



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

**Eficacia de un programa de prevención de riesgos
laborales sobre la calidad de vida laboral de los
trabajadores de limpieza de una institución educativa,
Huancayo 2018**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Salud

Ocupacional y Ambiental

AUTOR

Fabiola Norka BERRÍOS GAMARRA

ASESOR

Dr. Miguel Hernán SANDOVAL VEGAS

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Berríos F. Eficacia de un programa de prevención de riesgos laborales sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza de una institución educativa, Huancayo 2018 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2022.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Fabiola Norka Berríos Gamarra
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41314742
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1480-0255
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Miguel Hernán Sandoval Vegas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08754382
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9498-8811
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Manuel Hernán Izaguirre Sotomayor
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08732866
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Ricardo Ángel Yuli Posadas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	19990006
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Luis Américo Reátegui Guzmán
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07906442
Datos de investigación	

Línea de investigación	Salud Ocupacional y Ambiental
Grupo de investigación	Ninguno
Agencia de financiamiento	Ninguno
Ubicación geográfica de la investigación	Huancayo, Junín Perú Av San Carlos 1980 12°04'00"S 75°13'00"O
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2018
URL de disciplinas OCDE	Salud ocupacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE MEDICINA



Vicedecanato de Investigación y Postgrado
Sección Maestría

ACTA DE GRADO DE MAGÍSTER

En la ciudad de Lima, a los 11 días del mes de marzo del año dos mil veintidós siendo las 11:00 am, bajo la presidencia del Dr. Manuel Hernán Izaguirre Sotomayor, con la asistencia de los Profesores: Dr. Ricardo Ángel Yuli Posadas (Miembro), Mg. Luis Américo Reátegui Guzmán (Miembro), y el Dr. Miguel Hernán Sandoval Vegas (Asesor); la postulante al Grado de Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental, Bachiller en Enfermería, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su tesis Titulada: **“Eficacia de un programa de prevención de riesgos laborales sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza de una institución educativa, Huancayo 2018**, con el fin de optar el Grado Académico de Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental. Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente **D APROBADO 14**. A continuación el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Medicina se le otorgue el Grado Académico de **MAGÍSTER EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL** a la postulante **FABIOLA NORKA BERRÍOS GAMARRA**

Se extiende la presente acta en digital y siendo las 12:45 m. se da por concluido el acto académico de sustentación.

Dr. Ricardo Ángel Yuli Posadas
Profesor Principal
Miembro

Mg. Luis Américo Reátegui Guzmán
Profesor Principal
Miembro



Dr. Miguel Hernán Sandoval Vegas
Profesor Principal
Asesor

Dr. Manuel Hernán Izaguirre Sotomayor
Profesor Principal
Presidente

DEDICATORIA

A ti, mi Dios que existes en
el tiempo, hasta el último de mis
días y más.

A mis padres, Oscar y Grimesa mi fortaleza,
mis hermanas, Silveira y Angela compañeras de vida y mejores amigas
a mi cuñado Raúl un nuevo hermano
y a mi pequeño Salvador la luz de nuestro hogar.

AGRADECIMIENTOS

- ❖ A todas las personas que me enseñaron, me enseñan y de quienes siempre aprenderé algo.
- ❖ A la Dra. Karen De la Vega Portugal, por su permanente motivación y contagiante energía.
- ❖ Al doctor Miguel Sandoval Vegas por su apoyo y asesoría en este proceso de investigación.
- ❖ A todo el personal de limpieza, antes llamado servicios generales quienes me brindaron su confianza para el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
LISTA DE TABLAS	VI
LISTA DE FIGURAS.	VII
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1.Situación Problemática	10
1.2.Formulación del Problema	13
1.3.Justificación Teórica	14
1.4.Justificación Práctica	15
1.5.Objetivos	16
1.5.1.General	16
1.5.2.Específicos	16
CAPITULO II: MARCO TEORICO	18
2.1.Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación	18
2.2.Antecedentes de Investigación	19
2.2.1. Nacionales	19
2.2.2. Internacionales	21
2.3.Bases Teóricas	27
2.3.1.Riesgo Laboral.	27
2.4.Definición Operacional	66
2.5.Hipótesis y Variables	66
2.5.1. Hipótesis General	66
2.5.2. Identificación de Variables	67
2.6.Operacionalización de Variables	68

