

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**



**TESIS**

**CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE  
LIMPIEZA PÚBLICA Y AUSENCIA LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**

**AUTORES:**

LISBETH DIANA SANDOVAL SAAVEDRA

MIGUEL ANGEL SOTO RAMOS

MARLENE ELIZABETH HUAMAN RODRIGUEZ

**ASESOR: MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PÚBLICA**

Callao, 2022

PERU



## **INFORMACIÓN BÁSICA**

**FACULTAD:** Ciencias de la Salud

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:** Segunda Especialidad Profesional.

**TÍTULO:** Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022

**AUTORES:**

Lisbeth Diana Sandoval Saavedra / ORCID: 0000-0001-6043-3447

Miguel Ángel Soto Ramos / ORCID: 0000-0002-1652-6504

Marlene Elizabeth Huamán Rodríguez / ORCID: 0000-00034668

**ASESOR Y COASESOR:**

Mg. Braulio Pedro Espinoza Flores /ORCID:0000-0002-5855-9750

**LUGAR DE EJECUCION:** Municipalidad Distrital de Pativilca 2022.

**UNIDAD DE ANÁLISIS:** Trabajadores de limpieza pública

**TIPO:** Correlacional

**ENFOQUE:** Cuantitativo

**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:** Cuantitativo. Descriptivo. Correlacional

**TEMA OCDE:** 3.03.03 Enfermería

## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN**

### **MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:**

- **Mg. YRENE ZENAIDA BAS SANCHO** **PRESIDENTA**
- **Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL** **SECRETARIA**
- **JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE** **MIEMBRO**

**ASESOR: MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES**

**Nº de Libro: 5**

**Nº de Folio: 30**

**Nº de Acta: 094-2022**

**Fecha de Aprobación de la tesis:**

**18 de Noviembre de 2022**

**Resolución de Sustentación:**

**Nº 263-2022-D/FCS**

## DEDICATORIA

**A Dios,** por estar siempre presente en cada etapa de nuestras vidas y por habernos permitido llegar hasta este punto, por brindarnos salud para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

**A nuestros Padres,** por el merecido e inmenso esfuerzo y sacrificio que día tras día hicieron posible llegar hasta donde estamos, por ser guía y soporte en nuestra formación profesional. Y habernos apoyado en todo momento, enseñándonos con su vida a rebasar todas las barreras que se presentan, a querer ser mejores cada día, a entender que no hay nada imposible y que sólo hay que esmerarse y sacrificarse, si es necesario, para poder lograr nuestras metas, y darnos la dicha y la gracia de ser enfermeros.

## **AGRADECIMIENTO**

**A DIOS** por permitirnos culminar con nuestra profesión, a pesar de todas las adversidades.

A nuestros padres, quienes nos brindaron su apoyo moral, económico y afectivo durante el proceso de nuestra profesión.

Al docente, por su valiosa orientación, paciencia, apoyo y motivación constante para el avance del presente estudio.

¡Gracias a ustedes!

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| INFORMACION BASICA.....                            | iii  |
| HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO EVALUADOR.....       | iv   |
| DEDICATORIA.....                                   | v    |
| AGRADECIMIENTO .....                               | vi   |
| ÍNDICE .....                                       | vii  |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                             | ix   |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                            | x    |
| RESUMEN .....                                      | xi   |
| ABSTRACT .....                                     | xii  |
| INTRODUCCIÓN .....                                 | xiii |
| I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....                | 1    |
| 1.1. Descripción de la realidad Problemática ..... | 1    |
| 1.2. Formulación del Problema .....                | 3    |
| 1.2.1. Problema General .....                      | 3    |
| 1.2.2. Problemas Específicos.....                  | 3    |
| 1.3. Objetivos de la investigación.....            | 3    |
| 1.3.1. Objetivo General .....                      | 3    |
| 1.3.2. Objetivos Específicos .....                 | 3    |
| 1.4. Justificación.....                            | 4    |
| 1.5. Delimitantes de la investigación .....        | 5    |
| 1.5.1. Delimitante Teórico: .....                  | 5    |
| 1.5.2. Delimitante Temporal: .....                 | 5    |
| 1.5.3. Delimitante Espacial:.....                  | 5    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                            | 6    |
| 2.1. Antecedentes del estudio .....                | 6    |
| 2.2. Bases teóricas.....                           | 13   |
| 2.3. Marco conceptual.....                         | 15   |
| 2.4. Definición de Términos .....                  | 31   |
| III. HIPOTESIS Y VARIABLES.....                    | 33   |
| 3.1. Hipótesis .....                               | 33   |

|  |    |
|--|----|
| 3.2. Operacionalización de variables .....                               | 33 |
| IV. DISEÑO METODOLÓGICO .....  | 37 |
| 4.1. Diseño metodológico.....  | 37 |
| 4.2. Método de investigación.....  | 37 |
| 4.4. Lugar de estudio .....  | 39 |
| 4.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información ..... | 39 |
| 4.4. Análisis y Procesamiento de datos .....                             | 39 |
| 4.5. Aspectos éticos en investigación .....                              | 40 |
| V. RESULTADOS .....  | 41 |
| 5.1 Resultados descriptivos .....  | 41 |
| 5.2. Resultados inferenciales .....                                      | 46 |
| VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....   | 52 |
| VII. CONCLUSIONES .....  | 56 |
| VIII. RECOMENDACIONES.....   | 56 |
| IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....                                     | 59 |
| ANEXOS.....  | 64 |
| Matriz de consistencia.....  | 64 |
| Cuestionario.....  | 66 |
| Consentimiento informado.....  | 72 |
| Prueba binomial.....   | 74 |
| Confiabilidad.....   | 75 |
| Bases de datos.....  | 79 |

## INDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla N°1   |    |
| Edad del trabajador de limpieza pública .....   | 41 |
| Tabla N°2   |    |
| Sexo del trabajador de limpieza pública.....  | 41 |
| Tabla N°3   |    |
| Estado civil del trabajador de limpieza pública.....  | 42 |
| Tabla N°4   |    |
| Grado de instrucción del trabajador de limpieza pública.....  | 42 |
| Tabla N°5   |    |
| Condición laboral del trabajador de limpieza pública .....  | 43 |
| Tabla N°6   |    |
| Puesto de trabajo del trabajador de limpieza pública.....   | 43 |
| Tabla N°7   |    |
| Tiempo de servicio del trabajador de limpieza pública.....  | 44 |
| Tabla N°8   |    |
| Variable condicion laboral del trabajador de limpieza pública .....                                   | 44 |
| Tabla N°9   |    |
| Variable ausencia laboral del trabajador de limpieza pública.....                                     | 45 |
| Tabla N°10  |    |
| Relación entre condiciones laborales y ausencia laboral del trabajador de<br>limpieza pública .....   | 46 |
| Tabla N°11  |    |
| Relación entre condiciones de seguridad y ausencia laboral del trabajador de<br>limpieza pública..... | 47 |
| Tabla N°12  |    |
| Relación entre condiciones ergonomicas y ausencia laboral del trabajador de<br>limpieza pública.....  | 48 |
| Tabla N°13  |    |
| Relación entre condiciones sociales y ausencia laboral del trabajador de limpieza<br>pública.....     | 49 |

## INDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura N°1   |    |
| Condición laboral del trabajador de limpieza pública .....   | 45 |
| Figura N°2   |    |
| Ausencia laboral del trabajador de limpieza pública .....  | 46 |
| Figura N°3   |    |
| Relación entre condiciones laboral y ausencia laboral del trabajador de limpieza pública.....      | 47 |
| Figura N°4   |    |
| Relación entre condiciones de seguridad y ausencia laboral del trabajador de limpieza pública..... | 48 |
| Figura N°5   |    |
| Relación entre condiciones ergonomicas y ausencia laboral del trabajador de limpieza pública.....  | 49 |
| Figura N°6   |    |
| Relación entre condiciones sociales y ausencia laboral del trabajador de limpieza pública.....     | 50 |

## RESUMEN

Las condiciones laborales saludables merecen un especial estudio; dada la importante relevancia que tiene en la salud pública, el presente estudio fue desarrollado con el objetivo de establecer la relación entre las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022; se trató de un estudio cuantitativo, básico correlacional, con una muestra de 35 trabajadores de limpieza pública, se usó como instrumento un cuestionario con validez y confiabilidad demostrada, los resultados indican: El 74.2% de trabajadores reportaron ausencia laboral por enfermedad, mientras que el 25.8% por accidente, por otro lado el 38.2% de trabajadores tienen condiciones laborales adecuadas, mientras que el 61.8% indican condiciones laborales inadecuadas, se determina la relación entre condiciones de seguridad de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca (p-valor 0.01), se determina la relación entre condiciones ergonómicas de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca (p-valor 0.01), se determina la relación entre condiciones sociales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca (p-valor 0.01), concluyendo: Existe relación entre condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca.

Palabras clave: Condiciones laborales, ausencia trabajadores, limpieza pública

## ABSTRACT

Healthy working conditions deserve a special study given the important relevance it has in public health, the present study was developed with the objective of establishing the relationship between the working conditions of public cleaning workers and absence from work in the District Municipality of Pativilca, 2022; it was a quantitative, basic correlational study, with a sample of 35 public cleaning workers, a questionnaire with proven validity and reliability was used as an instrument, the results indicate: 74.2% of workers reported absence from work due to illness, while the 25.8% due to accident, 38.2% of workers have adequate working conditions, while 61.8% indicate inadequate working conditions, the relationship between safety conditions of public cleaning workers and absence from work in the District Municipality of Pativilca is determined (p-value 0.01), the relationship between ergonomic conditions of public cleaning workers and absence from work in the District Municipality of Pativilca (p-value 0.01) is determined, the relationship between social conditions of public cleaning workers and absence from work is determined in the District Municipality of Pativilca (p-value 0.01), concluding: There is a relationship ion between working conditions of public cleaning workers and absence from work in the District Municipality of Pativilca.

Key Word: Working conditions, absence of workers, public cleaning.

## INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “condiciones y ausencia laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca” se realizó con la finalidad de determinar la relación entre las condiciones laborales y ausencia laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

Las condiciones de trabajo están ligadas estrechamente a los derechos y condiciones que el empleador o empresa empleadora debe prever a su trabajador, con la estimación de evitar incidentes o accidentes laborales, sin embargo el ámbito laboral visto de manera holística resulta extenso, el cual cuenta con ámbitos específicos a los cuales denotar principal atención, adentrando y en referencia a las condiciones laborales o de trabajo, más allá de soslayar incidentes o accidentes, se apoya en la seguridad que debe y tiene que sentir el trabajador en la empresa o institución en la cual se desempeña y el impacto hacia su salud, sin conllevar a un ausentismo del mismo, basándose en las condiciones laborales a las cuales se encuentra expuesto.

Referente a las condiciones laborales y su relación con el ausentismo, tenemos a nivel nacional, diversos estudios realizados con la misma relevancia e importancia, a consecuencia de los niveles considerables en las condiciones laborales en el Perú, si bien existen leyes laborales, los derechos de los trabajadores son básicos, por lo tanto uno de los derechos establecidos es la seguridad y salud en el trabajo, como medidas obligatorias que el empleador debe tomar para garantizar la integridad de los trabajadores, evitando así incurrir en el ausentismo laboral tomado por consecuencia por las condiciones laborales no adecuadas.

La presente investigación considera como estudio a la variable; condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. Asimismo, la variable condiciones laborales está conformado por tres dimensiones: Condiciones de seguridad, ergonómicas y social. La variable ausencia laboral está conformada por dos

dimensiones: Enfermedad y accidentes. Para la variable condiciones laborales se contó con 22 preguntas, y para la variable ausencia laboral se estableció 9 preguntas.

Se formuló como hipótesis general: Existe relación significativa entre las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca - 2022, y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. Existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. Existe relación significativa entre las condiciones sociales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

La presente investigación se encuentra estructurada en la división de los siguientes capítulos; **I: Planteamiento del Problema; II: Marco Teórico; III: Hipótesis y Variables; IV: Diseño Metodológico; V: Resultados y VI: Discusión de Resultados**, finalmente se realizó las conclusiones, recomendaciones, referencia bibliográfica y anexos.

## **I.- PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Los reportes a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cada año los centro labores ocurren alrededor de 2,3 millones de decesos, aproximadamente 300 millones de incidentes con lesiones. No obstante, estas valoraciones no manifiestan en su totalidad la verdadera problemática, ni el real impacto que tienen dichos accidentes laborales o mueren ellos por enfermedades profesionales, sin embargo, las personas que pasan más un tercio de cada día en el trabajo, por este motivo las condiciones de trabajo pueden tener un efecto importante y directo en la salud y el bienestar. En América Latina, sin embargo, muestra que para muchos sectores esos derechos ni siquiera cumplen la condición de la que parten, porque existen millones de trabajadores que están en condiciones deficientes (1).

En el Perú la realidad en el ambiente laboral respecto a la seguridad y salud es deficiente aun, precisando que no existe una política específica para esta área debido al problema latente que enfrentan a diario los trabajadores de limpieza el cual está encaminado a la incertidumbre para conseguir y conservar su empleo, llevando esto a tolerar y aceptar ciertas condiciones como; bajos salarios y privaciones de derechos sociales debido a la baja demanda laboral la cual perciben (2).

En el Distrito de Pativilca los trabajadores de limpieza en consecuencia a la situación en la que viven, se presentan cada vez más limitada, tomando mayor relevancia en el tiempo de pandemia. Quedando así en evidencia y noción aquellas condiciones laborales a las cuales los trabajadores de limpieza enfrentan tales como; permanecer de pie por periodos prolongados, utilizar tonos de voz altos para ser escuchados, exposición a cambios bruscos de temperaturas y a elevados niveles de ruidos de vehículos. La aparición del virus SARSCOV2 (coronavirus) condujo a la Municipalidad Distrital de Pativilca a tomar por decisión aplicar la suspensión perfecta a sus trabajadores que se encontraban dentro del grupo de comorbilidad (edad y

antecedentes patológicos) conllevando ello a una cifra media del personal renuncie a su trabajo por ineficientes condiciones laborales, como; falta de equipo de protección personal (mascarilla, mameluco, botas, guantes, entre otros), reducción de salario, privación de beneficios, carencia de empatía y compañerismo, afectando las relaciones interpersonales de manera directa en los trabajadores, asimismo, el exceso de esfuerzo en las condiciones físicas en la jornada y periodo de trabajo.

El conjunto de condiciones laborales antes mencionadas y el ausentismo son fenómenos que afectan negativamente los trabajadores de limpieza pública, y esto hacen que la Municipalidad Distrital de Pativilca, tome gran interés por conocer y comprender el causal sobre la ausencia laboral de los trabajadores en referencia a las condiciones laborales que la institución les ofrece, este interés se presenta debido a que las condiciones laborales son un factor determinante para la adecuada relación entre los trabajadores y el desarrollo del cumplimiento de las actividades de la municipalidad; ante esta necesidad y tomando en cuenta que hasta la actualidad se manifiesta la inexistencia de información al respecto en el ámbito local, nace el propósito de investigar dichas condiciones, considerando como principal fuente de información la apreciación de los trabajadores. Por ello se toma en cuenta que la ausencia laboral juega un rol importante dentro de una organización o área de trabajo, presentándose en mayor o menor grado de satisfacción que un trabajador percibe frente a aspectos específicos, tales como: reconocimiento, beneficios, condiciones laborales y relación entre compañeros.

En tal sentido la investigación se encaminó con el objetivo principal de que los resultados sirvan y sean de beneficio para la Municipalidad Distrital (entidad empleadora) y los trabajadores. Por otro lado, en buscar estrategias que garanticen y fortalezcan las adecuadas condiciones laborales brindadas por la entidad empleadora hacia sus trabajadores.

Por lo anteriormente expuesto se consideró conveniente investigar, planteando las siguientes interrogantes:

## **1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1.Problema general**

¿Cuál es la relación de las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?

### **1.2.2.Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre condiciones de seguridad de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?

¿Cuál es la relación entre condiciones ergonómicas de los trabajadores de limpieza y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?

¿Cuál es la relación entre condiciones sociales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?

## **1.3.OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1.Objetivo general**

Establecer la relación entre las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre las condiciones de seguridad de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

Determinar la relación que existe entre las condiciones ergonómicas de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

Determinar la relación que existe entre las condiciones sociales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

## **1.4.JUSTIFICACIÓN**

### **Justificación teórica**

Se justifica teóricamente por que los resultados incrementarán el cuerpo de conocimientos y contribuirán con el fortalecimiento de los conceptos utilizados en el constructo teórico para el desarrollo de las variables.

