ocurre, pero lo que se debe buscar es crear una cultura de prevención como bien indica la ley.

La gestión de seguridad comprende actividades como planificación, identificación de peligros, coordinación, control y dirección de las actividades de seguridad, con el fin de prevenir los accidentes y enfermedades del trabajo.

Una efectiva gestión de seguridad persigue tres objetivos principales: lograr un ambiente seguro; hacer que el trabajo sea seguro; y hacer que los trabajadores tengan conciencia de la seguridad.

Las obligaciones de seguridad que tienen los trabajadores en la empresa según indica la Ley, son: a) Cumplir los lineamientos de acuerdo al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya sean las normas, reglas e instrucciones, b) Utilizar de manera adecuada los materiales e instrumentos de trabajo, los equipos de protección personal y colectiva, de acuerdo a la capacitación brindada, c) Solicitar autorización antes de manipular u operar equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de trabajo, d) Cuando suceda un accidente de trabajo o alguna enfermedad ocupacional se debe de cooperar y participar en el proceso de investigación, esto cuando la autoridad competente lo disponga, y cuando el trabajador sienta que los datos que conozca ayuden a encontrar las causas del accidente o enfermedad, e) Se debe someter a exámenes médicos a que estén obligados por norma, siempre que se garantice la confidencialidad de ellos, f) Participar en las actividades que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo destinadas a la prevención de riesgos, todo ello dentro de la jornada de trabajo, g) Comunicar a su empleador cualquier situación que represente riesgo para su seguridad y salud, así como para las instalaciones físicas, y se debe de adoptar las medidas correctivas si esto es posible siempre y cuando no genere algún tipo de sanción, h) Reportar de manera inmediata cualquier tipo de incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional a sus representantes de seguridad, i) Responder e informar verazmente a las instancias públicas cuando lo requieran, caso contrario

se considera falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

3. METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es, según la clasificación de (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2003):

- Cuantitativa: Debido a que las variables son analizadas numéricamente y el análisis de datos se basa en estadísticos descriptivos, es que el estudio sigue un enfoque cuantitativo.
- No experimental. Ya que no hay manipulación directa de las variables, solo de observación de los fenómenos en el ambiente para su posterior análisis.
- Transversal. En la investigación se recopilan datos en un solo momento.

3.2. DISEÑO METODOLÓGICO

Causal. Debido a que se busca medir el impacto de una variable independiente (estrés laboral) en otra variable que es dependiente (cumplimiento de las normas) (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2003).

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La Municipalidad Distrital de Uchumayo realiza diferentes actividades al servicio de la comunidad dentro de ellas se encuentra el de construcción, ya que realiza diferentes obras de construcción que beneficia a los pobladores del distrito. Para el presente estudio se tomó como población a los trabajadores de construcción civil que laboran para el municipio, esta población se divide en los siguientes puestos de trabajo: Operarios, oficiales y peones, que los describimos a continuación:

- **Operario:** Se considera operarios a los albañiles, carpinteros, pintores, electricistas, gasfiteros, almaceneros, choferes, mecánicos y demás trabajadores calificados.
- **Oficial:** Los oficiales son aquellos trabajadores que realizan e mismo trabajo que los operarios, pero en calidad de ayudantes o auxiliares, estos trabajadores no han alcanzado calificación en una especialidad,
- **Peón:** Son los trabajadores no calificados que realizan diversas tareas de construcción (ENTRELÍNEAS S.R.L., S.F.).

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 2: Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES				
VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTOS
Estrés Laboral	"Un patron de raciones psicologicas,cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores enfrentan exigencias ocupacionales que no corresponde a su conocimiento destrezas o habilidades".	Desgaste emocional	5. Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.	Cuestionario del estrés laboral de Hernandez Gonzales ,(2012)
			15. Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.	
			16. Me enojo con facilidad en el trabajo.	
			21. Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.	
			22. Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.	
			29. Me siento sin ganas de ir a trabajar.	
			30. Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo.	
			31. Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	
			33. Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.	
			38. Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.	
			40. Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.	
		Insatisfacción por la retribución recibida	9. Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.	
			14. Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.	
			17. Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.	
			20. Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.	
			27. Es insuficiente el pago que recibo.	
			39. Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.	