CAPITULO III: METODOLOGIA	71
3.1.Tipo y Diseño de Investigación:	71
3.1.1. Tipo de investigación:	71
3.1.2. Nivel de Investigación:	72
3.1.3. Diseño de investigación:	72
3.2.Unidad de Análisis:	72
3.3.Población de estudio	73
3.4.Tamaño de Muestra	73
3.4.1. Criterios de inclusión:	73
3.4.2. Criterios de exclusión	73
3.5. Técnicas de Recolección de Datos	74
3.6. Análisis e Interpretación de la Información	75
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION	77
4.1.Análisis, interpretación y discusión de resultados	77
4.2. Pruebas de hipótesis	79
4.2.1. Hipótesis estadística:	79
4.2.2. Nivel de significancia	80
4.2.3. Modelo estadístico	80
4.2.4. Determinación de la región crítica o rechazo	80
4.2.5. Criterio de decisión	80
4.3. Discusión de resultados	98
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES	104
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	105
ANEXOS	109

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos de la dimensión soporte institucional para el trabajo.	80
Tabla 2. Estadísticos de la dimensión de seguridad en el trabajo	81
Tabla 3. Estadísticos de la dimensión integración al puesto de trabajo.	82
Tabla 4. Estadísticos de la dimensión satisfacción por el trabajo.	83
Tabla 5. Estadísticos de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo.	84
Tabla 6. Estadísticos de la dimensión desarrollo personal.	85
Tabla 7. Estadísticos de la dimensión administración del tiempo libre.	86
Tabla 8. . Estadísticos de la dimensión calidad de vida laboral.	87
Tabla 9. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión soporte institucional para el trabajo.	88
Tabla 10. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión seguridad en el trabajo.	89
Tabla 11. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión integración al puesto de trabajo.	90
Tabla 12. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión satisfacción por el trabajo.	92
Tabla 13. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo.	93
Tabla 14. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión desarrollo personal.	94
Tabla 15. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión administración del tiempo libre.	95
Tabla 16. Evaluación de calidad de vida laboral.	97

LISTA DE FIGURAS.

Figura 1. Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención - 1a ed. - Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT.....	28
Figura 2. Grupo etario de trabajadores de limpieza – 2018.Fuente: Programa de Prevención de Riesgos Laborales	77
Figura 3. Nivel de instrucción de los trabajadores. Fuente: Programa de Prevención de Riesgos Laborales.	78
Figura 4. Estado civil de los trabajadores de limpieza. Fuente: Programa de Prevención de Riesgos Laborales.....	78
Figura 5. Tiempo de servicio de los trabajadores de limpieza Fuente: Programa de Prevención de Riesgos Laborales	79
Figura 6. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión soporte institucional.2018 Fuente: Cuestionario aplicado.....	88
Figura 7.Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión seguridad en el trabajo. 2018 Fuente: Cuestionario aplicada.	89
Figura 8. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión integración en el puesto del trabajo. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.	91
Figura 9. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión satisfacción para el trabajo. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.	92
Figura 10. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.....	93
Figura 11. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión desarrollo personal del trabajo. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.	94
Figura 12. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión administración del tiempo libre. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.	96
Figura 13. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la calidad de vida laboral. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.....	97