El estudio servirá como fuente para posteriores investigaciones que realicen sobre las condiciones y ausencia laboral, obteniendo información de resultados aplicados en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca. Al mismo tiempo contribuir en los antecedentes de estudios relacionados con estas dos variables.

### **Justificación práctica**

A nivel práctico los resultados se constituyen en datos de fuente primaria para el desarrollo de las justificaciones científicas que fundamenten estrategias de intervención y planes de mejora en favor del trabajador, es decir que las cifras e indicadores advertidos en el trabajo serán empleados para que los gestores y promotores de salud tomen como referencia.

El estudio servirá como información valiosa para los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca, logrando conocer la realidad de las condiciones en las cuales se encuentran laborando, y que medidas pueden llegar a aplicar para mejorar dichas falencias, en caso de que las hubiese.

Inculcar y concientizar al personal responsable de la Municipalidad Distrital de Pativilca a tener mayor conocimiento en base al control sobre las condiciones en las que laboran su personal de limpieza, considerando que estos, influyen en el desarrollo biopsicosocial siendo este un derecho que les corresponde.

## **1.5.Delimitante de la investigación**

### **Delimitación teórica**

Se indagó en diferentes bases de datos (SciELO, Redalyc, entre otros) para la obtención de la información. El estudio se enmarcó en las condiciones laborales y ausencia laboral. Existió muy poca referencia de estudio con respecto a estudios similares.

### **Delimitación temporal**

El periodo de la investigación fue realizado a partir de mayo a octubre de 2022.

### **Delimitación espacial**

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Pativilca, Provincia de Barranca – Región Lima.

## II.- MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

#### **Antecedentes Internacionales**

**Tatamuez R, et al, en (Colombia, 2019)**, en la investigación sobre:” Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. En la revisión sistemática sobre, el ausentismo laboral ha sido entendido como la no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días laborales, considerado como una problemática de salud con un creciente interés por su impacto en la calidad de vida, salud mental del trabajador, economía y competitividad organizacional. El objetivo: fue identificar factores atribuidos al ausentismo laboral en países de América Latina en los últimos 20 años. Materiales y métodos: Emplearon la metodología de revisión sistemática, siguiendo las etapas de construcción de la pregunta problema y objetivo; especificación de criterios de inclusión; formulación del plan de búsqueda; exploración de artículos; evaluación de calidad; sistematización de información; interpretación y presentación de resultados. Los resultados: Identificaron que los factores atribuibles al ausentismo laboral se pueden agrupar en tres grupos: factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral. Conclusión: Determinaron el ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, que se relacionan entre sí, corroboran con la literatura que la presencia de este fenómeno se debe a una etiología multifactorial con efectos negativos a nivel individual y organizacional (3).

**Tenezaca, et al, en (Ecuador, 2018)**, investigaron sobre las “Condiciones de trabajo y salud de los recicladores del Arenal, Cuenca. Plantearon como objetivo tener una idea clara en las condiciones en las que realizan sus faenas de trabajo y de la salud del personal del área de reciclaje. En el

aspecto metodológico, el estudio fue abordado de nivel correlacional, de corte transversal. La población fue de 139 recicladores; a quienes aplicaron el cuestionario (Prueba para Tamizaje de Estresores; Breilh 1993). En los resultados evidenciaron que existía condiciones laborales precarias, dado que el 34.5% estaban expuestos a procesos peligrosos físicos-ergonómicos, el 12,9% estaban expuestos a sustancias químicas, el 52,5% estaban expuestos a medios biológicos; así mismo, el 60,3% no contaba con los equipos de protección necesarios; el 89,9% presentaba un salario bajo y el 2,2% trabajaba más de 8 horas al día. Concluyeron que las condiciones laborales que presentaban los recicladores del Arenal eran muy precarias (4).

**Gómez J, et al, en (Colombia, 2017)** en su estudio; “Condiciones de trabajo y salud de los recicladores urbanos de Medellín. El objetivo fue analizar la situación laboral, socioeconómica, y las condiciones de salud y acceso a la seguridad social de los recicladores de basura, estudio descriptivo combinando técnicas cuantitativas (encuestas sociodemográficas y de salud, revisiones médicas) y cualitativas (la observación participante del recorrido del reciclador en la jornada de trabajo y entrevistas sobre los aspectos más relevantes de su oficio). Concluyen indicando que los recicladores tienen una jornada laboral mucho más intensa que la población general (el 58% trabajan más de ocho horas), el 64% llevan trabajando en el oficio más de seis años, y el 74% de los familiares han trabajado en la misma ocupación. Están expuestos a factores de riesgo físicos, químicos, relacionados con el orden público, la seguridad y con el tránsito vehicular; la mayoría (87%) tiene un salario inferior a los 8 € diarios, insuficiente para cubrir necesidades básicas. La cobertura en salud es deficiente. Presentan con frecuencia infecciones respiratorias y enfermedades de los órganos de los sentidos”. “Este grupo cumple una función importante dentro del proceso social y ambiental de la ciudad, en un entorno laboral con numerosos factores de riesgo y unas condiciones sociales y de salud menoscabadas en comparación con los 19 indicadores para la población general (5).

**Vargas, et al, en (Nicaragua, 2017)** investigaron sobre los “Riesgos laborales de los recolectores de basura de la Alcaldía Municipal, Municipio de Matagalpa”. El objetivo fue describir los riesgos laborales que afectan a los trabajadores recolectores de basura, y de esta manera explorar las condiciones laborales con las que cuentan y establecer los riesgos laborales que los afectan. Hicieron uso del paradigma interpretativo, con enfoque cualitativo; tuvo como muestra a 4 trabajadores recolectores del área de barrido de la calle, además del encargado general, aplicaron como técnicas la entrevista y la observación. El mayor riesgo laboral es el vehicular debido a la falta del colorido de los carriles que impiden la visibilidad de los conductores. Lograron explorar las condiciones laborales de los recolectores de basura del área de higiene comunal, encontrándose, que los equipos de protección que utilizan para el desarrollo de su trabajo son incompletos, de mala calidad y no garantizan la seguridad requerida. Existen riesgos laborales como la señalización de carriles, falta de higiene y poca provisión de equipos de protección personal como parte de las condiciones laborales que afectan la salud de los trabajadores recolectores de basura (6).

### **Antecedentes Nacionales**

**Ventura, et al, en (Arequipa, 2021)** investigaron acerca de la “Relación entre los riesgos laborales y el ausentismo laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca. El objetivo fue determinar la relación entre los riesgos laborales y el ausentismo laboral en los trabajadores, la presente investigación es no experimental ya que se realizará sin manipular deliberadamente las variables, observando los fenómenos en estudio que se manifiestan en el contexto laboral de los trabajadores, es de tipo correlacional, estableció como los riesgos laborales se relacionan con el ausentismo laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sachaca. Donde concluyeron que los riesgos laborales guardan una estrecha relación con el ausentismo laboral de los trabajadores, guarda relación con el riesgo físico, con riesgo químico, con riesgo biológico, con ergonómico y psicosocial (7).

**Terán, et al, en (Lima, 2020)**, en su estudio titulado “Ausentismo laboral en los trabajadores de Staff Representaciones S.A. durante el segundo trimestre del 2019”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de ausentismo laboral en los colaboradores de la empresa Staff Representaciones S.A - Ate Vitarte, durante el segundo trimestre del 2019, investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel descriptivo, en una muestra de 158 trabajadores; empleó como instrumento el cuestionario de ausentismo de Merino. Sus resultados indican que el nivel de ausentismo laboral es del 48% y se ubican en un nivel moderado, seguido del 45% ubicado en un nivel alto (8).

**Chuquillanqui D, et al, en (Huancayo, 2019)** desarrollaron una investigación titulada “Accidentes de trabajo y ausentismo laboral en una empresa minera – metalúrgica de la Oroya 2015-2017”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre los accidentes de trabajo y el ausentismo laboral en las áreas de operaciones y mantenimiento de una empresa minera - metalúrgica de la Oroya en los años 2015-2017; La metodología de investigación utilizada fue tipo correlacional, retrospectivo de corte transversal, de diseño no experimental. La muestra fue de 215 trabajadores que sufrieron accidentes de trabajo leves e incapacitantes en las áreas de Operaciones y Mantenimiento. Resultados relevantes, indican que el 71.16% de los trabajadores accidentados han tenido un periodo de ausencia a su puesto de trabajo de hasta 48 horas y el 25.12% más de 208 horas. Las lesiones de extremidades inferiores son las que generan mayor ausentismo laboral y las manos son las que tienen mayor número de ocurrencia de accidentes, la diferencia de promedios de horas de ausencia generados por ambos tipos de lesiones (manos 413.49 horas y extremidades inferiores 529.86 horas) no es significativa estadísticamente, la gravedad de los accidentes está fuertemente relacionada con el ausentismo (9).

**García, K. (Huancayo, 2018)** investigó las “Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca”.

Tiene como objetivo describir las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública. El tipo de investigación es básico, nivel descriptivo, carácter cualitativo y cuantitativo, diseño no experimental descriptivo, la población fue de 49 trabajadores. Conclusión indica que en las condiciones ambientales el 55.10% de trabajadores manifiesta que la indumentaria recibida por parte de la MPCH “nunca” le protege de los cambios climáticos, lo cual les genera problemas en su salud; el 49% manifiestan que la municipalidad no cuenta con espacios adecuados para realizar su aseo personal luego de cumplir con sus labores; en lo que respecta a las condiciones de tiempo el 73.4% cumplen una jornada de trabajo de 8 horas, el 91.8% su remuneración es acorde con la normatividad, el 61.2% se encuentran satisfechos con el horario de trabajo y el 91.8% gozan de vacaciones; en lo que respecta a las condiciones sociales el 65.3% manifiestan que tienen una relación adecuada con sus jefes y que reciben motivación, el 30.6% no tienen amigos de confianza en el trabajo, el 42.9% algunas veces sus compañeros se tratan con respeto, el 38.8% se apoyan entre compañeros. Finalmente concluye que las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la MPCH se manifiestan a través de las condiciones ambientales, condiciones de tiempo y las condiciones sociales (10).

**Mendoza, et al, en (Huacho, 2018)** abordaron acerca del “Riesgo Laboral en los Trabajadores de Limpieza Pública de Municipalidad Provincial De Huaura”, El objetivo identificar como se presenta el nivel de riesgo laboral en los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad. La metodología empleada en este estudio fue de tipo básica descriptiva con un enfoque cuantitativo no experimental transversal. Tuvo como técnica de recolección de datos a la encuesta, teniendo como población a 120 trabajadores. Los resultados encontrados demuestran que existe un 64% trabajadores que se encuentran alto nivel de Riesgo laboral, el 35% en nivel medio de Riesgo laboral, solo el 1% se encuentra en un nivel bajo de Riesgo. Concluyen que existe un alto nivel de Riesgo Laboral en los trabajadores de limpieza pública (11).

**Mendoza, M. en (Lima, 2017)**, estudio acerca de las “Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate. El objetivo fue determinar el nivel de condiciones laborales y el estado de salud en los trabajadores de limpieza pública de dicha municipalidad. El estudio fue cuantitativo, correlacional y de corte transversal, la muestra fue de 106 trabajadores. Como instrumento utilizó dos cuestionarios: Cuestionario Sobre Condiciones Laborales y el Cuestionario de Salud SF-12. En sus resultados determinó que las condiciones laborales fueron de un nivel adecuado (81,1%) y el estado de salud un nivel regular (82,1%). En su conclusión estableció la relación de las condiciones laborales y el estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate (12).

**Alania, F. en (Lima, 2017)** investigó sobre los “Factores de Riesgo en la Salud del Personal del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Carabayllo”. El objetivo fue conocer los factores de riesgo para la salud del personal del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. Su estudio fue descriptivo con un enfoque cuantitativo no experimental. Tuvo como instrumento de recolección de datos la encuesta, teniendo como población muestral 130 personas de ambos sexos. La investigación tuvo como resultado que, los factores de riesgo contaminantes, materiales y ambientales afecta la salud de los trabajadores, y están relacionados al incumplimiento del Reglamento de la Seguridad y Salud en el Trabajo del área de limpieza pública, concluyendo que la ejecución de un programa preventivo, informativo y sensibilizador, para desarrollar conocimientos respecto al empleo de contaminantes, materiales y ambientales reduciría el riesgo de su salud del trabajador basado en un conocimiento de las principales normas, reglas de prevención y seguridad laboral en el tratamiento de residuos sólidos es la mejor opción para reducir el riesgo en la salud del trabajador de limpieza pública (13).

**Ferrel, en (Arequipa, 2017)**, estudio sobre el “Uso de los equipos de protección personal en la salud ocupacional de los trabajadores de limpieza de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar”. El objetivo fue determinar el uso de equipos de protección personal en la salud ocupacional de los trabajadores de limpieza de dicha municipalidad. Fue una investigación descriptiva, no experimental, transversal, cuantitativo; la muestra estuvo conformada por 95 trabajadores; la técnica que se utilizó fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. En sus resultados que el 20.8% de trabajadores utiliza como elemento de protección al mameluco, 19.5% usan sombreros, 18.9% zapatos punta de acero, 18.2% mascarilla, 15.6% guantes. Determino que el 56.8% de trabajadores están de acuerdo con usar los equipos de uso personal, 41.1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el uso de equipos de protección personal que permite realizar el trabajo cómodamente. El 68.4% menciona que a veces supervisan el uso de los equipos de protección personal; el 54.7% considera que casi nunca realizan el cuidado y mantenimiento de los equipos de protección personal; entre las enfermedades padecidas en el trabajo en los últimos 12 meses; además el 39.7% refirieron que haber sufrido contusiones, 26.7% afecciones broncopulmonares, 71.6% haber sido afectados por las condiciones térmicas, 97.9% de trabajadores refirieron nunca haber sido afectados por presiones ambientales, 95.8% nunca fueron afectados por radiaciones ionizantes; 55.8% casi siempre están afectados por el polvo; 53.7% casi siempre están afectados por humos; 49.5% casi siempre están afectados por gases y vapores; 53.7% de los trabajadores refieren que a veces fueron afectados por hongos, 66.3% siempre fueron afectados por virus, 70.5% siempre fueron afectados por bacterias; 69.5% siempre fueron afectados por realizar esfuerzos repetitivos, 43.2% casi siempre son afectados por posturas y equipamiento inadecuado. Conclusiones: la salud de los trabajadores se ve afectada por enfermedades debido a que el ambiente donde laboran está expuesto frecuentemente a agentes contaminantes (14).

**Tocra, et al, en (Arequipa, 2017)** realizaron su investigación acerca de los “Factores de riesgo que influyen en la seguridad laboral de los trabajadores

obreros de limpieza pública de la municipalidad distrital de Cerro Colorado”. El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo transversal, la muestra estuvo constituida por 90 trabajadores obreros. En sus resultados encontraron que el 90.9% de los trabajadores han sufrido algún accidente de trabajo, y el 87.9% de ellos no utiliza los elementos de protección personal. Los trabajadores de limpieza pública están más expuestos a enfermedades gastrointestinales y respiratorias; ya sea por malos hábitos de higiene o porque están en contacto directo con los desechos. Concluyen que las condiciones de trabajo de los empleados de limpieza pública es la exposición a factores de riesgo ocupacional, ya sea físico, biológico o químico y, también, a un ambiente contaminado por el contacto directo que tienen con los desperdicios sólidos. Sin embargo, a pesar de tener los conocimientos sobre protección personal solo un 42.9% realizan las prácticas regulares, lo cual refiere que no existe relación entre los conocimientos y la práctica laboral. Constantemente identifican los riesgos que corren los trabajadores de limpieza, pues tienen una gran deficiencia de equipos de protección personal y variedad de factores que predisponen a que estos estén más expuestos a algún riesgo; entre sus principales debilidades se encuentran la falta de conocimientos y el uso incorrecto de los elementos de bioseguridad, la razón de que la mayoría de los trabajadores no cumplan en el correcto uso de las medidas de seguridad, es dada por sus costumbres y hábitos (15).

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **Teoría o Modelos teóricos sobre condiciones laborales**

Hoy en día, las condiciones laborales no solo se ha transformado un tema transcendental para las compañías; sino también en un asunto emergente para la literatura, que posee sellos teóricos referidos por los especialistas de la administración y psicología, tales como:

#### **Teoría Vitamínica De Warr (1987)**

Según este autor propone que el ambiente laboral y particularidades de este pueden generar influencia sobre el bienestar y salud de un empleado.