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES				
VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTOS
		Insatisfacción del ejercicio profesional	32. Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente. 34. Me siento desmotivado para realizar mi trabajo. 35. Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan. 36. Prefiero ser indiferente ante de lo que me desagrada de mi trabajo. 37. Me es difícil dar resultado en las condiciones en que	
		Falta de motivación para el desempeño	6. Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo. 10. Tengo ganas de cambiar de trabajo. 18. Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad en esta institución. 23. Estoy harto de mi trabajo. 25. Me siento indiferente por mejorar mi desempeño. 26. Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.	
		Exceso de demandas laborales	7. Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo. 11. Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea. 12. Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta. 19. Pienso que son demasiadas actividades las que realizo. 24. Son excesivas las tareas a realizar. 28. Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.	

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES				
VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTOS
		Demérito profesional	1. Me siento rebasado por la dificultad de las tareas. 2. Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado. 3. Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos. 4. El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.	

Fuente: Elaboración propia

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES				
VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTOS
Cumplimiento de las Normas de Seguridad en el Trabajo	Es el conjunto de medidas destinadas a proteger la integridad física y psicológica de los trabajadores.	Conocimiento	1.- ¿Reconoce el programa de seguridad de la empresa?	Cuestionario
			2. Los temas de las capacitaciones de seguridad ¿Están conforme a su puesto de trabajo?	
			4. ¿Identifica los peligros antes de realizar su trabajo?	
			7. ¿Reconoce el significado de los letreros de señalización y código de colores?	
		Práctica	18. En caso suceda un accidente de trabajo ¿Se puede?	
			3. Antes de empezar su trabajo ¿elabora su AST (análisis de seguridad en el trabajo)?	
			5. Antes de empezar con sus labores. ¿Inspecciona la operatividad de las herramientas de trabajo?	
			6. Antes de operar algún equipo o maquinaria ¿solicita la autorización de su supervisor?	
			8. ¿Respeto las señales de seguridad (prohibición, advertencia, obligatoriedad y evacuación)?	
			9. Cuando realiza su trabajo ¿utiliza todos sus equipos de protección personal (EPPs)?	
			10. Cuando realiza trabajos en altura ¿Cumple con todos los procedimientos de seguridad?	
			11. Cuando realiza su trabajo ¿se mantiene concentrado en lo que hace?	
			12. Para el levantamiento de cargas ¿hace esfuerzo con los brazos y piernas?	
			13. ¿Mantiene limpio y ordenado su área de trabajo?	
14. Cuando trabaja con sustancias químicas nocivas/tóxicas ¿toma medidas de prevención?				

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES				
VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTOS
			15. ¿Está expuesto a un nivel de presión sonora que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?	
			16. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?	
			17. Cuando identifica alguna situación de riesgo en su área de trabajo, ¿lo comunica a su supervisor?	
			19. ¿Participa activamente en la formación de las brigadas de evacuación, primeros auxilios, incendios, entre otros?	
			20. En caso que suceda una emergencia ¿sigue las rutas de evacuación?	

Fuente: Elaboración propia

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se empleó para esta investigación es la encuesta, a través del cuestionario como instrumento para medir el estrés laboral y ver si los trabajadores tienen conocimientos de las normas de seguridad y si las ponen en práctica. Se tiene dos cuestionarios sencillos el primero permite hacer una estimación del nivel de estrés laboral. Se aplicó el Cuestionario de estrés laboral de la escala de Hernández Gonzales, (2012) que constituye un conjunto de 40 ítems que muestran en forma positiva para evaluar al individuo en seis categorías.

El segundo cuestionario del cumplimiento de las normas de seguridad refleja conocimientos práctica y la conducta de los trabajadores.