RESUMEN

La prevención de riesgos laborales requiere de formas de actuación más globales e integradas en la organización sobre la que actúa, además de las clásicas centradas exclusivamente en el riesgo laboral, sin embargo encontramos que la población trabajadora de limpieza, está expuesta a factores de riesgo de tipos biológicos, químicos, físicos, a factores psicosociales y ergonómicos que causan accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otras relacionadas con su actividad, si bien las empresas deben cumplir con la prevención de estos, es importante que los trabajadores cooperen cumpliendo con las normas que se establecen dentro de su ambiente laboral, de esta manera, es mucho más fácil lograr que la ley se cumpla y es aún más importante que el propio trabajador pueda prevenir dichos riesgos conociéndolos, y contribuya con su auto cuidado, y así desarrollar una calidad de vida dentro del trabajo, la cual a su vez ha sido útil para medir la eficacia de un programa de prevención de riesgos laborales. El presente estudio beneficiara a los trabajadores de limpieza de una Institución Educativa. El objetivo es determinar la eficacia de un programa de prevención de riesgos laborales a través de la evaluación de la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza en una institución educativa en el año 2018. Metodología: Enfoque cuantitativo, diseño Pre experimental, con aplicación de pre y post test. La población de estudio fue de 37 trabajadores de limpieza. Hubo un incremento significativo a 40.5% en la mejora de la calidad de vida laboral, después de la intervención, comparado al 8.1% que existía antes de la misma. Conclusión: Se determinó la eficacia de un programa de prevención de riesgos laborales sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza de una institución educativa en el año 2018.

Palabras Programa de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad de Vida Laboral

ABSTRACT

The prevention of occupational risks demands more integral and global ways of acting in the organization in which it operates in addition to the conventional ones focused exclusively on occupational risk. However, we find that the janitorial workers are exposed to biological, chemical, physical, psycho-social, and ergonomic risk factors that cause occupational accidents, occupational diseases, and others related to their activity. Even though companies must comply with their prevention, it is important that workers cooperate by complying with the norms established within their work environment. In this way, it is much easier to achieve compliance with the law and it is even more important that workers can prevent these risks by knowing them, contributing with their self-care, and thus develop a quality of life within the workplace, which in turn has been useful to measure the effectiveness of a program for the prevention of occupational hazards. The present study will benefit the janitorial workers in educational institutions. The objective is to determine the effectiveness of an occupational risk prevention program through the evaluation of the quality of work-life of janitorial workers in an educational institution in 2018. Methodology: Quantitative approach, pre-experimental design, with the application of pre-test and post-test. The population of the study consisted of 37 janitorial workers. There was a significant increase to 40.5% in the improvement of quality of work-life, after the intervention in comparison to 8.1% before the intervention. Conclusion: The efficacy of an occupational risk prevention program on the quality of work-life of janitorial workers of an educational institution in 2018 was determined.

Keywords: Occupational Risk Prevention Program, Quality of Work-life.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática

Los riesgos laborales son aquellos que se producen por el hecho o en ocasión del trabajo a través de dos manifestaciones: los accidentes y las enfermedades profesionales, cuyos efectos pueden generar situaciones de invalidez temporaria o permanente, y cuyas consecuencias pueden variar entre la curación, la huella de alguna secuela, e inclusive la posibilidad de que la víctima muera, deben ser tratados en todas las empresas como algo natural correspondiente al ambiente de trabajo de todas las personas, independientemente de las actividades que se traten, legalmente todas las empresas deben contar con áreas de gestión, que se dediquen exclusivamente a la implementación de la ley de riesgos laborales que legisle las actividades correspondientes. (Sánchez, Villalobos, & Cirujano, 2007).

La ley de riesgos laborales protege la integridad física, psíquica y emocional de los trabajadores de ahí la importancia de su cumplimiento con todas las normas de prevención correspondientes, la seguridad laboral en el mundo es un derecho de todos los trabajadores.

En el Perú, la importancia de esta actividad está establecida en la Ley de seguridad y salud en el trabajo, (Ley N° 29783, 2011), en la que se establece claramente que la planificación de las actividades preventivas en la empresa descansa en la evaluación inicial de los riesgos y en su periódica actualización. La política nacional de seguridad y salud en el trabajo debe crear condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, así desarrollar una cultura de prevención eficaz.