Los individuos pueden percibir en el trabajo sensaciones favorables o desfavorables de placer o sentir mayor motivación o no. Se establece la relación entre dos ejes (placer – displacer), ello determinará el bienestar psicosocial del empleado. Para intervenir en este aspecto, el autor emplea un símil de vitaminas sobre el bienestar laboral. Considera que algunas gestiones del trabajo actúan como vitaminas, es decir, según aumenten tendrán efectos favorables para los empleados, como salario justo, uso de sus habilidades, metas, tareas diversas, control personal, contacto con otros, claridad ambiental, seguridad física, buena posición social, supervisión adecuada, equidad y línea de carrera (16).

### **Teoría del riesgo**

#### **Teoría de demandas – Recursos Laborales**

Esta teoría formulada por Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli, en el año 2001, identifica dos factores psicosociales laborales:

Según como indican Hernández y Oramas El primero, las demandas, se refieren a aquellos elementos de trabajo que necesitan de un esfuerzo y se relacionan al costo fisiológico, estos son considerados como estresores. Las altas demandas, pueden acarrear en depresiones, insatisfacciones con el trabajo, niveles bajo de rendimiento, desmotivación, entre otras consecuencias relacionadas. El segundo, los recursos, funcionan como amortiguadores de las demandas, es decir, son factores que inciden en la motivación de manera intrínseca y extrínseca del empleado (16).

De acuerdo con Villar, las teorías de las demandas y los recursos laborales, plantea ciertas condiciones específicas de cada ocupación, como demanda. También, considera que los recursos pueden ser tratados en diferentes aspectos como: La organización, involucrando el salario, la seguridad laboral y el desarrollo profesional. Interacciones sociales, como el apoyo recibido por los compañeros o jefaturas. La tarea en sí, a partir de la complejidad y variedad, además de la autonomía percibida por el empleado para realizar

su trabajo. Así, el equilibrio que exista entre demandas y recursos establecerá el bienestar laboral que experimente el ser humano (16).

### **Teoría de la causalidad múltiple**

Para Cortés Díaz, hace mención sobre la teoría de la causalidad múltiple donde defiende que, por cada accidente, pueden existir numerosos factores, causas y sub causas que contribuyan a su aparición, y que determinadas combinaciones de éstos provocan accidentes. De acuerdo con esta teoría, los factores propicios pueden agruparse en las dos categorías siguientes:

- De comportamiento. En esta categoría se incluyen factores relativos al trabajador, como una actitud incorrecta, la falta de conocimientos y una condición física y mental inadecuada.
- Ambientales. En esta categoría se incluye la protección inapropiada de otros elementos de trabajo peligrosos y el deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros. La principal aportación de esta teoría es poner de manifiesto que un accidente pocas veces, por no decir ninguna, es el resultado de una única causa o acción (17).

Las teorías mencionadas son usadas como respaldo para abordar la temática planteada, nuestro enfoque a partir de las teorías permite obtener una visión más amplia para lograr el análisis adecuado y llegar al objetivo planteado.

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

### **Condiciones laborales**

Diversas literaturas científicas han abordado el efecto que tiene las condiciones laborales sobre el bienestar de los individuos que se desempeñan en un escenario laboral. Con esta lógica, las empresas lo han relacionado con comportamientos ineficientes, efectos sobre rentabilidad, competitividad, desempeño, entre otras variables. Para tener un mejor

entendimiento sobre todo lo concerniente a las condiciones laborales, en los siguientes apartados se presentará algunas apreciaciones epistemológicas: Según la OIT, las condiciones de trabajo consisten en una visión generalizada de la asociación de la persona con su entorno social, cultural y físico, con su calidad de vida. Los accidentes laborales y enfermedades profesionales son consecuencias de condiciones de trabajos deplorables que exponen a factores de riesgo en el área donde un trabajador realiza sus labores.

De acuerdo a Urrego, las condiciones laborales adecuadas deben caracterizarse por buscar el bienestar de los trabajadores comprendiendo las buenas relaciones individuales, eficiente organización, aspecto físico, salud emocional que busque el bienestar social.

En síntesis, las condiciones laborales, de acuerdo a los conceptos, se trata de factores que determinan el escenario en el que un trabajador desarrolla sus actividades, entre las cuales se incluye las jornadas, entorno físico, interacciones, políticas, entre otros (18).

### **Importancia de las condiciones laborales:**

En su estudio sobre la noción de trabajo, definitivamente, ocupa un lugar significativo para el país y la misma persona, a través de ella, puede obtener recursos materiales o económicos, que le sirva para ofrecer un futuro mejor a los trabajadores y familias. Hoy en día muchos países buscan mejorar los indicadores de personas con trabajo, pues ello significa reducción de la pobreza, mejores recaudaciones, entre otros indicadores de desarrollo (13).

### **Riesgos y condiciones laborales:**

Algo necesario que resalta, es lo indicado por Martínez y Reyes, quienes establecen que en todo centro laboral existen peligros que pueden tener efectos directos en la integridad física del colaborador, como fuentes naturales y antropogénicos (originados por el ser humano). Estos peligros son clasificados en: (19)

- **Peligros Físicos:** Se trata de energías potencialmente nocivas en el entorno laboral, que pueden tener efectos inmediatos o graduales, que depende también de la cantidad a la que se expuso el individuo. Existe variedad de energías que pueden estar inmersos en los peligros físicos: energía luminosa, energía mecánica, energía eléctrica, energía térmica, ondas sonoras y radiaciones (19).
- **Peligros biológicos:** Estos comprenden diferentes formas de vida, los cuales pueden ocasionar perjuicios o daños sobre la salud del sujeto que se expone que estos pueden ser clasificados en: Bacterias, virus, hongos y roedores (19).
- **Peligros mecánicos:** Representan aquellos productos que suponen un riesgo cinético (energía en constante movimiento). Estos pueden ocasionar lesiones leves o graves, hasta ser causal de muerte en los individuos expuestos (19).

### **Dimensiones de condición laboral**

De acuerdo a Neffa, durante las actividades laborales, el personal soporta exigencias físicas y mentales que son factores que favorecen la fatiga. Así, si durante el tiempo de descanso, la fatiga no se disminuye y la carga laboral aumenta, el trabajo puede representar un escenario que genera dolor, sufrimiento y predisposición de ser afectado por enfermedades, en efecto, estas actividades no deben desarrollarse de manera simple, sino que deben contar con estrictas prescripciones que permitan darle seguridad a la persona que se expone. Así, el autor expone que cuando se realizan estudios de las condiciones laborales se debe tener en cuenta las condiciones propuestas. Para la presente investigación se tomará en cuenta las siguientes condiciones que están plasmadas como condiciones del trabajo; las cuales se detallan a continuación: (20).

#### **a) Condiciones de seguridad**

Para Neffa, consideran condiciones laborales de seguridad aquellas condiciones materiales que puedan generar algún accidente en el trabajo. Definitivamente, las malas condiciones en términos de

seguridad son riesgos que pueden producir daños a la salud del empleado, si no se atienden a tiempo (20).

Céspedes y Martínez, los riesgos se derivan a partir de las instalaciones y herramientas de trabajos, la electricidad, los incendios, señal deficiente. En los lugares donde el trabajador debe permanecer para realizar su trabajo, existen riesgos de caídas, pisadas de objetos, choques contra otros objetos, atropello de vehículos y caída de objetos por desplome, ante ello, es importante que los lugares laborales deben reunir una serie de condiciones constructivas, limpieza, orden, iluminación, higiene, materiales para primeros auxilios, equipos asegurados, señalización esto con el propósito de evitar accidentes por falta de seguridad (21).

Se interpreta por seguridad laboral, al conjunto de actitudes, técnicas, análisis y a los procesos encaminados en las diferentes etapas del proceso productivo. Tiene como objetivo disminuir y evitar todo tipo de riesgo que se pueden producir durante el horario de trabajo.

A continuación, se mencionará a los indicadores: El lugar de trabajo: orden, limpieza, mantenimiento, almacenamiento, las herramientas, las máquinas riesgo eléctrico e incendios (21).

- **Exposición a agentes físicos:** Los principales agentes físicos: Ruido, vibraciones y calor/frío (21).
- **Organización en el aspecto de seguridad:** Dentro del medio ambiente de trabajo habrá que considerarse un factor importante que es la forma que está organizado el mismo, y que pueda dar lugar a las condiciones del ambiente laboral que contraigan peligro para la salud de los colaboradores: Carga de trabajo físico y mental (21).
- **Exposición a agentes químicos:** Se consideró como una de sus primeras etapas, como causa de un efecto nocivo para la salud. (Ejemplo: cáncer o intoxicación sistémica) (21).
- **Equipos de protección personal.** Es un conjunto formado por varios dispositivos destinados a proteger las distintas partes del cuerpo para

evitar los posibles accidentes laborales que pueden ocasionar los trabajadores. Se puede clasificar: (21).

- **Protectores de la cabeza**

- Cascos de seguridad (obras públicas y construcción, minas e industrias diversas).
- Cascos de protección contra choques e impactos.
- Prendas de protección para la cabeza (gorros, gorras, sombreros, etc., de tejido, de tejido recubierto, etc.).
- Cascos para usos especiales (fuego, productos químicos, etc.) (21).

**Protección de los ojos:** En función del tipo de espacios que vayan a ser desinfectados, se requerirán unos equipos de protección personal u otros. En otras palabras, el nivel de riesgo al que se expone una persona encargada de la higiene en un hospital, no es el mismo que al que se enfrenta quien limpia un colegio (21).

**Mascarillas:** Podemos distinguir dos tipos de mascarillas válidas: las auto filtrantes y las quirúrgicas. Sin embargo, en los equipos de protección para personal de limpieza se recomienda la utilización de las primeras, pues las segundas frenan la propagación de enfermedades, pero no protegen igual (21).

**Guantes:** Utilizar guantes puede ser algo fundamental para proteger al profesional de la limpieza de las bacterias y microorganismos a los que se expone durante sus tareas.

**Protectores de pies y piernas:**

- Calzado de seguridad.
- Calzado de protección.
- Calzado de trabajo.
- Calzado y cubre calzado de protección contra el calor.
- Calzado y cubre calzado de protección contra el frío.
- Calzado frente a la electricidad.

- Calzado de protección contra las motosierras (12).

## **b) Condiciones ergonómicas**

Para Neffa, la ergonométrica busca lograr que las condiciones laborales se mejoren reduciendo o eliminando los riesgos laborales, asimismo, busca que los resultados finales de un trabajo en general cumplan los objetivos y que tenga efectos favorables en la satisfacción del trabajador. Así, se puede precisar que la ergonométrica busca mejoras tanto para el trabajador como para la empresa. considera que “existe riesgo ergonómico cuando en el ejercicio de las labores los trabajadores están expuestos al manejo de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos” (22).

- **Posturas de trabajo**

En Ergonomía, se entiende por «postura de trabajo» la posición relativa de los segmentos corporales y no, meramente, si se trabaja de pie o sentado. Las posturas de trabajo. son uno de los factores asociados a los trastornos musculo esqueléticos, cuya aparición depende de varios aspectos: en primer lugar, de lo forzada que sea la postura, pero también, del tiempo que se mantenga de modo continuo, de la frecuencia con que ello se haga, o de la duración de la exposición a posturas similares a lo largo de la jornada (22).

El cuerpo humano es requerido continuamente a realizar un trabajo físico, tanto en el entorno laboral como en el extra laboral. Básicamente, tres son los tipos de demandas que nos podemos encontrar:

- Mover el cuerpo o alguna de sus partes (andar, correr, etc.).
- Transportar o mover otros objetos (acarrearlos, levantarlos, darles la vuelta, alcanzarlos...).

- Mantener la postura del cuerpo (tronco hacia delante, tronco girado, brazos elevados...).
- Para responder a estas demandas, nuestro cuerpo pone en marcha complejos mecanismos que finalizan en la contracción muscular, la cual permite que realicemos la actividad o ejercicio demandados (22).

- **Carga física de trabajo**

Es el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral. La carga física se puede descomponer en carga estática y carga dinámica. Ambos están relacionados con los riesgos de lesión muscular por sobreesfuerzos.

Carga estática. Está asociada a las posturas de trabajo y a la actividad isométrica de los músculos; las posturas más comunes son de pie y sentado; sin embargo, para su análisis se estudian 14 posturas (22)

| N | POSICION                                  | N  | POSICION                       |
|---|---|----|--------------------------------|
| 1 | Sentado: Normal                           | 8  | De pie: Normal                 |
| 2 | Sentado: Inclinado                        | 9  | De pie: Brazos en ext. frontal |
| 3 | Sentado: Brazos encima a hombros          | 10 | De pie: Brazos encima a h.     |
| 4 | Arrodillado: Normal                       | 11 | De pie: Inclinado              |
| 5 | Arrodillado: Inclinado                    | 12 | De pie: Muy inclinado          |
| 6 | Arrodillado: Brazos encima de los hombros | 13 | Tumbado: Brazos encima h.      |
| 7 | Agachado                                  | 14 | Agachado: Brazos encima h.     |

### Entorno físico

- **Ambiente térmico:** Es el nivel de “Temperatura efectiva” que soporta el trabajador durante su jornada; ésta se determina en función a las temperaturas de globo seco y húmedo, medidas con un Psicómetro y a la velocidad del aire que es la que hace variar las anteriores, la que es medida con el anemómetro. Las temperaturas soportables en

verano van desde los 23 a 27°C; y en invierno desde 17 a 24°C; esto debido al tipo de uniforme de trabajo (22).

- **Ruido:** Es el nivel de “intensidad sonora existente en el puesto de trabajo, se mide con el sonómetro (mide el ruido instantáneo o con el dosímetro (mide el ruido promedio en una dosis de tiempo). El ruido se mide en unidades de decibeles (dB) (22).
- **Polvo:** El polvo se define como la tierra seca que se levanta en el aire. Se caracteriza por ser inorgánico, con olor y apariencia a roca o tierra; de no tomarse las precauciones debidas ingresa al cuerpo por ingestión, inhalación o por la piel (22).
- **Radiación Solar:** Es la transmisión de calor a través del medio ambiente por las ondas electromagnéticas, puede provocar fatiga visual y deslumbramientos (22).

### Evaluaciones ergonómicas

| DIMENSIONES       |   |
|-------------------|---|
| Carga física      | Estática (Postura adoptada)<br>Dinámica (Desplazamientos, elevación de carga) |
| Aspecto social    | Iniciativa<br>Comunicación con sus compañeros<br>Iniciativa                   |
| Tiempo de trabajo | Cantidad y organización del tiempo de trabajo.                                |

### Factores y Condiciones Ergonómicas del Ambiente de trabajo

De acuerdo a la Asociación Internacional de Ergonomía (AIE) nos menciona que los diferentes factores que afectan a los seres humanos al momento de desarrollar alguna tarea, actividad o función, son las siguientes:

- La postura del cuerpo y su movimiento desencadena síntomas que pueden ser perjudiciales si no son vigilados.

- Factores como el ruido, vibración, iluminación, clima, sustancias químicas, etc. son esencialmente importantes para la verificación del sentir de cada trabajador.
- Factores de Información y operación.
- Las tareas y trabajos que deben ser acordes a cada habilidad que tenga el personal según su género como sus habilidades (23).

### **La Temperatura y la ventilación**

La temperatura y la ventilación son dos factores ergonómicos esenciales que se complementan ya que, si uno es excedente el otro deberá de generarse para que el ambiente de trabajo sea más adecuado y de ser así pueda generar mejor productividad en la empresa (24).

Así mismo, es importante señalar también que se considere el tipo de indumentaria de trabajo que use el trabajador; ya que, si no existe un traje de acorde al tipo de trabajo el organismo se enfría, desencadenando mecanismos de defensa frente a la hipotermia lo que a su vez puede provocar:

- Malestares de gripe, dolores de cuerpo.
- Disminución de la sensibilidad.
- Confusión y pérdida de coordinación.
- Congelación de miembros del cuerpo (orejas, pies, manos).
- Disminución de la destreza manual.
- Pérdida de la concentración.

### **Factores ergonómicos de riesgo**

- **Manipulación de cargas**

La excesiva carga física de trabajo y el incorrecto levantamiento generan la mayoría de las lesiones de espalda (lumbalgias), el anormal desgaste de articulaciones y músculos, las afecciones gastrointestinales y cardiovasculares; siendo necesaria una urgente intervención de prevención.

Los ergónomos buscan límites o niveles máximo respecto al peso de objetos a manipular y repetición de movimientos. Debido a malos diseños de las tareas, el movimiento manual de cargas puede presentar accidentes directos con lesiones concretas y traumáticas (golpes, rasguños, etc.), o lesiones que se acumulan poco a poco con el tiempo, hasta provocar dolores de espalda, miembros superiores e inferiores (24).