Para asegurar la validez de las respuestas, se recomienda garantizar el anonimato a los entrevistados. La información se procesó al realizar la encuesta con los trabajadores de construcción civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo, como muestra se tomó 108 trabajadores.

4. RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO:

Para analizar si existe dependencia o relación entre el estrés y el nivel de cumplimiento de las normas de seguridad por los trabajadores de construcción civil de la Municipalidad Distrital de Uchumayo se utilizó la prueba chi cuadrado.

En este análisis, se tiene que los grados de libertad (gl), es igual a

$$\nu = (3 - 1)(3 - 1) = 4.$$

Se tiene las siguientes tablas:

Tabla 3: Tabla de contingencia (cruzada) para el nivel de estrés y el nivel de cumplimiento de las normas de seguridad

		CUMPLIMIENTO DE NORMAS			TOTAL
		ALTO	MEDIO	BAJO	
ESTRÉS LABORAL	BAJO	30	2	1	33
	MEDIO	8	10	15	33
	ALTO	2	10	30	42
	TOTAL	40	22	46	108

Tabla 4: Tabla de las frecuencias esperadas

		CUMPLIMIENTO DE NORMA		
		ALTO	MEDIO	BAJO
ESTRÉS LABORAL	ALTO	12.22	6.72	14.06
	MEDIO	12.22	6.72	14.06
	BAJO	15.56	5.56	17.89

Las hipótesis estadísticas son:

H_0 : No existe dependencia entre el nivel de estrés y nivel de cumplimiento

H_1 : Existe dependencia (relación) entre el nivel de estrés y nivel de cumplimiento.

Se obtuvo los siguientes resultados:

Resultados:

Tabla 5: Resultados del Chi Cuadrado

$\chi_{v,\alpha}^2$	χ_c^2	ν	p-valor	α
9.49	64.679	4	3.007×10^{-13}	0.05

Conclusión: Como el p-valor es menor que el 0.05, se tiene evidencia de acuerdo con los datos que sí existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de cumplimiento de las normas.

4.2. ESTRÉS LABORAL Y EDAD

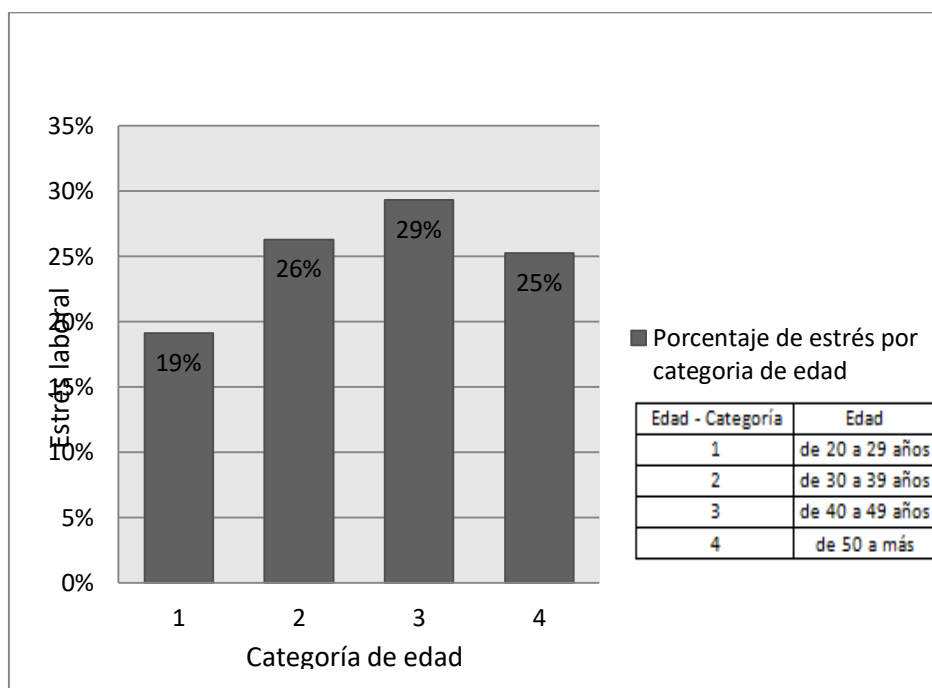


Figura 3: Porcentaje de estrés laboral y categoría de edad

Análisis e Interpretación:

Se observa en el gráfico que las categorías 2, 3 y 4 de edad, hay un alto porcentaje de estrés laboral alto, esto puede deberse a la carga familiar que tienen. Y en la categoría 1 hay un menor porcentaje esto puede ser porque no tienen carga familiar y mayores responsabilidades.

4.3. ESTRÉS LABORAL Y CARGO

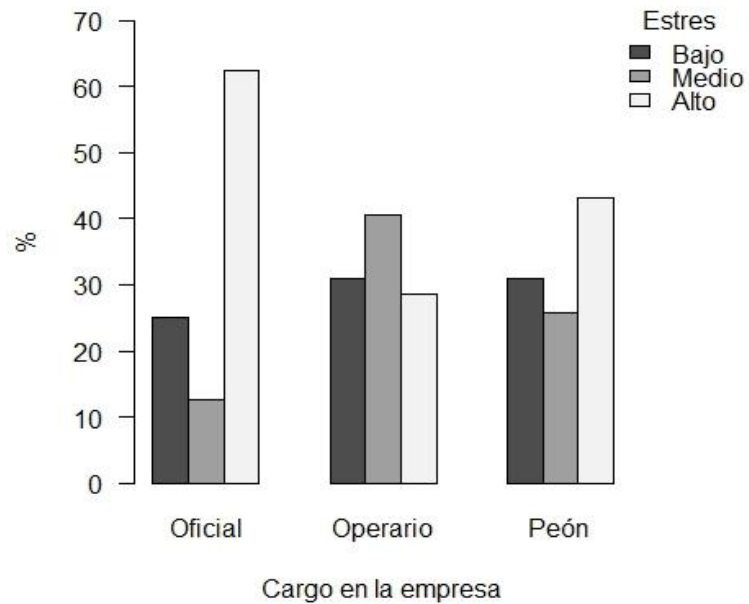


Figura 4: Relación entre estrés laboral y cargo

Análisis e Interpretación:

En la gráfica se ve que el Oficial tiene mayor porcentaje de estrés laboral alto, esto puede ser a que ellos tienen más responsabilidades ya que deben de cumplir con las órdenes dadas por el operario y tener a su cargo al peón.