La prevención de riesgos laborales vista globalmente e integradas en la

organización sobre la que actúa, además de las clásicas centradas en el riesgo laboral. Así el establecimiento de políticas de recursos humanos o de organización del trabajo son las vías con más futuro para el tratamiento de los riesgos en profundidad. Estas políticas ya están en muchas compañías satisfaciendo objetivos de efectividad y rendimiento empresarial.

La prevención de riesgos laborales será vital en una empresa porque su implantación y la correcta ejecución ayudan a erradicar y/o disminuir accidentes laborales, enfermedades profesionales y facilitan el trabajo en unas condiciones de seguridad dentro de la normativa vigente. Su buena realización permite un buen funcionamiento de la empresa en un ambiente seguro, así como una mejora en cuanto a gestión y productividad de la empresa se refiere.

Es importante conocer los posibles riesgos y ser consciente de cómo y cuándo pueden afectar a los trabajadores. En base a eso, se realiza la implementación de medidas que reduzcan o eviten los riesgos, protegiendo así la seguridad y la salud de los trabajadores.

Algunas causas de este problema son: el hecho de no cumplir con la ley, es decir no contar con políticas de salud y seguridad claras, al no implementar dichos programas, no ser lo suficientemente específico en la evaluación de riesgos, control y seguimiento; el no contar con un equipo debidamente formado en prevención de riesgos laborales; no contar con estándares mínimos de calidad, no involucrar la participación de los directivos de la empresa, así como de los trabajadores, resulta conveniente que la propia empresa someta a examen su plan de prevención, controlando su aplicación, valorando su eficacia, y estimando la satisfacción.

El objetivo será la mejora continua de la situación preventiva de la empresa, contemplando tanto los aspectos organizativos como los resultados, asimismo comprobar que los trabajadores se encuentran satisfechos con los cambios introducidos.

Las acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo (SST), en las empresas necesitan programas formativos complementarios que informen, instruyan y entrenen en temas relativos a la SST, en los que participen tanto los empresarios como los trabajadores y sus representantes, para que entre todos se tomen las decisiones y se adquieran los compromisos que configuren un buen plan de prevención para la empresa.

La formación en SST se refiere a los programas cuyo objetivo es facilitar el aprendizaje de competencias específicas, tales como el reconocimiento y control de riesgos, el desarrollo de prácticas de trabajo seguras, el uso adecuado de los equipos de protección, la implementación de procedimientos de emergencia y acciones preventivas, entre otras. A veces comprende métodos pasivos basados únicamente en la información, tales como conferencias o videos, con baja implicación del trabajador. En otras ocasiones, incorpora una metodología con participación activa del trabajador, como la simulación o la formación práctica, que le permite ejercitar directamente lo que está aprendiendo, creando en él una sensación de empoderamiento, clave para contribuir a mejorar los entornos de trabajo. En base a estos antecedentes se planteó la presente investigación.

Asimismo, el concepto de calidad de vida laboral apunta a la interacción de la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador; también con todo lo relacionado a su entorno laboral. Es un concepto que pretende reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales y con los objetivos organizacionales. Es, por tanto, un concepto multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve (Flores, Jenaro, García-Calvo, & González-Gil, 2010), lo definen como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive el trabajador, lo que permite que no exista un sesgo a lo que se refiere a la situación real del trabajo.

Actualmente se cuenta con estadísticas de accidentes de trabajo, de enfermedades laborales a la cual el personal de limpieza se encuentra expuesto en una institución educativa, en la cual se presentan casos de accidentes laborales como cortes, caídas, contusiones, enfermedades como son, afecciones musculoesqueléticas (lumbalgias, mialgias, cervicalgias entre otras) procesos infecciosos, problemas otorrinolaringológicos, enfermedades dermatológicas, cefalea tensional, afecciones cardiovasculares, fatiga laboral así como problemas relacionados a factores psicosociales, ausentismo laboral, entre otros. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013).