- **Posturas forzadas o malas posturas**

Son posturas mantenidas ejerciendo mucha fuerza en los músculos, lo que puede requerir un esfuerzo excesivo y provocar la fatiga muscular. Perjudican el sistema óseo debido a las fuerzas intensas a que se ve sometido, lo que puede requerir un esfuerzo excesivo que deteriore la estructura ósea. Las posturas forzadas durante tiempos prolongados requieren el esfuerzo sostenido de varios músculos que puede llevar a la fatiga muscular y disminución importante del aporte sanguíneo, lo que reduce la capacidad del músculo para reaccionar ante impactos repentinos incrementándose el riesgo de accidentes.

Las malas posturas o posturas inadecuadas pueden causar dolor muscular en cuello, hombros y espalda, y producir agotamiento que se deben generalmente a males congénitos, genéticos, infecciosos, posturales o idiopáticos, siendo recomendable que el peso máximo sobre la espalda de una persona no supere el 10% de su peso corporal (24).

- **Tareas repetitivas**

Son aquellas que tienen un ciclo en tiempo inferior a 30 segundos o pueden ser aquellas tareas donde se repiten los mismos movimientos elementales durante más del 50% de la duración del ciclo.

Como consecuencia se pueden producir lesiones como el Síndrome del túnel carpiano, tendinitis, tenosinovitis y hernia discal (ciática). Al realizar movimientos repetitivos se generan pequeñas lesiones casi

imperceptibles, que luego de un periodo de tiempo, que va de meses a años, se acumulan manifestándose como lesiones más importantes, disminuyendo la funcionalidad y las propiedades de los tejidos afectados, provocando incomodidad, daño o dolor.

Las altas repeticiones por largos periodos y las posturas incómodas ejercidas permanentemente, cuando no se procura alternar las tareas, no permiten una buena recuperación, permitiendo que se produzcan lesiones. No tener un buen tiempo para recuperarse y mantener posiciones no naturales de cualquier parte del cuerpo, favorecen la fatiga muscular (24).

### **c) Condiciones sociales**

Se entiende como una organización informal, estatus, etc., las cuales surgen de las relaciones sociales e interacciones espontáneas entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización; estas se forman a partir de las relaciones de amistad o del surgimiento de grupos informales que no constan en el organigrama (25).

#### **▪ Factores de riesgos sociales**

Se llaman así, a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

Ante una determinada condición social laboral adversa, no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características

personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza (25).

La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo:

- Supervisión o participación: Define el grado de autonomía decisional: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección.

Definición de rol: Considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones:

- Interés por el trabajador: Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando la estabilidad en el empleo. Se consideran, además, aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.
- Relaciones personales: Se refiere a la calidad de las relaciones personales de los trabajadores: comunicación con otros trabajadores.

Consecuencias de los factores de riesgo sociales Cuando las condiciones sociales son adversas o desfavorables se derivan en consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, la empresa y el país, así tenemos: (25).

- **En el trabajador**
  - ❖ Cambios en el comportamiento

- ❖ Alteraciones en el área cognitiva: Desatención, poca o falta de concentración en áreas, memoria (olvidos), etc.
- **En la empresa**
  - ❖ Ausentismo, mayor frecuencia de accidentes, pérdidas económicas en la producción y productividad laboral.
- **Hábitos personales:** Es una conducta llevada a cabo con regularidad, es decir, repetida en el tiempo, que es aprendida no innata y que requiere de poco o ningún compromiso racional. El trabajador como un sujeto que responde a modelos y conductas sociales pone en prácticas en función a su ambiente.

Existen diversos tipos de hábitos:

- ❖ **Hábitos físicos.** Aquellos que involucran el cuerpo y la salud, como hacer ejercicio, cepillarse los dientes luego de cada comida o tomar una copa de licor después de almorzar.
- ❖ **Hábitos sociales.** Aquellos que involucran la interacción con los demás, como visitar a la abuela cada domingo o llamar a un amigo en cada cumpleaños.
- ❖ **Hábitos afectivos.** Aquellos que atañen al afecto y a sus formas de expresión, como es el “te amo” de despedida de los novios (25).
- **Actividades recreativas**

Aquellos que tienen que ver con la manera que tenemos de recrearnos, como jugar al fútbol los sábados por la tarde o dedicar una hora a los videojuegos luego de hacer las tareas (25).

- **Relaciones interpersonales**

El trabajo es una actividad social con relaciones regladas entre los individuos. En los trabajos dependientes o subordinados se da una relación entre quien organiza o dirige el trabajo y los demás

trabajadores. Las relaciones en el trabajo se dan en diferentes niveles. Existe un nivel formal y jerárquico que queda registrado en la estructura de una empresa y que se manifiesta en las obligaciones del contrato, el cual sirve para establecer con claridad la posición precisa de un trabajador individual dentro de la empresa, en un puesto determinado, sujeto a determinadas obligaciones y bajo un mando específico (25).

La relación entre los propios trabajadores es también un aspecto social del trabajo. Ella puede desarrollarse a través de estructuras formales, como sindicatos y comités de diversa naturaleza (paritarios, bipartitos, comisiones sociales). Las relaciones sociales en el trabajo también se establecen a través de mecanismos no formales, con influencia de factores emocionales. Por ejemplo, simpatía o franca hostilidad y rivalidad, lo que es válido tanto para las relaciones entre personas que ocupan un mismo nivel en la jerarquía como entre niveles diferente (25).

- **Comunicación**

Lo habitual es que el trabajador subordinado a un mando reciba una serie de instrucciones para realizar su trabajo. En un caso óptimo dicha información además incluye advertencias sobre precauciones que debe tomar para proteger su seguridad y la de las demás personas. Asimismo, el trabajador cuenta con alguna forma de transmitir información relevante hacia los superiores jerárquicos.

La comunicación también es un aspecto esencial de la convivencia humana y, en ese sentido, el espacio de trabajo es un lugar de convivencia entre personas, donde se crean redes de apoyo, amistades, se forman y fortalecen familias, entre otras importantes consecuencias de este carácter social del trabajo. Por lo mismo, favorecer la comunicación en el trabajo mejora la satisfacción (25).

## **Ausencia laboral**

Definiciones: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica, como el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”. Algunos escritores concluyen, que las tres exclusiones mencionadas por la OIT deberían incluirse en la medición del ausentismo.

- **Ausentismo:**

De acuerdo a Molinera, considera al ausentismo o absentismo es la abstención deliberada de acudir al trabajo o a cumplir con una obligación, es la ausencia del trabajo, sea justificada o no, computablemente por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados. Así lo mencionó refiriéndose también a la costumbre que puede tener un propietario de residir fuera de la localidad en que radican en sus bienes”.

A partir de dicha definición, podemos decir que el absentismo es considerado como tal siempre y cuando esa ausencia o falta se produzca dentro de las horas o jornada laboral estipulada y cuando obviamente el trabajador no cuenta con una justificación razonable, o con la anuencia de su jefe inmediato para salir de su empleo o dejar su puesto laboral (26).

- **Causas del ausentismo laboral:** Según Rodríguez, señala que una de las principales causas por la que los empleados faltan regularmente al trabajo, son los problemas de salud. Sin embargo, muchos simulan dolencias falsas para faltar al trabajo. La simulación es un fenómeno común en muchos trabajadores, siendo muy difícil su comprobación y control. Esto hace que se diagnostiquen más

dolencias de las que en realidad existen. Parece existir cierto consenso en la opinión pública, en admitir que el sujeto absentista, individualmente considerado, es un defraudador y, por tanto, objeto potencial de sanciones económicas, sociales y legales, cuando se le identifica claramente como tal. Sin embargo, la dificultad consiste en saber con claridad quién es realmente un absentista simulador, dado el bajo grado de coordinación existente entre los servicios médicos de la Seguridad Social, desde los que se administran las bajas médicas, y los servicios de inspección que deben realizar un seguimiento y control de dichas bajas. Sin embargo, cuando las condiciones en que se trabaja no son las idóneas, existe percepción de inseguridad, y el clima se vuelve insostenible, por lo que los trabajadores se transforman en absentistas como única salida para preservar su dignidad y no deteriorar su salud mental.

Por otra parte, se considera que no siempre es el empleado el causante del absentismo laboral, muchas veces la empresa emplea políticas o formas de organización que invitan a sus trabajadores a no asistir a sus puestos de trabajo. La cultura organizacional y los sistemas de control de asistencia que tengan las empresas influirán directamente en la gestión de este problema. Sin embargo, también hoy se muestra el absentismo presencial aparece cada vez más en las empresas, potenciado sobre todo por las nuevas tecnologías. Dentro de ellos encontramos los hábitos de lectura del periódico, llamadas a familiares, salidas sin autorización o la utilización de redes sociales durante las jornadas de trabajo (27).

- **Dimensiones del absentismo laboral:** Para este estudio tomamos en cuenta las dimensiones planteadas por Peiró (2008), que han sido reestructura en función al contexto del presente estudio:
  - **Accidentes:** Es todo suceso repentino que sobrevenga por diversas causas, y que produzca en el trabajador una lesión

orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (28).

- **Enfermedades:** Es el estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia de las determinantes sociales de la salud (28).

## 2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

**Condiciones de seguridad:** Son condiciones materiales del trabajo; pues las malas son riesgos que pueden producir daños a la salud del empleado; mientras que las buenas condiciones favorecen el bienestar en los trabajadores de limpieza pública (29).

**Condiciones de trabajo:** Son conjunto de situaciones y realidades, ecológicas, políticas, institucionales, entre otras, mediante el cual se fortalecen las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pativilca (29).

**Condición laboral:** Para el presente estudio se considera la situación legal laboral del trabajador. Así encontramos a los nombrados y los contratados por tercero (29).

**Conflicto colectivo de trabajo:** De acuerdo a Alfaro. Cuando se propone una circunstancia conflictiva entre empleador y una pluralidad de trabajadores cuando ve afectado de este último grupo (29).

**Trabajador:** Es el empleado que realiza la limpieza pública en la Municipalidad distrital de Pativilca (29).

**Ausentismo laboral:** Es la falta de compromiso o diferentes motivos en las cuales el trabajador de limpieza pública no llega a asistir a su centro de labor causando inestabilidad y problemas de organización (30).

**Condiciones ergonómicas:** La ergonomía busca lograr que las condiciones laborales sean mejor, reduciendo o eliminando riesgos laborales. El presente estudio toma en cuenta dicho concepto para

interpretar las condiciones a la cual se exponen los trabajadores de limpieza pública (30).

**Medidas de seguridad:** el investigador Alfaro, hace mención sobre la implementación de tipo preventivo, con los trabajadores de limpieza pública que se encuentran expuestos a condiciones peligrosas desde el criterio de la defensa social en general (31).

### **III. VARIABLES E HIPOTESIS**

#### **3.1 HIPÓTESIS**

##### **Hipótesis general**

- Existe relación significativa entre las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

##### **Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.
- Existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.
- Existe relación significativa entre las condiciones sociales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

##### **3.1.1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

Ver página N°.34

| VARIABLE                     | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES              | INDICADORES  | INDICE/ ITEMS  | METODO   | TECNICA  |
|------------------------------|---|--|--------------------------|--|--|--|----------|
| <b>CONDICIONES LABORALES</b> | Es un estado en el cual los peligros y las condiciones que pueden provocar daños de tipo físico, psicológico o material son controlados para preservar la salud y el bienestar de los individuos y de la comunidad. | Es un estado en el cual los peligros y las condiciones que pueden provocar daños físicos, psicológicos o material son controlados para preservar la salud y el bienestar de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Pativilca. | Condiciones de seguridad | -Desniveles.<br>-Espacio.<br>-EPP.<br>-Equipos<br>-Instrumentos.<br>-Herramientas.<br>-Máquinas. | 1(15)<br>2(15)<br>3(15)<br>4(15)<br>5(16)  | Nivel de investigación: Descriptivo  | Encuesta |
|                              |   |  | Condiciones ergonómicas  | -Posturas.<br>-Levantamiento.<br>-Traslado.<br>-Arrastre.<br>-Jornada laboral.<br>-Recorridos.   | 6(17)<br>7(17)<br>8(17)<br>9(17)<br>10(18)<br>11(18)<br>12(18)<br>13(19)<br>14(19)<br>15(26)<br>16(26) | Diseño de investigación: No experimental – transversal.<br><br>Enfoque: Cuantitativo | Encuesta |
|                              |   |  |                          |  |  | Población: 35 trabajadores   |          |

|                         |  |   |                                |   |  |  |          |
|-------------------------|--|---|--------------------------------|---|--|--|----------|
|                         |  |   | Condiciones sociales           | -Hábitos personales.<br>-Actividades recreativas.<br>-Relaciones interpersonales. | 17(26)<br>18(20)<br>19(20)<br>20(22)<br>21(22)<br>22(22) |  | Encuesta |
| <b>AUSENCIA LABORAL</b> | Es la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica," como el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo. | Es la no asistencia del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca que debería de asistir, pero que por motivos justificados inasistencia por las condiciones de trabajo por la cual se exponen. | -Enfermedad<br><br>-Accidentes | -Licencia por enfermedad<br><br>-Permiso por enfermedad.                          | 1(23)<br>2(23)<br>3(26)<br>4(25)<br>5(25)                |  | Encuesta |

## IV. METEDOLOGIA

### 4.1. Diseño metodológico:

Estudio de Enfoque Cuantitativo; debido que los datos obtenidos serán procesados a través de métodos estadísticos (32). Su finalidad fue Teórica; por qué aporta soluciones prácticas a los problemas específicos; en este caso se contribuyó a establecer condiciones y ausentismo laboral para la mejora en el lugar de estudio.

El diseño No Experimental, porque no se manipuló las variables de estudio. Del tipo nivel Correlacional porque buscó establecer la relación que existe entre las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca (32).

Según el periodo de tiempo, de corte Transversal: Porque los datos fueron recogidos en un solo momento con los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad distrital de Pativilca.

### 4.2. Método de Investigación

Los métodos utilizados para el presente estudio fueron el Deductivo porque busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas; además del método estadístico porque se utilizó una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos de información cuantitativa de la investigación (32).

### 4.3. Población y muestra

**4.3.1 Población:** En el presente trabajo de estudio la población asciende a 35 personas independientemente del

sexo miembros del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca.

Por lo tanto:

N=35 trabajadores de limpieza pública.

**4.3.2 Muestra:** No se consideró el cálculo de un tamaño de muestra ya que se abarcó a todos los integrantes de la población.

Por lo tanto:

N= 35 trabajadores de limpieza pública.

**Criterios de inclusión:**

- ❖ Trabajadores de limpieza pública independientemente del sexo que deseen participar voluntariamente en el estudio.
- ❖ Trabajadores operativos de limpieza pública que laboran en la Municipalidad de Pativilca.
- ❖ Trabajadores que se encuentren con su jornada laboral según sus horarios establecidos.

**Criterios de exclusión:**

- ❖ Trabajadores de limpieza pública que no desearon participar en el estudio.
- ❖ Gerente de limpieza pública que laboran en la Municipalidad de Pativilca.
- ❖ Trabajadores de limpieza pública que se encuentren de vacaciones, con licencias de comorbilidad, por motivos de salud.

**4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado**

El presente estudio se realizó en la Municipalidad Distrital de Pativilca, Provincia de Barranca, Departamento Lima, desde mayo a agosto del 2022.

## **4.5. Técnica e instrumento de recolección de la información**

### **4.5.1 Técnica**

Para ambas variables la técnica utilizada fue la encuesta: Es una técnica que consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionados por ellos mismos (32).

### **4.2.2 instrumento**

#### **Para la variable 1: Condición laboral**

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que estuvo constituido por 22 preguntas y tuvo una validez de (0.0313 prueba binomial), el mismo fue de elaboración propia por los investigadores; de acuerdo las dimensiones como son condiciones de seguridad, condiciones ergonómicas y condiciones sociales utilizando las escalas de Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3).

#### **4.5.2 Para la variable 2: Ausencia laboral**

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que estuvo constituido por 09 preguntas y tuvo una validez de (0.0313 prueba binomial), el mismo fue de elaboración propia por los investigadores; utilizando las escalas de Si (1) y No (2).

## **4.6. Análisis y Procesamiento de datos**

Los datos fueron procesados utilizando el programa de Excel en la cual se diseñó la lista de códigos, la matriz de resultados; las mismas que fueron analizadas mediante el paquete estadístico SPSS versión 26. Los resultados descriptivos fueron presentados en tablas y gráficos; mientras que para la prueba inferencial se aplicó la prueba estadística Pearson

para establecer la relación entre las variables condiciones y ausentismo laborales.