4.4. CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD Y EDAD

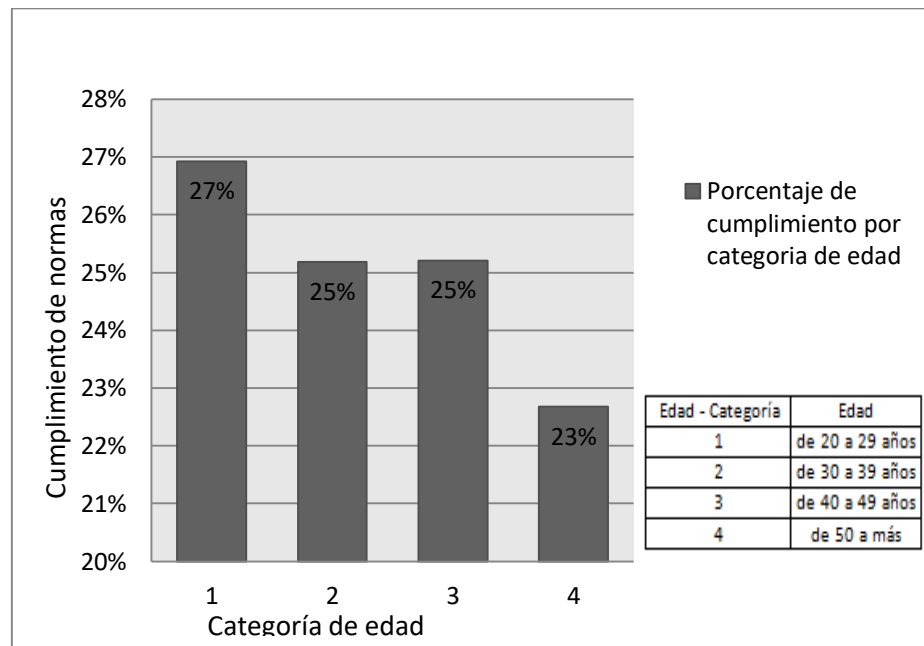


Figura 5: Porcentaje de Cumplimiento de normas de seguridad y categoría de edad

Análisis e Interpretación:

Se observa en el gráfico que las personas que más incumplen las normas de seguridad, son las que se encuentran en la categoría 4, siendo las personas más adultas, esto puede deberse al exceso de confianza que tienen ya que poseen más experiencia en dichos cargos de trabajo. Y la categoría 1 son los que las cumplen las normas de seguridad, los más jóvenes, ya que no tienen mucha experiencia en su trabajo y quieren evitar un accidente.

4.5. CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD Y CARGO

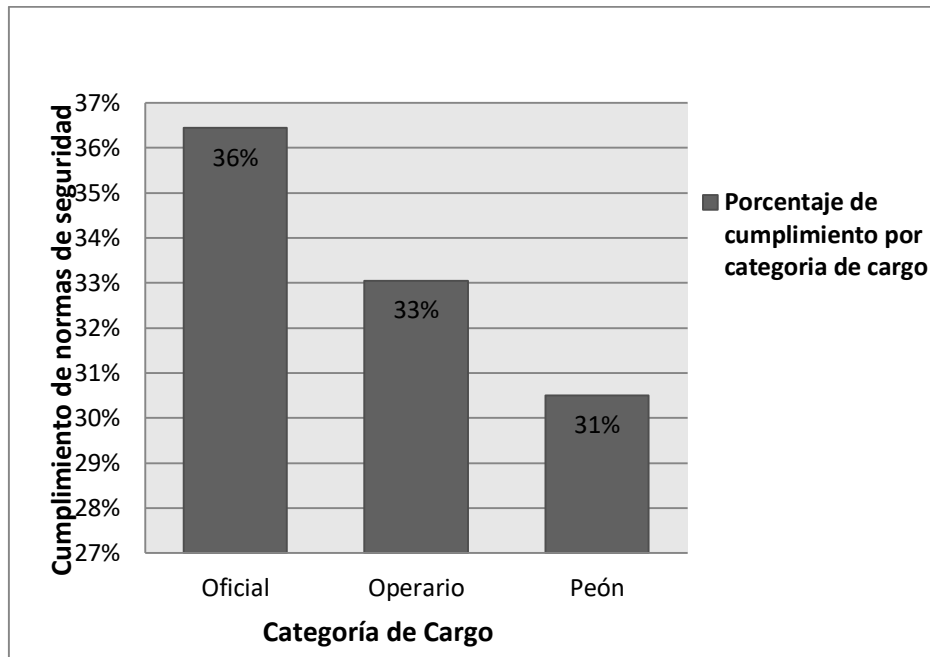


Figura 6: Porcentaje de Cumplimiento de normas de seguridad y categoría de cargo

Análisis e Interpretación:

Se observa en el gráfico que las personas que más cumplen las normas de seguridad, son los oficiales, esto puede ser debido a las responsabilidades que tienen debido al cargo que poseen, además que ellos están siendo supervisados constantemente. Y los peones son los que menos cumplen las normas de seguridad, esto puede ser debido a que son los que tienen menos responsabilidades.