En la Institución Educativa donde se realizó la investigación entre los años 2016

y 2017 se reportaron las enfermedades laborales, las cuales fueron : enfermedades respiratorias 50%, dermatitis alérgica 29%, seguidas de lumbalgia, dorsalgia con un 10%, entre otros, que originaban el requerimiento de descanso por parte del profesional de salud correspondiente, relación a los accidentes laborales, se observa en los reportes de la institución el 0.4% correspondiente a accidentes graves, 15,8% de accidentes moderados, 30% de accidentes leves y un 53,8% reportados como incidentes, se observa que, efectivamente existían condiciones de peligro a partir de los cuales se pudo establecer el objetivo de esta investigación. Los trabajadores deben participar en la prevención de riesgos, concientizándose sobre la existencia de ellos, contribuyendo en su autocuidado y evaluando una mejora en las condiciones de salud y seguridad en la cual se desarrollan.

Al saber si un programa de prevención de riesgos laborales es eficaz, medido a través de la evaluación de la calidad de vida de los trabajadores podemos tener una oportunidad de mejorar el conjunto del programa, dando importancia a los aspectos que se verán reflejados en la calidad de vida del trabajador, en forma de satisfacción.

Por lo cual nace la interrogante, ¿Será eficaz la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales medido a través de la evaluación de la calidad de vida de los trabajadores de limpieza?, ¿en qué dimensiones de la calidad de vida laboral influiría la aplicación del programa?, ¿existirá cambios significativos en los niveles de “seguridad en el trabajo”?, ¿existirá cambios significativos en los niveles de “desarrollo personal”?, ¿se podrá mejorar la calidad de vida laboral después de aplicar un programa de prevención de riesgos en los trabajadores?

1.2. Formulación del Problema

¿Será eficaz la aplicación de un programa de riesgos laborales medido a través de la evaluación de la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza de una institución educativa?

1.3. Justificación Teórica

Las empresas, instituciones y corporativos miden su desarrollo a través del cumplimiento de objetivos o metas institucionales, sin embargo, ello depende del desempeño de sus colaboradores y trabajadores, de su eficiencia y su eficacia. Por ende, las empresas deberían prestar mayor atención vigilando y promoviendo la protección de sus colaboradores, por constituir el personal productivo y sostenible con el que cuentan.

Así mismo, y teniendo en cuenta que todo trabajo implica riesgos de diferente índole para el personal que lo realiza, es necesario concientizar y comprometer a los altos directivos a tomar las medidas necesarias o incorporar programas que garanticen la seguridad de los empleados, previniendo de esta forma los riesgos de accidentes u otros. Tal como lo dice (Ruiz-Frutos, García, Declós, & Benavides, 2007):

“.... Unas malas condiciones de trabajo producirán casi con toda seguridad problemas de salud en los trabajadores, sean en forma de lesión por un accidente laboral, de enfermedades o de malestar psíquico o social y esos problemas de salud afectarán al rendimiento y la calidad de trabajo” (p.33)

En tal sentido, al haber una relación explícita entre el trabajo y la salud, el bienestar de los empleados, debe ser considerado también un objetivo de la empresa; entre tanto, en nuestro país se cuenta con investigaciones incipientes acerca de la salud ocupacional en empresas de servicios, lo que dificulta que los empleados puedan desenvolverse en un ambiente laboral con condiciones que no atenten contra su bienestar. Es en este contexto en el que se desarrolla esta investigación, pues:

“La mejora de las condiciones de trabajo, generalmente tiene efectos positivos en la productividad, pues en las empresas productivas e innovadoras existen habitualmente buenas condiciones de trabajo”.
(Ruiz-Frutos, García, Declós, & Benavides, 2007)

La presente investigación aportará nuevos conocimientos y contribuirá a la prevención de riesgos laborales a través del desarrollo del programa de prevención de riesgos laborales, con énfasis en el ítem de capacitación y promoción de la cultura de Salud y Seguridad Ocupacional, como estrategia para mejorar la calidad de vida en general, el cual se estructura en varias fases como son la preparación, planificación, divulgación, despliegue, ejecución y mejora continua.