#### **4.7. Aspectos éticos en investigación**

Se respetó los principios bioéticos:

- ❖ **Autonomía**, teniendo en consideración la libre decisión del sujeto de estudio, el participante podía libremente desistir de su participación en cualquier momento de la investigación.
- ❖ **Beneficencia**, los resultados del estudio van a favorecer a los trabajadores, porque fueron remitidos al responsable del área de limpieza pública, para contribuir al bienestar de los trabajadores en la salud ocupacional.
- ❖ **Justicia**, se tomó en cuenta la participación voluntaria de los trabajadores y el trato por igual.
- ❖ **No maleficencia**, los resultados del presente estudio no representan peligro ni riesgo alguno hacia la integridad de las personas; la información será manejado de manera escrupulosa y responsablemente discreta.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados Descriptivos

**Tabla N° 1**

*Edad de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca.*

| Edad     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 18 a 25  | 1          | 2,9        | 2,9               | 2,9                  |
| 26 a 32  | 3          | 8,6        | 8,6               | 11,4                 |
| 33 a 42  | 11         | 31,4       | 31,4              | 42,9                 |
| 43 a mas | 20         | 57,1       | 57,1              | 100,0                |
| Total    | 35         | 100,0      | 100,0             |                      |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

En la tabla N° 1, muestra que el 57.1% de los trabajadores de limpieza tienen una edad de 43 años a más, el 31.4% tiene una edad de 33 a 42 años, 8.6% tiene una edad de 26 a 32 años y 2.9% tiene la edad comprendida en los rangos de 18 a 25 años.

**Tabla N° 2**

*Sexo del trabajador de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca.*

| Sexo      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Femenino  | 3          | 8,6        | 8,6               | 8,6                  |
| Masculino | 32         | 91,4       | 91,4              | 100,0                |
| Total     | 35         | 100,0      | 100,0             |                      |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

En la tabla N°2, muestra los resultados de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca 2022, donde podemos

apreciar que el 91.4% son de sexo masculino, mientras que el 8.6% son de sexo femenino.

**Tabla N° 3**

*Estado civil de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca.*

| Estado Civil | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Soltero      | 13         | 37,1       | 37,1              | 37,1                 |
| Casado       | 9          | 25,7       | 25,7              | 62,9                 |
| Conviviente  | 13         | 37,1       | 37,1              | 100,0                |
| Total        | 35         | 100,0      | 100,0             |                      |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

En la tabla N° 3, muestra que el 37.1% de los trabajadores de limpieza son conviviente y soltero 25.7% son casados.

**Tabla N° 4**

*Grado de instrucción del trabajador de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca.*

| Grado de Instrucción | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Primaria             | 10         | 28,6       | 28,6              | 28,6                 |
| Secundaria           | 22         | 62,9       | 62,9              | 91,4                 |
| Superior             | 2          | 5,7        | 5,7               | 97,1                 |
| Iletrado             | 1          | 2,9        | 2,9               | 100,0                |
| Total                | 35         | 100,0      | 100,0             |                      |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

En la tabla N° 4, muestra los resultados de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca 2022, donde podemos

apreciar que el 62.9% tienen estudios secundarios, el 28.6% primaria, 5.7% superior y finalmente 2.9% es iletrados.

**Tabla N° 5**

*Condición laboral del trabajador de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca.*

| Condición laboral | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nombrado          | 13         | 37,1       | 37,1              | 37,1                 |
| Terceros          | 22         | 62,9       | 62,9              | 100,0                |
| Total             | 35         | 100,0      | 100,0             |                      |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

En la tabla N° 5, muestra los resultados de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca 2022, que el 62.9% son contratados como terceros y el 37.1% son nombrados.

**Tabla N° 6**

*Puesto de trabajo del trabajador de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca.*

| Puesto de Trabajo          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Dentro de la municipalidad | 5          | 14,3       | 14,3              | 14,3                 |
| Fuera de la municipalidad  | 30         | 85,7       | 85,7              | 100,0                |
| Total                      | 35         | 100,0      | 100,0             |                      |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

En la tabla N°6, muestra los resultados de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca 2022, que el 85.7% (30) laboran fuera de la Municipalidad y el 14.3% (5) laboran dentro de la Municipalidad.

**Tabla N° 7**

*Tiempo de servicio del trabajador de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca.*

| Tiempo de Servicio | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 0 a 4 años         | 15         | 42,9       | 42,9              | 42,9                 |
| 5 a 9 años         | 4          | 11,4       | 11,4              | 54,3                 |
| 10 a 14 años       | 3          | 8,6        | 8,6               | 62,9                 |
| 15 a más años      | 13         | 37,1       | 37,1              | 100,0                |
| Total              | 35         | 100,0      | 100,0             |                      |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

En la tabla N° 7, muestra que el 42.9% de los trabajadores de limpieza tienen de 0 a 4 años de tiempo de servicio, el 37.1% tienen de 15 años a más, 11.4% tienen 5 a 9 años y el 8.6% tienen de 10 a 14 años de tiempo de servicio en la Municipalidad.

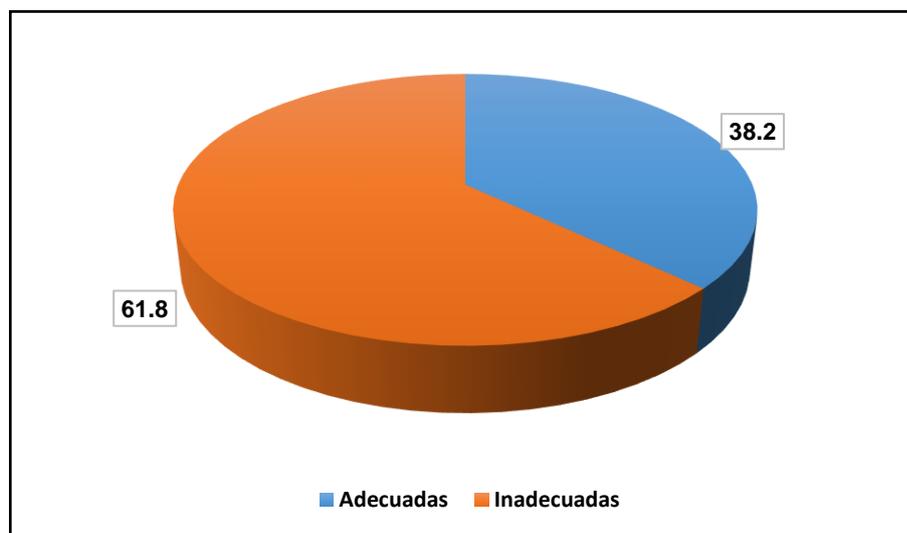
**Tabla N° 8:**

*Variable condiciones laborales*

| Condiciones Laborales | Frecuencia |      |
|-----------------------|------------|------|
|                       | n          | %    |
| Adecuadas             | 13         | 38.2 |
| Inadecuadas           | 22         | 61.8 |
| Total                 | 35         | 100  |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

**Figura N°1: Condiciones laborales**



En la tabla N° 8 y figura N°1, observamos que el 38.2% de trabajadores manifiestan tener condiciones laborales adecuadas, que el 61.8% refieren que sus condiciones laborales son inadecuadas. Estas condiciones ponen en riesgo la salud de los trabajadores, ya que las dimensiones estudiadas como las de seguridad, ergonómicos y sociales no les son favorables para que los trabajadores realicen su jornada laboral con confianza y garantía para su salud.

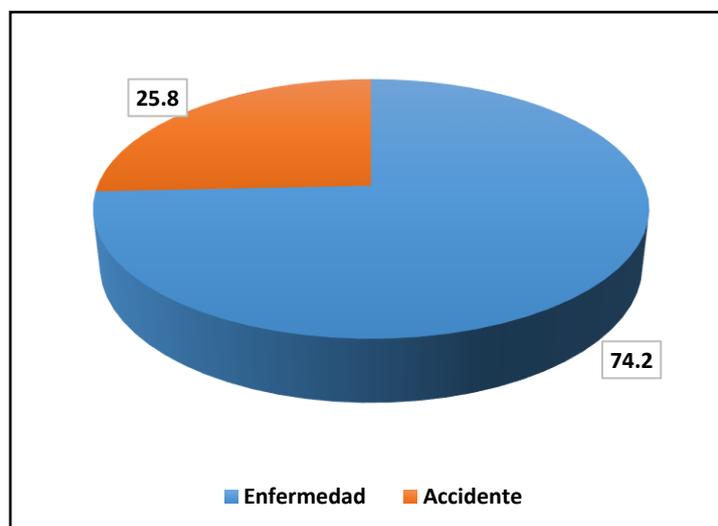
**Tabla N°9:**

*Variable ausencia laboral*

| Ausencia Laboral | Frecuencia |      |
|------------------|------------|------|
|                  | N          | %    |
| Enfermedad       | 26         | 74.2 |
| Accidente        | 9          | 25.8 |
| Total            | 35         | 100  |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

**Figura N°2: Ausencia laboral**



En la tabla N°9 y figura N°2 observamos que el 74.2% de trabajadores reportaron ausencia laboral por enfermedad, mientras que el 25.8% por accidente en el trabajo. Estos resultados evidencian la relación con la tabla N°5.8 donde indica que las condiciones de trabajo son inadecuadas; ya que en el presente resultado demuestran haberse enfermado o accidentado como resultado de la actividad laboral.

## 5.2. Resultados Inferenciales

### Hipótesis general

**Tabla N°10:**

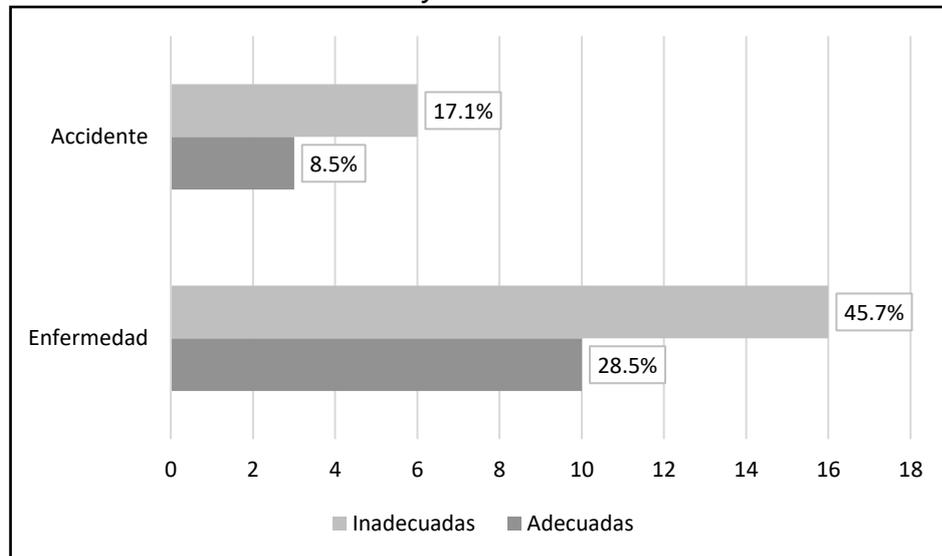
*Relación entre condiciones laborales y ausencia laboral*

| Condiciones laborales (global) | Ausentismo |           | Total | p-valor |
|--------------------------------|------------|-----------|-------|---------|
|                                | Enfermedad | Accidente |       |         |
| Adecuadas                      | 28.5       | 8.5       | 37    | 0.03    |
| Inadecuadas                    | 45.7       | 17.1      | 62.8  |         |
| Sub total                      | 74.2       | 25.6      | 100   |         |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

### Figura N°3:

*Relación entre condiciones laborales y ausencia laboral.*



En la tabla N°10 y figura N°3, se establece la relación entre condiciones y ausencia laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022, se observa que el 28.5% refiere tener condiciones adecuadas pero que se han enfermado, en relación a 8.5% tuvieron accidente en el trabajo; mientras que el 45.7% refieren tener condiciones inadecuadas en el trabajo por lo que se enfermaron y el 17.1% se accidentaron.

En relación al análisis bivariado reporta un p-valor 0.03, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio.

## Hipótesis específico N°1

Tabla N°11:

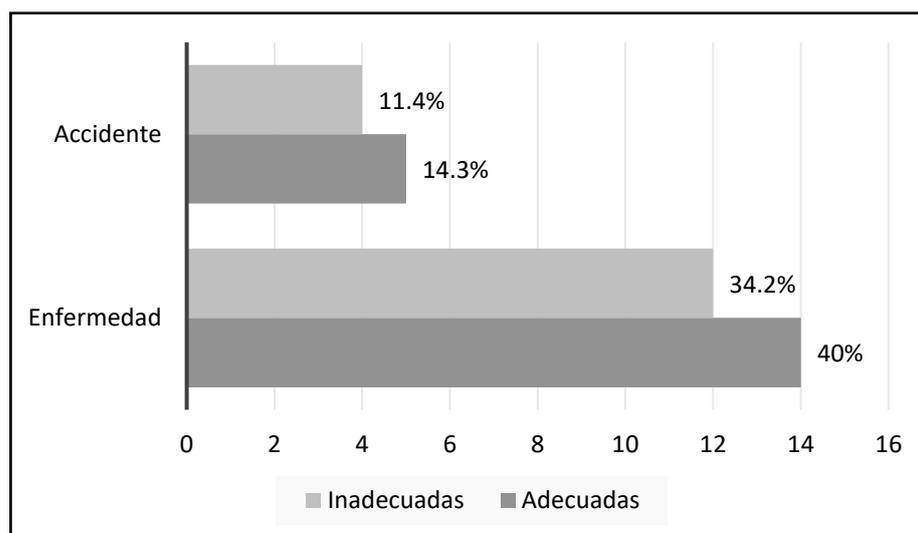
*Relación entre condiciones de seguridad y ausencia laboral.*

| Condiciones de seguridad | Ausentismo |           | Total | p-valor |
|--------------------------|------------|-----------|-------|---------|
|                          | Enfermedad | Accidente |       |         |
| Adecuadas                | 40         | 14.3      | 54.2  |         |
| Inadecuadas              | 34.2       | 11.4      | 45.6  | 0.01    |
| Sub total                | 74.2       | 25.6      | 100   |         |

FUENTE: Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

Figura N°4:

*Relación entre condiciones de seguridad y ausencia laboral.*



En la tabla N°11 y figura N°4 Se establece la relación entre Condiciones de seguridad y ausencia laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022, se observa que el 40% refiere tener condiciones seguridad adecuadas pero que se han enfermado, en relación al 14.2% tuvieron accidente en el trabajo; mientras que el 34.7% (12) refieren tener condiciones de seguridad inadecuadas en el trabajo por lo que se enfermaron y el 11.2% se accidentaron.

En relación al análisis bivariado reporta un p-valor 0.01, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio.

### Hipótesis Especifico N°2

**Tabla N°12:**

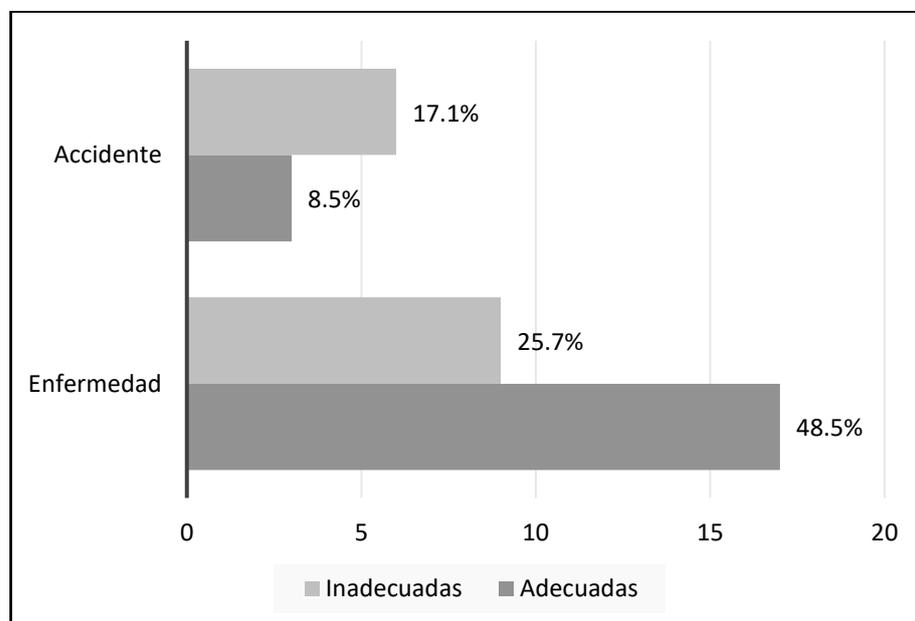
*Relación entre condiciones ergonómicas y ausencia laboral.*

| Condiciones ergonómicas | Ausentismo |           | Total | p- valor |
|-------------------------|------------|-----------|-------|----------|
|                         | Enfermedad | Accidente |       |          |
| Adecuadas               | 48.5       | 8.5       | 57    | 0.06     |
| Inadecuadas             | 25.7       | 17.1      | 42.8  |          |
| Sub total               | 74.2       | 25.6      | 100   |          |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

**Gráfico N°5:**

*Relación entre condiciones ergonómicas y ausencia laboral*



En la tabla N°12 y figura N°5, se determina la relación entre condiciones ergonómicas y ausencia laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022, Se observa que el 48.5% refieren

tener condiciones ergonómicas adecuadas pero que se han enfermado, en relación con el 8.5% tuvieron accidente en el trabajo, mientras que el 25.7% refieren tener condiciones ergonómicas inadecuadas en el trabajo por lo que se enfermaron y el 11.4% se accidentaron.