4.6. ESTRÉS LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD

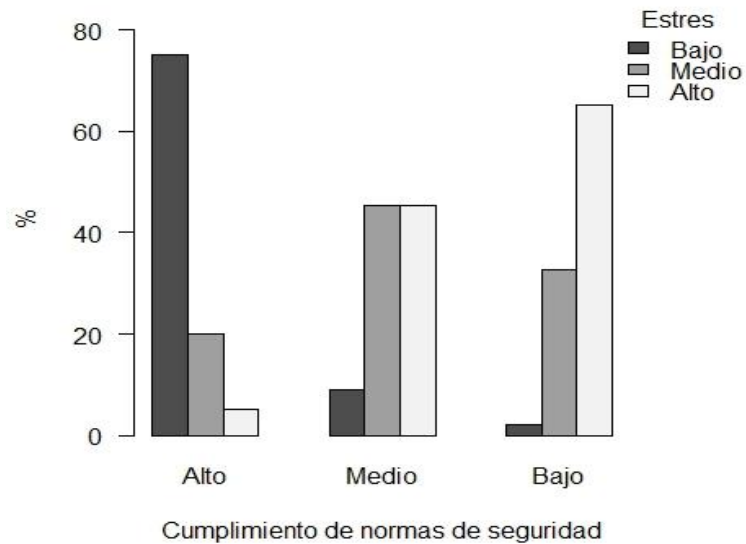


Figura 7: Relación entre cumplimiento de normas de seguridad y estrés laboral

Análisis e interpretación:

Según el análisis estadística del chi cuadrado el p-valor es menor que el 0.05, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe una relación entre las dos variables de estudio. El cálculo de chi cuadrado salió 64.679 siendo mayor que el chi critico 9.49.

De esta manera se acepta la hipótesis, que en cuanto el estrés laboral sea mayor, habrá un menor cumplimiento de las normas de seguridad.

No se encontraron anteriores estudios de investigación que evalúen la relación entre el estrés laboral y el cumplimiento de normas de seguridad, pero si existen trabajos de investigación donde se evaluaron el impacto

del estrés laboral en el desempeño laboral, donde se demostró que existe una relación significativa entre esas variables.

También hay otras investigaciones donde se demuestra que el estrés laboral influye en el bienestar psicológico y en la satisfacción laboral, donde se encontró que los trabajadores desde que experimentan estrés, a su vez experimentan menos satisfacción laboral y menos bienestar psicológico.

5. CONCLUSIONES

- El nivel de estrés laboral según la edad, de 40 a 49 años es alto con un porcentaje de 29%, los de 30 a 39 años y de 50 años a más es medio con un porcentaje de 26% y 25% respectivamente y los de 20 a 29 años es bajo con un porcentaje de 19 %, y de acuerdo al cargo los oficiales y peones tienen un nivel alto de estrés con un porcentaje de 63% y 45 % respectivamente y los operarios un nivel medio con un porcentaje 40%.
- El nivel del cumplimiento de las normas de seguridad por los trabajadores según la edad, de 20 a 29 años es alto con un porcentaje de 27% y de 30 a 49 años es un nivel medio con porcentaje de 25% y los de 50 años a más es bajo con un porcentaje 23% y de acuerdo al cargo los oficiales tienen un nivel alto de cumplimiento con un porcentaje de 36%, lo operarios un nivel medio con un porcentaje de 33% y los peones un nivel bajo con un porcentaje de 31%.
- Se concluye que sí existe una relación inversa entre ambas variables, a mayor estrés laboral menor cumplimiento de las normas de seguridad.

6. RECOMENDACIONES PARA TRABAJOS FUTUROS

Se recomienda en futuras investigaciones cubrir las siguientes brechas encontradas en el presente trabajo:

- a.** Utilizar la observación directa como técnica de recolección de datos para la evaluación del cumplimiento de las normas de seguridad, ya que esta mide una forma más precisa, en cambio el uso de encuestas puede presentar información en cierta medida subjetiva de esta variable.