1.4. Justificación Práctica

Si definimos a los riesgos laborales, como todo evento al que se encuentre expuesto un trabajador y que pueda ocurrir repentinamente por causa del trabajo ocasionando lesiones corporales orgánicas o funcionales, psicológicas, sociales, invalidez o deceso; podemos deducir que ningún empleado está exento de padecerlos. Al respecto, existen reportes de algunas empresas del sector privado, mas no del sector público. MINTRA reporta entre los años 2010 al 2014: 54 596 accidentes no mortales, 674 accidentes mortales, 3432 incidentes y 346 enfermedades laborales, de los cuales, el mayor porcentaje lo tiene Lima Metropolitana con 76.9%, seguida de la provincia constitucional del Callao con 15%, y el departamento de Arequipa con 3.8%. (Ministerio del Trabajo y promoción del Empleo, 2019)

Disgregando las causas de estos reportes, podemos observar en el reporte del MINTRA en el cual, las enfermedades con mayor índice fueron la Hipoacusia, dermatitis alérgica, lumbago y silicosis. Este pequeño análisis estadístico, es una muestra del riesgo laboral, por lo que es importante realizar un análisis situacional y como puede cambiar si se establece un programa, como es el que plantea esta investigación.

Por otro lado, al considerar que el personal docente y no docente tiene derecho a contar con servicios de prevención de riesgos que aseguren su salud integralmente, es prioridad establecer e implementar programas educativos que a la vez evalúen cada puesto de trabajo en materia de riesgos, con la finalidad de trabajar en condiciones preventivas y en condiciones de trabajo que garanticen la eliminación de los daños continuados a la salud que pueden deteriorar a la persona.

Los proyectos que implementen programas de prevención de riesgos resultan de gran beneficio para la organización y el trabajador, lo cual se ve traducido en el desarrollo y cumplimiento del trabajador, su motivación y mejor desenvolvimiento en sus tareas, menor absentismo, así como reducción en las rotaciones de trabajo o empleo y, por ende, menores reclamos. En cuanto a la organización se ganaría un incremento en la eficacia, y habría una reducción de los accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo lo que obviamente generaría menores costos para la empresa.

1.5. Objetivos

1.5.1. General

Determinar la eficacia de un programa de prevención de riesgos laborales a través de la evaluación de la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza en una institución educativa en el año 2018.

1.5.2. Específicos

- Evaluar la calidad de vida en la dimensión “soporte institucional para el trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.
- Evaluar la calidad de vida en la dimensión “seguridad en el trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.
- Evaluar la calidad de vida en la dimensión “integración al puesto de trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.
- Evaluar la calidad de vida en la dimensión “satisfacción por el trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.
- Evaluar la calidad de vida en la dimensión “bienestar logrado a través del trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.
- Evaluar la calidad de vida en la dimensión “desarrollo personal”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.

- Evaluar la calidad de vida en la dimensión “administración del tiempo libre”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación

La calidad de vida en el trabajo según Camacaro (2010), es considerada como un paradigma, valores y creencias que se dirigen en conjunto a aumentar la producción de una organización y a mejorar la calidad laboral de los trabajadores, *calidad de vida*, es entendida como el respeto hacia la dignidad del hombre, así como la valoración del potencial intelectual y de sus habilidades, que se desenvuelven en una rutina de trabajo. Para ello el ambiente donde se desempeña el trabajador, es de gran importancia, porque es en el dónde se percibirá la relación de la dirección con los trabajadores; a través de la comunicación, estrechando de esta forma las relaciones y fomentando una adecuada calidad de vida que asegure el éxito de la organización. Pues es, en definitiva, la calidad de vida del trabajador, un medio determinante para lograr cambios en las organizaciones fomentando soluciones y creando al fin un ambiente laboral armonioso.

Lo manifestado anteriormente es necesario en cualquier organización, pues va en favor no solo de los trabajadores, quienes son los que directamente experimenten los factores de riesgo en el trabajo, la inseguridad o situaciones adversas; lo cual fomenta el discomfort y ocasiona problemas en el desenvolvimiento laboral, conduciendo a tomar medidas personalizadas como por ejemplo reiterado descanso, menor eficiencia o menor duración de la jornada; sino que también repercute en la organización reduciendo la producción y dañando la calidad de vida de los trabajadores.