En relación con el análisis bivariado reporta un p-valor 0.06, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio.

### Hipótesis específico N°3:

**Tabla N°13:**

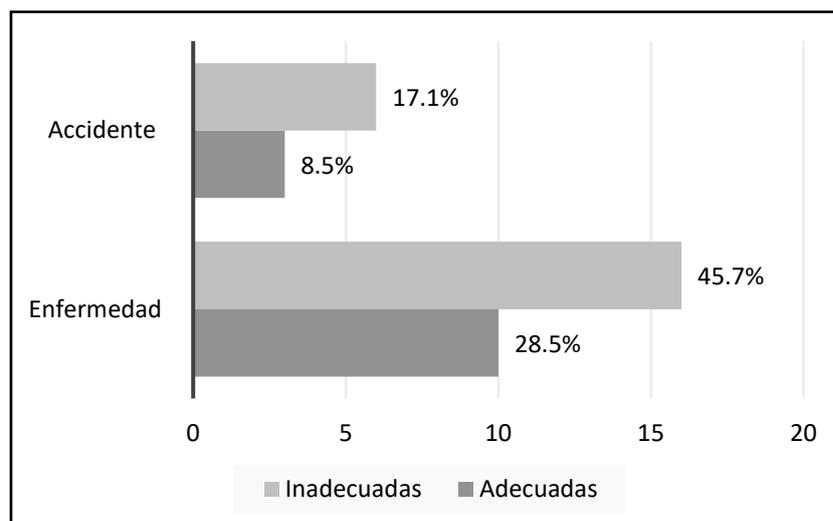
*Relación entre condiciones sociales y ausencia laboral.*

| Condiciones sociales | Ausentismo |           | Total | p. valor |
|----------------------|------------|-----------|-------|----------|
|                      | Enfermedad | Accidente |       |          |
| Adecuadas            | 28.5       | 8.5       | 37    | 0.05     |
| Inadecuadas          | 45.7       | 17.1      | 62.8  |          |
| Total                | 74.2       | 25.6      | 100   |          |

**FUENTE:** Encuesta aplicada a trabajadores de limpieza.

**Gráfico N°6:**

*Relación entre condiciones sociales y ausencia laboral.*



En la tabla N°13 y figura N°6, se establece la relación entre condiciones sociales y ausencia laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022, se observa que el 28.5% refiere tener condiciones sociales adecuadas pero que se han enfermado, en relación con 8.5% tuvieron accidente en el trabajo; mientras que el 45.7% (16) refieren tener condiciones sociales inadecuadas en el trabajo por lo que se enfermaron y el 17.1% se accidentaron. Con relación al análisis bivariado reporta un p-valor 0.05, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio.

## **VI. DISCUSION DE RESULTADOS**

### **6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.**

En la tabla N°10 y figura N°3 se establece la relación entre condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022, por cuanto el análisis bivariado reporta un p-valor 0.03, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio.

En la tabla N°11 y figura N°4, se establece la relación entre condiciones de seguridad de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022, por cuanto el análisis bivariado reporta un p-valor 0.01, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio.

En la tabla N°12 y figura N°5, se determina la relación entre condiciones ergonómicas de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022, por cuanto el análisis bivariado reporta un p-valor 0.06, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio.

En la tabla N°13 y figura N°6, se determina la relación entre Condiciones sociales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022, por cuanto el análisis bivariado reporta un p-valor 0.05, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio.

En relación a las condiciones laborales y ausencia laboral de los trabajadores de limpieza de la Municipalidad de Pativilca, mediante el análisis bivariado reporta un p-valor 0.03, siendo esto inferior al nivel de significancia por lo que se concluye la relación entre las variables en estudio.

Esto indica que las condiciones laborales se constituyen como predictores de ausencia laboral, es entonces importante que los operadores de salud ocupacional y los gestores sanitarios de la comuna adopten estrategias que fomenten y crean condiciones de trabajo saludable, esto para reducir la ausencia laboral.

Datos que concuerdan con Tatamuez (3), donde indica que la presencia de la ausencia laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, que se relacionan entre sí, corroborándose con la literatura que la presencia de este fenómeno se debe a una etiología multifactorial con efectos negativos a nivel individual y organizacional.

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.**

Los resultados en el presente estudio determinan la relación entre condiciones de seguridad y ausencia laboral por cuanto el análisis bivariado reporta un p-valor 0.01, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio. Lo anterior indica la importancia de las condiciones de seguridad en la reducción de la ausencia, es decir si optimizamos y mejoramos las condiciones de seguridad se estaría reduciendo la ausencia, es importante mencionar que las medidas de bioseguridad son medidas eficientes científicamente demostradas que contribuyen en la

prevención de enfermedades, en tal sentido su uso es recomendado en labores de riesgo como la recolección de basura, por los riesgos que implica ello. En concordancia con Vargas (6), encontró que las condiciones laborales de los recolectores de basura del área de higiene comunal, encontrándose, que los equipos de protección que utilizan para el desarrollo de su trabajo son incompletos, de mala calidad y no garantizan la seguridad requerida. Existen riesgos laborales como la señalización de carriles, falta de higiene y poca provisión de equipos de protección personal como parte de las condiciones laborales que afectan la salud de los trabajadores recolectores de basura.

Con respecto a la relación entre condiciones ergonómicas y ausencia laboral, el análisis bivariado reporta un p-valor 0.06, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio. Por lo que, las condiciones ergonómicas saludables significan bienestar para el trabajador, entendemos que los problemas posturales en el trabajo es un tema preocupante y que significa una incidencia progresiva en los últimos años, el presente estudio demuestra que las condiciones ergonómicas están asociados a la ausencia.

Por otra parte, la relación entre condiciones sociales de los trabajadores y ausencia laboral, se reporta un análisis bivariado reporta un p-valor 0.05, siendo esto inferior al nivel de significancia se concluye la relación entre las variables en estudio. El resultado anterior indica que las condiciones psicosociales también son determinantes para la ausencia laboral, es decir que las actividades de recreación y ocio de

calidad promueven un ambiente saludable, es necesario que las áreas de bienestar del trabajador desarrollen actividades de recreación y deporte.

### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes**

Durante el desarrollo del proyecto, consideró el respeto irrestricto de los principios bioéticos, los convenios y tratados internacionales de ética en la investigación, además del respeto a la integridad científica, los autores cumplieron con el compromiso de respetar la dignidad y la integridad humana por ello los investigadores firmaron un compromiso de confidencialidad.

Se ha tenido en cuenta las siguientes pautas éticas considerando lo propuesto por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas.

- En todo momento se ha tenido en consideración como prioridad el bienestar del trabajador, por ello la información obtenida será usada exclusivamente para efectos del proyecto de investigación.
- Por ningún motivo la información obtenida por medio de los instrumentos ha puesto en riesgo el equilibrio psicoemocional del trabajador, ni la intimidad ni otros derechos conexos.
- El procedimiento de recolección de datos ha tenido un carácter anónimo, los resultados del análisis documental han sido manejados bajo estrictas medidas de confidencialidad y reserva, de ninguna manera se revelaron datos personales.

## **VII. CONCLUSIONES**

- Si existe relación entre condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca.
- El 74.2% de trabajadores reportaron ausencia laboral por enfermedad, mientras que el 25.8%, por accidente.
- El 38.2% de trabajadores tienen condiciones laborales adecuadas, mientras que el 61.8%, indica condiciones laborales inadecuadas.
- Si existe relación entre condiciones de seguridad de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca (p-valor 0.01).
- Si existe relación entre condiciones ergonómicas de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca (p-valor 0.06).
- Si existe relación entre condiciones sociales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca (p-valor 0.05).

## **VIII. RECOMENDACIONES**

Identificar todas las condiciones laborales existentes dentro de la Municipalidad y a partir de los resultados poder trabajar conjuntamente con el jefe de personal y salud ocupacional para poder reducir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores; de igual manera se recomienda brindar mejor equipo de protección personal, es decir de mejor calidad, aumentando a estos el uso de cascos, ropa de bioseguridad, zapatos de seguridad, especialmente los guantes debido a la labor que realizan en su gran mayoría los trabajadores.

En cuanto a los riesgos laborales, es conveniente que se formule un Plan de Capacitación en materia de Seguridad de Salud de Trabajo, de acuerdo con las necesidades y especialidad de cada área y a las debilidades detectadas, en temas como: Riesgos laborales, poniendo mayor énfasis en los riesgos biológicos, ergonómicos y sociales, así como las medidas preventivas a adoptar.

En cuanto a la ausencia laboral se recomienda que la Municipalidad debe llevar un control estadístico de las ausencias del personal por género (masculino/femenino y motivo), con el fin de determinar cuál es el trabajador que más se ausenta, lo cual ayudaría a definir mejores estrategias de contratación y retención.

Se recomienda realizar capacitaciones sobre el uso de las herramientas debido a que constantemente se ha suscitado accidentes dentro de la entidad, concientizarlos a los trabajadores para que puedan trabajar en equipo, apoyarse mutuamente cuando alguno de ellos tenga que realizar alguna actividad que este fuera del alcance del trabajador.

Suministrar constantemente equipos de protección a los trabajadores que están expuestos a riesgos, como también capacitarlos acerca de la manipulación de estos; asimismo sobre uso de los equipos de protección constante para cualquier actividad, realizar los exámenes médicos correspondientes de acuerdo con la normatividad y así prevenir enfermedades.

Se recomienda otorgarle sillas ergonómicas para el descanso de los trabajadores debido a la actividad que realizan durante la jornada laboral, puesto que ellos se encuentran expuestos a sufrir lesiones lumbares debido a las funciones que realizan.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. (OIT). Noticias. [Sede Web]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-directorgeneral/statements-and-speeches/WCMS\\_551771/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-directorgeneral/statements-and-speeches/WCMS_551771/lang--es/index.htm).
2. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021 [Sede Web]. [Visitado 04-10-22].
3. Tatamuez R, Domínguez A, Matabanchoy S. Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. [Sede Web]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>.
4. Tenezaca B, Villa L, Condiciones de trabajo y salud de los recicladores del Arenal, Ecuador – 2018: [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29391/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20N.pdf>.
5. Gómez J, Sarmiento J, Pérez E. Condiciones de trabajo y salud de los recicladores urbanos de Medellín, Colombia - 2017: [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <https://1library.co/document/y96ve4dy-condiciones-laborales-salud-trabajadores-limpieza-publica-municipalidad-distrital.html>
6. Vargas, I. Riesgo laborales de los recolectores de basura de la alcaldía Municipal Matagalpa, segundo semestre 2016. (Tesis para optar título de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad Autónoma de Nicaragua. Obtenido de Google: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/2407>
7. Ventura I, Llahuilla C. Relación entre los riesgos laborales y el ausentismo laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca – Arequipa 2021. Escuela Profesional de Relaciones Industriales [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: URI: <http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/13656>
8. Teran M; Ausentismo laboral en los trabajadores de Staff Representaciones S.A. durante el segundo trimestre del 2019, tesis en línea, [visitado 24-09-22] URL disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5>

005/TRSUFICIENCIA\_TER%c3%81N%20MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

9. Chuquillanqui D, et al.; Accidentes de trabajo y ausentismo laboral en una empresa minera – metalúrgica de la Oroya 2015-2017 tesis en línea, [visitado 24-09-22] URL disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2892625>
10. García K. Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca – Huancayo, 2018. [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4797>
11. Mendoza W, Urbano K. Riesgo laboral en los trabajadores de limpieza pública municipalidad provincial de Huaura, 2018. Tesis Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Trabajo Social, [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2200>
12. Mendoza, M. Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate, tesis de la Universidad Ricardo Palma, Lima – Perú, 2017: [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <https://docplayer.es/79201662-Condicion-laborales-y-estado-de-salud-en-trabajadores-de-limpieza-publica-de-la-municipalidad-distrital-de-ate.html>
13. Alania S. Factores de Riesgo en la Salud del Personal del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2017. Tesis Licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Escuela de Trabajo Social, [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1775/TRAB.SUF.PROF.%20SARITA%20FANNY%20ALANIA%20ARMAS.pdf?sequence=2&isAllo>
14. Ferrel P, Guillen A. Uso de los equipos de protección personal en la salud ocupacional de los trabajadores de limpieza de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar. Arequipa, 2017 [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4570>
15. Tocra V, Yungure E. Factores de riesgo que influyen en la seguridad laboral de los trabajadores overos de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, tesis de

- la Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa – Perú, 2017: [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3261300>
16. Warr, P. (1987). Trabajo, desempleo y salud mental. Nueva York: Prensa de la Universidad de Oxford., [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%E9Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf;jsessionid=4B7987C5E8A9F9873094C77E3DBDEE99?sequence=1&isAllowed=y>
  17. Córtez D. teoría de la causalidad múltiple., [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4797/Garcia%20Lapa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  18. Urrego, P. Entorno laboral Saludable como incentivo al talento Humano en salud.2016., [tesis en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <https://www.misalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>.
  19. PSICOPREVEN, tecnología y prevención. (Creative Commons), [Artículo en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <http://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/115-la-monotonia-comofactor-de-riesgo-laboral>.
  20. Neffa, Julio César. Los riesgos psicosociales en el trabajo. Buenos Aires, Argentina 2015. Centro de Estudios e Investigaciones laborales CELL-CONICET; archivo digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9
  21. Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreña, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo. Revista Latinoamericana de Derecho Social., [Artículo en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derechosocial/article/view/9777/11805>
  22. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, [Documento en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/291112/Bolet%C3%ADn\\_Notificaciones\\_NOVIEMBRE\\_2018\\_opt\\_\\_1\\_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/291112/Bolet%C3%ADn_Notificaciones_NOVIEMBRE_2018_opt__1_.pdf).