- b.** Debido a que esta investigación ha encontrado una relación, entre el estrés laboral y el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo; futuras investigaciones pueden ahondar en el tema, estudiando otros factores que afectan el cumplimiento de las normas de seguridad y, por ende, posibles accidentes en el trabajo.

REFERENCIAS

- Ambiental-DIGESA, D. G. (2005). Prevalencia de Estrés Laboral en Trabajadores Asistenciales de la Dirección de Salud IV-LE. Lima, Perú.
- Arias Gallegos, W. L. (2012). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* , 50.
- Atencio Mucha, C. R. (2013). Estudio de accidentes laborales como acción preventiva en una empresa constructora. Lima, Perú.
- Campos, M. A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador.
- Cano, A. (2002). *La Naturaleza del Estrés*.
- Cortés Díaz, J. M. (2007). *Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Editorial TÉBAR, S.L.
- Del Hoyo Delgado, M. A. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad E H.
- Del Prado, J. (22 de 11 de 2013). *Blog de Prevención de Riesgos Laborales*. Obtenido de <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/concepto-de-norma-de-seguridad/>
- ENTRELÍNEAS S.R.L. (S.F.). Régimen de Construcción Civil. *ASESOR EMPRESARIAL*, 4,5.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Houtman, I. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo.
- Jergensen, K. (S.F.). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. *Conceptos de los Análisis de los Accidentes*.

- Karasek, & Theorell, R. (1990). *Trabajo Saludable. Estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral*. Nueva York: Basic Books.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *Compendio de Normas sobre Legislación Laboral del Régimen Privado*. Lima, Perú: Ministerio Del Trabajo y Promoción del Empleo.
- Navarro, F. (27 de 08 de 2014). *Revista Digital INESEM*. Obtenido de <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/accidentes-de-trabajo-causas-basicas/>
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: UDEMA S.A.
- Selva, J. M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Pearson Educación.
- Stavroula Leka, B., Griffiths, A., & Cox, T. (1999). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido.

7. ANEXOS

ENCUESTA ESTRÉS LABORAL

EDAD: _____ **SEXO:** _____ **NIVEL DE**
INSTRUCCIÓN: _____ **CARGO:** _____ **ESTADO**
CIVIL: _____

A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cuatro opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente:

	0	1	2	3
	NUNCA	RARA VEZ	A VECES	FRECUENTE MENTE
1	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.			0 1 2 3
2	Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.			0 1 2 3
3	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.			0 1 2 3
4	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.			0 1 2 3
5	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.			0 1 2 3
6	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.			0 1 2 3
7	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.			0 1 2 3
8	Estoy insatisfecho con mi trabajo.			0 1 2 3
9	Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.			0 1 2 3
10	Tengo ganas de cambiar de trabajo.			0 1 2 3
11	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.			0 1 2 3
12	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.			0 1 2 3
13	Me siento indiferente para hacer propuesta de mi trabajo.			0 1 2 3
14	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.			0 1 2 3
15	Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.			0 1 2 3
16	Me enoja con facilidad en el trabajo.			0 1 2 3
17	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.			0 1 2 3
18	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad en esta institución.			0 1 2 3
19	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.			0 1 2 3
20	Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.			0 1 2 3

21	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.	0 1 2 3
22	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.	0 1 2 3
23	Estoy harto de mi trabajo.	0 1 2 3
24	Son excesivas las tareas a realizar.	0 1 2 3
25	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.	0 1 2 3
26	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.	0 1 2 3
27	Es insuficiente el pago que recibo.	0 1 2 3
28	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.	0 1 2 3
29	Me siento sin ganas de ir a trabajar.	0 1 2 3
30	Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo.	0 1 2 3
31	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	0 1 2 3
32	Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.	0 1 2 3
33	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.	0 1 2 3
34	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.	0 1 2 3
35	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.	0 1 2 3
36	Prefiero ser indiferente ante de lo que me desagrada de mi trabajo.	0 1 2 3
37	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.	0 1 2 3
38	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.	0 1 2 3
39	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.	0 1 2 3
40	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.	0 1 2 3

- Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzales, (2012).