23. López A. y Reyes E, Condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores de la comisión Nacional para el desarrollo y Vida sin Drogas - oficina zonal. UCV., [Documento en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe>
24. Organización Internacional del Trabajo – “La salud y la seguridad en el trabajo: El ruido en el lugar de trabajo: [Documento en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <https://es.scribd.com/document/135681320/organizacion-internacional-del-trabajo-ruido>
25. Alfaro J. Satisfacción laboral y reconocimiento laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos (Tesis de Maestría). México, 2011.
26. Molinera Matos, José. Absentismo Laboral. España. Fundación Confemetal, [internet] 2006.
27. Rodríguez Alejandro. Causas y Efectos del laboral. México, [Internet] 2004. pg.15.
28. Ministerio del Trabajo. Ley 16.744 Art. 68 sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades en personal de limpieza. [Documento en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: Disponible en: [http://www.di.usm.cl/wpcontent/files\\_flutter/1253019339ley16744.pdf](http://www.di.usm.cl/wpcontent/files_flutter/1253019339ley16744.pdf)
29. Real Academia Española. Real Academia Española. [sede web]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <http://www.rae.es/>
30. Hernández Sampieri, Roberto; Fernández y Baptista. Metodología de la investigación. Ed. 1997. Mc Graw Hill. México. PP. 58 – 60., [Documento en línea]. [Visitado 04-10-22] URL disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

## ANEXO N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO

### TITULO: CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA Y AUSENCIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022.

| PROBLEMA  | OBJETIVO   | HIPÓTESIS  | VARIABLES                                   | DIMENSIONES   | INDICADORES   | ITEMS   |
|---|--|--|---|---|---|---|
| <p><b>GENERAL</b><br/>¿Cuál es la relación de las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b><br/>¿Cuál es la relación entre condiciones de seguridad de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre condiciones ergonómicas de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre condiciones sociales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral</p> | <p><b>GENERAL</b><br/>Establecer la relación entre las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b><br/>Determinar la relación que existe entre las condiciones de seguridad de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las condiciones ergonómicas de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> | <p><b>GENERAL</b><br/>Existe relación significativa entre las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b><br/>Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> | <p><b>V1:</b><br/>Condiciones laborales</p> | <p>Condiciones de Seguridad.</p> <p>Condiciones Ergonómicas.</p> <p>Condiciones Sociales.</p> | <p>Desniveles.<br/>Espacio.<br/>EPP.<br/>Equipos<br/>Instrumentos.<br/>Herramientas.<br/>Máquinas.</p> <p>Posturas.<br/>Levantamiento.<br/>Traslado.<br/>Arrastro.<br/>Jornada.<br/>Recorridos.</p> <p>Hábitos personales.<br/>Actividades recreativas.<br/>Relaciones interpersonales.<br/>Licencia por enfermedad</p> | <p>1(15)<br/>2(15)<br/>3(15)<br/>4(15)<br/>5(16)<br/>6(17)<br/>7(17)<br/>8(17)<br/>9(17)<br/>10(18)<br/>11(18)<br/>12(18)<br/>13(19)<br/>14(19)<br/>15(26)<br/>16(26)<br/>17(26)<br/>18(20)<br/>19(20)<br/>20(20)<br/>21(20)<br/>22(20)</p> |

|  |  |  |  |                                       |                               |  |
|--|--|--|--|---------------------------------------|-------------------------------|--|
| <p>en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre las condiciones sociales y ausencia laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> | <p>Existe relación significativa entre las condiciones sociales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> | <p><b>V2:</b><br/>Ausencia laboral</p> | <p>Enfermedad<br/><br/>Accidentes</p> | <p>Permiso por enfermedad</p> | <p>1(23)<br/>2(23)<br/>3(26)<br/>4(25)<br/>5(26)</p> |
|--|--|--|--|---------------------------------------|-------------------------------|--|

## ANEXO N°02



### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

#### CUESTIONARIO

#### “CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, BARRANCA - 2022”

Estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, las **“CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA Y AUSENCIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, BARRANCA - 2022,”** para el mismo solicitamos su apoyo respondiendo con la veracidad del caso. Debe de marcar la respuesta que crea conveniente con una (X) o encierre con un círculo (O). La información que brindará será eminentemente confidencial. Agradecemos anticipadamente su apoyo al presente estudio.

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Edad: 18 a 25 años ( ) 26 a 32 años ( ) 33 a 42 años ( )  
43 más años ( )

1.2. Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

1.3. Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( )  
Viudo ( )

1.4. Grado de Instrucción: Primaria ( ) Secundaria ( ) Superior ( )

1.5. Condición de laboral: Nombrado ( ) CAS ( ) Terceros ( )

1.6. Puesto de trabajo: Dentro de la municipalidad ( )  
Fuera de los ambientes de la municipalidad ( )

1.7. Tiempo de servicio: 0 – 4años ( )    5 -9años ( )  
 10 – 14años ( )    15 – a más. ( )

## II. DATOS ESPECIFICOS

| N°                              | PREGUNTAS  | NUNCA | A VECES | SIEMPRE |
|---------------------------------|--|-------|---------|---------|
| <b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b> |  |       |         |         |
| 1                               | Las condiciones de seguridad en su trabajo son más adecuadas que antes.  |       |         |         |
| 2                               | El lugar donde trabaja esta con ausencia de huecos, escaleras, desniveles que le puedan proteger de las caídas.  |       |         |         |
| 3                               | ¿El depósito municipal en el que trabaja o realiza la disposición de los residuos sólidos, cuenta con un adecuado espacio para hacer su trabajo con seguridad? |       |         |         |
| 4                               | Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden evitar daños (cortes, golpes, laceraciones, pinchazos, amputaciones, etc.)      |       |         |         |
| 5                               | La entidad en la que labora le brinda los implementos de seguridad de protección completos (guantes, botas, uniforme, gorra y mascarilla)                      |       |         |         |
| N°                              | PREGUNTAS  | NUNCA | A VECES | SIEMPRE |
| <b>CONDICIONES ERGONOMICAS</b>  |  |       |         |         |
| 6                               | Evita posturas forzadas (trabaja con los brazos a la altura de la cintura y sin tener que doblar la espalda)   |       |         |         |
| 7                               | Realiza tareas manteniendo posturas cómodas.   |       |         |         |
| 8                               | Durante su jornada laboral evita posturas que le generan molestias o dolores musculares.   |       |         |         |
| 9                               | Evita realizar grandes recorridos durante la jornada laboral   |       |         |         |
| 10                              | En su trabajo le ayudan a que su carga laboral no sea prolongada por más de 12horas.   |       |         |         |
| 11                              | Evita mantener la misma postura todo el turno de trabajo.  |       |         |         |
| 12                              | ¿Consideras que no está expuesto a lesiones que afectan su salud a causa de ruidos y aplicación de la fuerza en la realización de su trabajo?                  |       |         |         |
| 13                              | Usted cuenta con las condiciones para evitar arrastrar y/o cargar objetos pesados durante su jornada laboral.  |       |         |         |
| 14                              | ¿Usted evita exponerse a lesiones utilizando medidas de protección personal?   |       |         |         |

|                             |  |              |                |                |
|-----------------------------|--|--------------|----------------|----------------|
| 15                          | La carga laboral que realiza en la actualidad disminuye el cansancio físico.                               |              |                |                |
| <b>N°</b>                   | <b>PREGUNTAS</b>   | <b>NUNCA</b> | <b>A VECES</b> | <b>SIEMPRE</b> |
| <b>CONDICIONES SOCIALES</b> |  |              |                |                |
| 16                          | Con que frecuencia usted evita consumir tabaco u otras sustancias tóxicas, a un día anterior a su trabajo. |              |                |                |
| 17                          | Con que frecuencia usted evita consumir bebidas alcohólicas a un día anterior a su trabajo.                |              |                |                |
| 18                          | La municipalidad realiza reuniones de confraternidad (almuerzo, etc.).                                     |              |                |                |
| 19                          | La municipalidad realiza actividades deportivas.   |              |                |                |
| 20                          | Tiene una relación adecuada con su jefe  |              |                |                |
| 21                          | Las ordenes que recibe de su jefe son claro y comprensible   |              |                |                |
| 22                          | Las relaciones con sus compañeros de trabajo son adecuadas   |              |                |                |

**Categorías de análisis:**

Condiciones inadecuadas: 22 a 44 puntos

Condiciones adecuadas: 45 a 66 puntos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

**CUESTIONARIO**

**“AUSENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA  
PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA,  
BARRANCA - 2022”**

Estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, las **“CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA Y AUSENCIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, BARRANCA - 2022,”** para el mismo solicitamos su apoyo respondiendo con la veracidad del caso. Debe de marcar la respuesta que crea conveniente con una (X) o encierre con un círculo (O). La información que brindará será eminentemente confidencial. Agradecemos anticipadamente su apoyo al presente estudio.

| N°                      | PREGUNTAS  | SI | NO |
|-------------------------|--|----|----|
| <b>AUSENCIA LABORAL</b> |  |    |    |
| 1                       | Usted en los últimos 12 meses ha solicitado permisos por enfermedad.   |    |    |
| 2                       | Usted en los últimos cinco meses ha solicitado permisos laborales con motivos de enfermedad                                |    |    |
| 3                       | Usted en los últimos 6 meses solicito permiso para acudir al servicio de salud por una enfermedad adquirida en el trabajo. |    |    |
| 4                       | Usted en los últimos meses ha sufrido dolores de espalda o la cintura.   |    |    |
| 5                       | Usted en los últimos meses ha sufrido de alergias entre otras enfermedades respiratorias                                   |    |    |
| 6                       | Usted en los últimos meses ha sufrido de diarrea o infección estomacal   |    |    |
| 7                       | ¿Usted ha sufrido algún accidente en estos últimos tres meses en el trabajo?   |    |    |
| 8                       | Usted en los últimos meses ha sufrido de cortes y pinchazos al manipular objetos punzocortantes en el trabajo.             |    |    |
| 9                       | Usted en los últimos meses ha sufrido de caídas, resbalones en el trabajo.   |    |    |

*¡Muchas gracias por su gentil colaboración!*

**Categorías de análisis:**

No existe condiciones para el ausentismo: 09

Si existe condiciones para el ausentismo: 10 a 18

**ANEXO N°03**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



**CONSETIMIENTO INFORMADO**

**TITULO: “CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PUBLICA Y AUSENCIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, BARRANCA - 2022”**

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado “**CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PUBLICA Y AUSENCIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022**”; por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda o aclaración que surja respecto al estudio, le será aclarada por el investigador responsable.

El estudio pretende establecer la relación que existe entre las condiciones laborales y ausencia laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

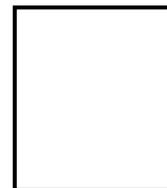
Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académicos.

### **DECLARACIÓN PERSONAL**

He sido invitado a participar en el estudio titulado “**CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PUBLICA Y AUSENCIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022**”, Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarado dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

\_\_\_\_\_

**FIRMA**



**HUELLA**

**ANEXO N°04: JUICIO DE EXPERTOS: PRUEBA BINOMIAL PARA MEDIR CONCORDANCIA**

| PRUEBA BINOMIAL PARA MEDIR LA PRUEBA DE CONCORDANCIA |        |        |        |        |        |         |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| ITEMS  | JUEZ 1 | JUEZ 2 | JUEZ 3 | JUEZ 4 | JUEZ 5 | p valor |
| 1  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 0.0313  |
| 2  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 0.0313  |
| 3  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 0.0313  |
| 4  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 0.0313  |
| 5  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 0.0313  |

**DICOTOMICA**

|   |              |
|---|--------------|
| 1 | Favorable    |
| 2 | Desfavorable |

|                |        |
|----------------|--------|
| <b>P VALOR</b> | 0.0313 |
|----------------|--------|

Los ítems: 1, 2, 3, 4, 5, tienen un p valor < 0.05, por lo tanto, si existe concordancia entre los jueces para dichos ítems.

Concordancia entre los jueces para dichos ítems.

**PORCENTAJE DE ACUERDO ENTRE JUECES**

$$b = (Ta) / (Ta+Td) \times 100$$

Reemplazando por los valores obtenidos

|     |       |
|-----|-------|
| Ta  | 31    |
| Td  | 0     |
| b = | 100 % |

El resultado indica que el 100 % de las respuestas de los jueces concuerdan.

## ANEXO N°05: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### VARIABLE CONDICIONES LABORALES

| PREGUNTAS O ITEMS - CONDICIONES LABORALES |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|   | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 |
| 1   | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   |
| 2   | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 3   | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3   | 3   | 1   | 1   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   |
| 4   | 3  | 1  | 1  | 1  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 5   | 3  | 1  | 3  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 1   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   |
| 6   | 3  | 1  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 1   | 3   | 3   | 1   | 3   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 3   | 3   | 3   |
| 7   | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 8   | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 3   | 3   | 2   |
| 9   | 1  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3   | 2   | 2   | 1   | 3   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 3   | 3   |
| 10  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   |
| 11  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 12  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 13  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 14  | 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   |
| 15  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3   | 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   |
| 16  | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 17  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   |
| 18  | 3  | 1  | 2  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2   | 1   | 1   | 3   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 19  | 2  | 3  | 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3   | 2   | 2   | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   |

|                                  |              |               |               |               |                |               |               |               |              |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
|----------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 20                               | 3            | 1             | 1             | 1             | 3              | 2             | 2             | 1             | 3            | 1             | 3             | 1             | 2             | 3             | 1             | 1             | 1             | 3             | 2             | 3             | 3             | 3             |
| 21                               | 2            | 1             | 3             | 3             | 3              | 2             | 1             | 2             | 2            | 2             | 2             | 1             | 1             | 2             | 2             | 1             | 2             | 2             | 1             | 3             | 3             | 3             |
| 22                               | 2            | 2             | 3             | 1             | 3              | 2             | 2             | 2             | 2            | 2             | 2             | 2             | 1             | 2             | 2             | 3             | 3             | 2             | 1             | 2             | 3             | 3             |
| 23                               | 1            | 2             | 1             | 3             | 3              | 2             | 2             | 3             | 2            | 3             | 2             | 2             | 1             | 2             | 3             | 2             | 2             | 3             | 1             | 3             | 3             | 3             |
| 24                               | 3            | 1             | 1             | 1             | 3              | 2             | 2             | 1             | 3            | 1             | 3             | 1             | 2             | 3             | 1             | 1             | 1             | 3             | 2             | 3             | 3             | 3             |
| 25                               | 2            | 3             | 2             | 2             | 2              | 1             | 1             | 3             | 3            | 2             | 1             | 3             | 3             | 3             | 2             | 2             | 1             | 2             | 1             | 3             | 3             | 3             |
| 26                               | 2            | 3             | 2             | 3             | 2              | 2             | 2             | 3             | 2            | 3             | 2             | 2             | 1             | 2             | 3             | 2             | 3             | 2             | 1             | 1             | 1             | 1             |
| 27                               | 2            | 3             | 1             | 1             | 3              | 1             | 1             | 3             | 3            | 2             | 1             | 3             | 3             | 3             | 2             | 2             | 1             | 2             | 1             | 3             | 3             | 3             |
| 28                               | 1            | 2             | 1             | 3             | 3              | 2             | 2             | 3             | 2            | 3             | 2             | 2             | 1             | 2             | 3             | 2             | 2             | 3             | 1             | 3             | 3             | 3             |
| 29                               | 2            | 2             | 3             | 1             | 3              | 2             | 2             | 2             | 2            | 2             | 2             | 2             | 1             | 2             | 2             | 3             | 3             | 2             | 1             | 2             | 3             | 3             |
| 30                               | 2            | 1             | 3             | 3             | 3              | 2             | 1             | 2             | 2            | 2             | 2             | 1             | 1             | 2             | 2             | 1             | 2             | 2             | 1             | 3             | 3             | 3             |
| 31                               | 3            | 1             | 2             | 1             | 3              | 1             | 1             | 1             | 1            | 1             | 2             | 1             | 1             | 3             | 2             | 1             | 1             | 2             | 2             | 3             | 3             | 2             |
| 32                               | 2            | 2             | 1             | 1             | 2              | 2             | 2             | 2             | 2            | 3             | 2             | 2             | 2             | 2             | 1             | 3             | 3             | 2             | 2             | 3             | 2             | 2             |
| 33                               | 3            | 2             | 1             | 3             | 2              | 3             | 2             | 2             | 3            | 3             | 2             | 2             | 2             | 3             | 2             | 1             | 2             | 2             | 2             | 2             | 3             | 3             |
| 34                               | 1            | 3             | 2             | 2             | 2              | 3             | 3             | 3             | 3            | 2             | 3             | 3             | 3             | 2             | 2             | 2             | 2             | 1             | 1             | 3             | 3             | 3             |
| 35                               | 3            | 3             | 1             | 3             | 2              | 3             | 1             | 3             | 3            | 3             | 1             | 3             | 2             | 3             | 2             | 1             | 2             | 1             | 1             | 3             | 3             | 3             |
| <b>Varianz<br/>a x<br/>ítems</b> | <b>0.462</b> | <b>0.7069</b> | <b>0.6743</b> | <b>0.7135</b> | <b>0.30531</b> | <b>0.3886</b> | <b>0.4849</b> | <b>0.5682</b> | <b>0.462</b> | <b>0.6171</b> | <b>0.4278</b> | <b>0.4849</b> | <b>0.6155</b> | <b>0.2498</b> | <b>0.4212</b> | <b>0.5257</b> | <b>0.6171</b> | <b>0.2824</b> | <b>0.3053</b> | <b>0.4163</b> | <b>0.4539</b> | <b>0.4049</b> |