BAREMO DEL CUESTIONARIO:

Se utilizó la Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzales, la cual presenta seis dimensiones: desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda laboral y demerito profesional, teniendo como objetivo identificar aspectos cognitivos y discernir las situaciones que provocan estrés como una respuesta ante la demanda. Cuenta con 40

afirmaciones de respuesta múltiple como nunca, rara vez, a veces y con frecuencia; como categoría:

- Alto (85-120)
- Medio (40-84)
- Bajo (39-0)

La aplicación del instrumento dura aproximadamente 20 minutos.

ENCUESTA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD

EDAD: _____ **SEXO:** _____ **NIVEL DE**
INSTRUCCIÓN: _____ **CARGO:** _____ **ESTADO**
CIVIL: _____

Por favor, luego de leer cada oración, rodee con un círculo la opción que mejor representa su conocimiento y practica de las normas de seguridad. El significado de cada número se presenta en la escala siguiente:

0	1	2	3
NUNCA	RARA VEZ	A VECES	FRECUENTE MENTE

1	¿Reconoce el programa de seguridad de la empresa?	0 1 2 3
2	Los temas de las capacitaciones de seguridad ¿Están conforme a su puesto de trabajo?	0 1 2 3
3	Antes de empezar su trabajo ¿elabora su AST (análisis de seguridad en el trabajo)?	0 1 2 3
4	¿Identifica los peligros antes de realizar su trabajo?	0 1 2 3
5	Antes de empezar con sus labores. ¿Inspecciona la operatividad de las herramientas de trabajo?	0 1 2 3
6	Antes de operar algún equipo o maquinaria ¿solicita la autorización de su supervisor?	0 1 2 3
7	¿Reconoce el significado de los letreros de señalización y código de colores?	0 1 2 3
8	¿Respeta las señales de seguridad (prohibición, advertencia, obligatoriedad y evacuación)?	0 1 2 3
9	Cuando realiza su trabajo ¿utiliza todos sus equipos de protección personal (EPPs)?	0 1 2 3
10	Cuando realiza trabajos en altura ¿Cumple con todos los procedimientos de seguridad?	0 1 2 3
11	Cuando realiza su trabajo ¿se mantiene concentrado en lo que hace?	0 1 2 3
12	Para el levantamiento de cargas ¿hace esfuerzo con los brazos y piernas?	0 1 2 3
13	¿Mantiene limpio y ordenado su área de trabajo?	0 1 2 3
14	Cuando trabaja con sustancias químicas nocivas/tóxicas ¿toma medidas de prevención?	0 1 2 3

15	¿Está expuesto a un nivel de presión sonora que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?	0 1 2 3
16	¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?	0 1 2 3
17	Cuando identifica alguna situación de riesgo en su área de trabajo, ¿lo comunica a su supervisor?	0 1 2 3
18	En caso suceda un accidente de trabajo ¿Se puede visualizar fácilmente los números telefónicos de emergencia?	0 1 2 3
19	¿Participa activamente en la formación de las brigadas de evacuación, primeros auxilios, incendios, entre otros?	0 1 2 3
20	En caso que suceda una emergencia ¿sigue las rutas de evacuación?	0 1 2 3

BAREMO DEL CUESTIONARIO:

La suma de los valores de todas las respuestas puede tomar un valor comprendido entre 0 (No cumple ninguna norma de seguridad) y 30 (cumple todas las normas de seguridad). A más puntos, mayor nivel de cumplimiento. A continuación, se tiene las escalas:

- DE 0 - 20 PUNTOS: Bajo nivel de cumplimiento de las normas de seguridad.
- DE 21 - 40 PUNTOS: Nivel medio de cumplimiento de normas de seguridad.
- DE 41 - 60 PUNTOS: Alto nivel de cumplimiento de normas de seguridad.