## VARIABLE AUSENCIA LABORAL

| PREGUNTAS O ITEMS - AUSENCIA LABORAL |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |
|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
|                                      | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 |    |
| 1                                    | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 57 |
| 2                                    | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 49 |
| 3                                    | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 60 |
| 4                                    | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 70 |
| 5                                    | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 62 |
| 6                                    | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 61 |
| 7                                    | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 68 |
| 8                                    | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 63 |
| 9                                    | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 62 |
| 10                                   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 62 |
| 11                                   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 64 |
| 12                                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 64 |
| 13                                   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 72 |
| 14                                   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 61 |
| 15                                   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 65 |
| 16                                   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 67 |
| 17                                   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 55 |
| 18                                   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 54 |
| 19                                   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 56 |

|                         |             |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
|-------------------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 20                      | 2           | 2             | 1             | 2             | 1             | 2             | 2             | 2             | 2             | 60            |
| 21                      | 2           | 2             | 2             | 1             | 2             | 2             | 2             | 2             | 2             | 61            |
| 22                      | 1           | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 2             | 1             | 57            |
| 23                      | 1           | 1             | 1             | 1             | 1             | 2             | 2             | 2             | 1             | 61            |
| 24                      | 2           | 2             | 1             | 2             | 1             | 2             | 2             | 2             | 2             | 60            |
| 25                      | 1           | 1             | 2             | 1             | 2             | 2             | 2             | 2             | 2             | 63            |
| 26                      | 2           | 2             | 2             | 1             | 1             | 1             | 2             | 1             | 1             | 58            |
| 27                      | 1           | 1             | 2             | 1             | 2             | 2             | 2             | 2             | 2             | 62            |
| 28                      | 1           | 1             | 1             | 1             | 1             | 2             | 2             | 2             | 1             | 61            |
| 29                      | 1           | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 2             | 1             | 57            |
| 30                      | 2           | 2             | 2             | 1             | 2             | 2             | 2             | 2             | 2             | 61            |
| 31                      | 2           | 2             | 2             | 1             | 1             | 2             | 2             | 2             | 2             | 54            |
| 32                      | 1           | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 2             | 55            |
| 33                      | 2           | 2             | 2             | 1             | 2             | 2             | 2             | 2             | 2             | 67            |
| 34                      | 1           | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 2             | 1             | 1             | 62            |
| 35                      | 1           | 2             | 2             | 1             | 2             | 1             | 2             | 2             | 2             | 65            |
| <b>Varianza x ítems</b> | <b>0.24</b> | <b>0.2498</b> | <b>0.2449</b> | <b>0.1763</b> | <b>0.2482</b> | <b>0.2335</b> | <b>0.2041</b> | <b>0.2041</b> | <b>0.2041</b> | <b>22.428</b> |

|                                       |               |                             |               |
|---------------------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| <b>K</b>                              | <b>31</b>     | nº de preguntas o ítems     | <b>31</b>     |
| <b>k-1</b>                            | <b>30</b>     | nº de preguntas o ítems - 1 | <b>30</b>     |
| <b><math>\Sigma \sigma_i^2</math></b> | <b>12.59</b>  | suma de varianza x ítem     | <b>12.59</b>  |
| <b><math>\sigma_x^2</math></b>        | <b>22.428</b> | Varianza del puntaje total  | <b>22.428</b> |

**0.87520 NIVEL ADECUADO**

### ANEXO N°06: BASE DE DATOS

| DATOS SOCIODEMOGRAFICOS |      |        |            |            |            |             |               |
|-------------------------|------|--------|------------|------------|------------|-------------|---------------|
|                         | EDAD | GÉNERO | EST -CIVIL | GR. INSTR. | COND -TRAB | PUEST. TRAB | TIEMP. SERVI. |
| N°                      | 1    | 2      | 3          | 4          | 5          | 6           | 7             |
| 1                       | 3    | 2      | 1          | 3          | 3          | 2           | 1             |
| 2                       | 4    | 1      | 2          | 1          | 1          | 1           | 3             |
| 3                       | 3    | 1      | 2          | 2          | 1          | 2           | 3             |
| 4                       | 4    | 2      | 2          | 3          | 3          | 2           | 2             |
| 5                       | 4    | 1      | 3          | 1          | 3          | 1           | 2             |
| 6                       | 4    | 2      | 3          | 2          | 1          | 2           | 2             |
| 7                       | 4    | 2      | 1          | 1          | 3          | 2           | 2             |
| 8                       | 2    | 2      | 1          | 2          | 1          | 2           | 3             |
| 9                       | 4    | 2      | 3          | 1          | 3          | 2           | 1             |
| 10                      | 3    | 2      | 1          | 1          | 3          | 2           | 1             |
| 11                      | 1    | 2      | 3          | 2          | 3          | 2           | 1             |
| 12                      | 4    | 2      | 3          | 1          | 3          | 2           | 1             |
| 13                      | 4    | 2      | 1          | 2          | 1          | 1           | 4             |
| 14                      | 3    | 2      | 3          | 1          | 3          | 2           | 4             |
| 15                      | 4    | 2      | 2          | 2          | 1          | 2           | 4             |
| 16                      | 4    | 2      | 3          | 1          | 1          | 1           | 4             |
| 17                      | 4    | 2      | 3          | 2          | 1          | 2           | 4             |
| 18                      | 4    | 2      | 1          | 2          | 3          | 2           | 4             |

|           |   |   |   |   |   |   |   |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>19</b> | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| <b>20</b> | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| <b>21</b> | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| <b>22</b> | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| <b>23</b> | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| <b>24</b> | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| <b>25</b> | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| <b>26</b> | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| <b>27</b> | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>28</b> | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| <b>29</b> | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| <b>30</b> | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| <b>31</b> | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| <b>32</b> | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| <b>33</b> | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| <b>34</b> | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 |
| <b>35</b> | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 |

| CONDICIONES LABORALES    |       |       |       |       |       |           |     |                         |       |       |       |        |        |        |        |        |        |           |     |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-----|-------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|-----|
| CONDICIONES DE SEGURIDAD |       |       |       |       |       |           |     | CONDICIONES ERGONOMICAS |       |       |       |        |        |        |        |        |        |           |     |
|                          | ITEM1 | ITEM2 | ITEM3 | ITEM4 | ITEM5 | sub total | COD | ITEM6                   | ITEM7 | ITEM8 | ITEM9 | ITEM10 | ITEM11 | ITEM12 | ITEM13 | ITEM14 | ITEM15 | sub total | COD |
| N°                       | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     |           |     | 6                       | 7     | 8     | 9     | 10     | 11     | 12     | 13     | 14     | 15     |           |     |
| 1                        | 2     | 1     | 2     | 3     | 3     | 11        | 3   | 2                       | 2     | 3     | 2     | 1      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 20        | 3   |
| 2                        | 2     | 3     | 1     | 2     | 1     | 9         | 3   | 2                       | 2     | 2     | 2     | 1      | 1      | 2      | 2      | 2      | 2      | 18        | 3   |
| 3                        | 2     | 3     | 1     | 2     | 3     | 11        | 3   | 2                       | 1     | 3     | 3     | 3      | 3      | 1      | 1      | 3      | 3      | 23        | 3   |
| 4                        | 3     | 1     | 1     | 1     | 3     | 9         | 3   | 2                       | 3     | 3     | 2     | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 2      | 27        | 3   |
| 5                        | 3     | 1     | 3     | 1     | 3     | 11        | 3   | 2                       | 2     | 3     | 3     | 1      | 2      | 1      | 3      | 2      | 3      | 22        | 3   |
| 6                        | 3     | 1     | 3     | 1     | 3     | 11        | 3   | 3                       | 3     | 1     | 1     | 1      | 3      | 3      | 1      | 3      | 1      | 20        | 3   |
| 7                        | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 11        | 3   | 3                       | 3     | 1     | 3     | 2      | 3      | 2      | 3      | 3      | 2      | 25        | 3   |
| 8                        | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 13        | 3   | 2                       | 3     | 3     | 3     | 3      | 2      | 2      | 3      | 2      | 3      | 26        | 3   |
| 9                        | 1     | 3     | 1     | 3     | 3     | 11        | 3   | 2                       | 2     | 3     | 2     | 3      | 2      | 2      | 1      | 3      | 1      | 21        | 3   |
| 10                       | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 10        | 3   | 3                       | 3     | 3     | 3     | 2      | 3      | 3      | 3      | 2      | 2      | 27        | 3   |
| 11                       | 2     | 1     | 2     | 3     | 3     | 11        | 3   | 3                       | 2     | 3     | 3     | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 3      | 27        | 3   |
| 12                       | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 13        | 3   | 2                       | 2     | 2     | 3     | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 21        | 3   |
| 13                       | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 13        | 3   | 3                       | 3     | 2     | 1     | 2      | 3      | 2      | 2      | 3      | 3      | 24        | 3   |
| 14                       | 1     | 3     | 2     | 2     | 2     | 10        | 3   | 3                       | 3     | 3     | 3     | 2      | 3      | 3      | 3      | 2      | 2      | 27        | 3   |
| 15                       | 3     | 3     | 1     | 3     | 2     | 12        | 3   | 3                       | 1     | 3     | 3     | 3      | 1      | 3      | 2      | 3      | 2      | 24        | 3   |
| 16                       | 3     | 2     | 1     | 3     | 2     | 11        | 3   | 3                       | 2     | 2     | 3     | 3      | 2      | 2      | 2      | 3      | 2      | 24        | 3   |
| 17                       | 2     | 2     | 1     | 1     | 2     | 8         | 3   | 2                       | 2     | 2     | 2     | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 1      | 20        | 3   |
| 18                       | 3     | 1     | 2     | 1     | 3     | 10        | 3   | 1                       | 1     | 1     | 1     | 1      | 2      | 1      | 1      | 3      | 2      | 14        | 3   |
| 19                       | 2     | 3     | 1     | 3     | 2     | 11        | 3   | 2                       | 2     | 3     | 2     | 3      | 2      | 2      | 1      | 2      | 3      | 22        | 3   |
| 20                       | 3     | 1     | 1     | 1     | 3     | 9         | 3   | 2                       | 2     | 1     | 3     | 1      | 3      | 1      | 2      | 3      | 1      | 19        | 3   |

|    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 21 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 17 | 3 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 19 | 3 |
| 23 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 22 | 3 |
| 24 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 9  | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 19 | 3 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | 3 |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 22 | 3 |
| 27 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 10 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | 3 |
| 28 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 22 | 3 |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 19 | 3 |
| 30 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 17 | 3 |
| 31 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 10 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 14 | 3 |
| 32 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 8  | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 20 | 3 |
| 33 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 24 | 3 |
| 34 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 27 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 12 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 24 | 3 |

| CONDICIONES LABORALES |        |        |        |        |        |        |        |           |     |       |     |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|-----|-------|-----|
| CONDICIONES SOCIALES  |        |        |        |        |        |        |        |           |     | TOTAL | COD |
|                       | ITEM16 | ITEM17 | ITEM18 | ITEM19 | ITEM20 | ITEM21 | ITEM22 | sub total | COD |       |     |
| N°                    | 16     | 17     | 18     | 19     | 20     | 21     | 22     |           |     |       |     |
| 1                     | 1      | 1      | 2      | 2      | 2      | 1      | 2      | 11        | 1   | 31    | 2   |
| 2                     | 1      | 1      | 2      | 1      | 1      | 1      | 1      | 8         | 2   | 27    | 2   |
| 3                     | 1      | 1      | 1      | 1      | 3      | 3      | 3      | 13        | 3   | 34    | 2   |
| 4                     | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 3      | 2      | 18        | 3   | 36    | 2   |
| 5                     | 1      | 1      | 2      | 2      | 3      | 2      | 3      | 14        | 3   | 33    | 2   |
| 6                     | 1      | 1      | 2      | 1      | 3      | 3      | 3      | 14        | 3   | 31    | 2   |
| 7                     | 1      | 3      | 2      | 2      | 3      | 3      | 3      | 17        | 3   | 36    | 2   |
| 8                     | 1      | 1      | 2      | 1      | 3      | 3      | 2      | 13        | 3   | 39    | 3   |
| 9                     | 2      | 1      | 2      | 1      | 2      | 3      | 3      | 14        | 3   | 32    | 2   |
| 10                    | 2      | 2      | 1      | 1      | 3      | 3      | 3      | 15        | 3   | 37    | 3   |
| 11                    | 1      | 1      | 2      | 2      | 2      | 3      | 3      | 14        | 3   | 38    | 3   |
| 12                    | 1      | 1      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 12        | 3   | 34    | 2   |
| 13                    | 2      | 2      | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      | 18        | 3   | 37    | 3   |
| 14                    | 2      | 2      | 1      | 1      | 3      | 3      | 3      | 15        | 3   | 37    | 3   |
| 15                    | 1      | 2      | 1      | 1      | 3      | 3      | 3      | 14        | 3   | 36    | 2   |
| 16                    | 1      | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      | 3      | 15        | 3   | 35    | 2   |
| 17                    | 3      | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      | 17        | 3   | 28    | 2   |
| 18                    | 1      | 1      | 2      | 2      | 3      | 3      | 2      | 14        | 3   | 24    | 1   |
| 19                    | 2      | 3      | 2      | 1      | 1      | 1      | 1      | 11        | 3   | 33    | 2   |
| 20                    | 1      | 1      | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 16        | 3   | 28    | 2   |

|           |   |   |   |   |   |   |   |    |   |    |   |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|---|----|---|
| <b>21</b> | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 29 | 2 |
| <b>22</b> | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 17 | 3 | 30 | 2 |
| <b>23</b> | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 32 | 2 |
| <b>24</b> | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 28 | 2 |
| <b>25</b> | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 33 | 2 |
| <b>26</b> | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | 3 | 34 | 2 |
| <b>27</b> | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 32 | 2 |
| <b>28</b> | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 32 | 2 |
| <b>29</b> | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 17 | 3 | 30 | 2 |
| <b>30</b> | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 29 | 2 |
| <b>31</b> | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 24 | 1 |
| <b>32</b> | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 3 | 28 | 2 |
| <b>33</b> | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 3 | 35 | 2 |
| <b>34</b> | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 37 | 3 |
| <b>35</b> | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 36 | 2 |

## AUSENCIA LABORAL

|    | AUSENCIA LABORAL |       |       |       |       |       |       |       |       |           |     | TOTAL | COD   |
|----|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-----|-------|-------|
|    | ITEM1            | ITEM2 | ITEM3 | ITEM4 | ITEM5 | ITEM6 | ITEM7 | ITEM8 | ITEM9 | sub total | COD |       |       |
| N° | 1                | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 6     | 9     |           |     |       |       |
| 1  | 2                | 2     | 2     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     | 2     | 15        | 3   | 17    | FALSO |
| 2  | 1                | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 14        | 3   | 16    | FALSO |
| 3  | 1                | 2     | 2     | 2     | 1     | 2     | 1     | 1     | 1     | 13        | 3   | 15    | FALSO |
| 4  | 1                | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 16        | 3   | 18    | FALSO |
| 5  | 1                | 2     | 1     | 2     | 2     | 2     | 1     | 2     | 2     | 15        | 3   | 17    | FALSO |
| 6  | 1                | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 16        | 3   | 18    | FALSO |
| 7  | 2                | 2     | 2     | 2     | 1     | 1     | 2     | 1     | 2     | 15        | 3   | 17    | FALSO |
| 8  | 1                | 1     | 2     | 1     | 1     | 1     | 2     | 1     | 1     | 11        | 3   | 14    | FALSO |
| 9  | 2                | 2     | 2     | 1     | 2     | 2     | 1     | 2     | 2     | 16        | 3   | 18    | FALSO |
| 10 | 1                | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 2     | 1     | 10        | 3   | 13    | FALSO |
| 11 | 1                | 1     | 1     | 1     | 2     | 1     | 2     | 1     | 2     | 12        | 3   | 15    | FALSO |
| 12 | 2                | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 18        | 3   | 20    | 1     |
| 13 | 2                | 2     | 2     | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 17        | 3   | 20    | 1     |
| 14 | 1                | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 9         | 3   | 12    | FALSO |
| 15 | 1                | 2     | 2     | 1     | 2     | 1     | 2     | 2     | 2     | 15        | 3   | 17    | FALSO |
| 16 | 2                | 2     | 2     | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 17        | 3   | 19    | 1     |
| 17 | 1                | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 2     | 10        | 3   | 12    | FALSO |
| 18 | 2                | 2     | 2     | 1     | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 16        | 3   | 17    | FALSO |
| 19 | 1                | 1     | 1     | 1     | 1     | 2     | 1     | 2     | 2     | 12        | 3   | 14    | FALSO |
| 20 | 2                | 2     | 1     | 2     | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 16        | 3   | 18    | FALSO |
| 21 | 2                | 2     | 2     | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 17        | 3   | 19    | 1     |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |    |       |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|----|-------|
| <b>22</b> | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 10 | 3 | 12 | FALSO |
| <b>23</b> | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | 3 | 14 | FALSO |
| <b>24</b> | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 18 | FALSO |
| <b>25</b> | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 3 | 17 | FALSO |
| <b>26</b> | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 13 | 3 | 15 | FALSO |
| <b>27</b> | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 3 | 17 | FALSO |
| <b>28</b> | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | 3 | 14 | FALSO |
| <b>29</b> | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 10 | 3 | 12 | FALSO |
| <b>30</b> | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 3 | 19 | 1     |
| <b>31</b> | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 17 | FALSO |
| <b>32</b> | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 10 | 3 | 12 | FALSO |
| <b>33</b> | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 3 | 19 | 1     |
| <b>34</b> | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 | 3 | 13 | FALSO |
| <b>35</b> | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 15 | 3 | 17 | FALSO |