Los conocimientos acerca de la calidad de vida laboral, en realidad, abarcan muchos conceptos, paradigmas, teorías, mapas o conceptos según diferentes autores. La epistemología, es la disciplina que analiza la calidad de vida teniendo en cuenta el principal actor: El ser humano. En tal sentido cobra importancia y

crea un dilema pensar que la calidad de vida debe ser considerada como una teoría científica tal como lo engloba las ciencias sociales o con una metodología diferente, como por ejemplo desde un punto subjetivo, en el que el sujeto es el que actúa llevado por sus propios intereses y en pro de salvaguardar su integridad.

Al respecto, (Popper, 1974) nos señala que las personas, van conociendo su entorno gracias a las experiencias previas, y que gracias a ello pueden haber aprendido respuestas automáticas o reacciones basadas en intuición. Según Popper (1974),” *...el conocimiento se origina en un número finito de expectativas e intereses, que se van ampliando y definiendo como respuesta a su cumplimiento o incumplimiento, en un proceso de conjetura y refutación similar a la selección natural*”.

2.2. Antecedentes de Investigación

Se realizó la revisión de antecedentes, encontrándose algunos relacionados al tema; así tenemos que:

2.2.1. Nacionales

Layza Gallegos, Patricia; y col. realizaron el estudio de “Riesgos ocupacionales de los trabajadores de limpieza pública. Municipalidad de Comas. Noviembre 1998 - diciembre 1998”, cuyo objetivo primordial fue identificar riesgos laborales en 77 trabajadores que ejercían labores en el barrido, recolección y transporte de los residuos, para lo cual utilizaron como instrumento, la historia ocupacional de los trabajadores; encontrando dentro de sus resultados lo siguiente: “en cuanto a esfuerzo físico, un mayor porcentaje de los barrenderos y recolectores, hacen uso predominantemente de los miembros superiores. Dentro de los riesgos ergonómicos se observó diferencias significativamente en cuanto a las posturas; la más frecuente que el recolector adopta, es permanecer parado, que pueden predisponerlo a alteraciones vasculares y osteomusculares”. Respecto a los riesgos químicos “el barrendero está expuesto principalmente al humo”. Y dentro de los riesgos psicosociales la falta de respeto al recolector. Por otro lado, los recolectores son los que más

consumen bebidas alcohólicas. Finalmente, la investigación ha demostrado que los trabajadores de limpieza de dicha municipalidad se encuentran expuestos de diferente manera a los riesgos ocupacionales de acuerdo a la actividad que realizan. (Layza, 1998)

Aguirre Cocha, Karim, realizo un estudio sobre “Influencia de un programa educativo en el nivel de conocimientos de enfermedades ocupacionales” Lima 2002: El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de un módulo educativo en el nivel de conocimiento sobre Enfermedades Ocupacionales en Transportistas de la empresa 36 San Martín de Porres S. A. El tipo de estudio es de Intervención, la muestra fue de 62 trabajadores varones, de los cuales 29 eran choferes y 33 eran cobradores. Se utilizó un cuestionario de 21 preguntas objetivas sobre los temas de conocimiento básicos sobre salud ocupacional, conocimientos sobre enfermedades ocupacionales, y prácticas sanitarias aplicados en dos oportunidades, uno antes de impartir el contenido educativo y otro después del mismo. La prueba estadística de Mc Nemar, fue utilizada para procesar estadísticamente los datos, y dentro de los resultados se encontró que al aplicar el programa educativo el nivel de conocimientos sobre Enfermedades Ocupacionales en Transportistas se incrementó, reflejándose en los resultados en Nivel Aceptable, obtenidos. (Aguirre K., 2002)

Alkon Pozo, Karim, realizo el estudio de “Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar” en Lima, Perú 2016, el cual beneficiaría a los trabajadores de educación escolar de Lima Metropolitana. El objetivo general fue conocer las condiciones de trabajo y percepción de la calidad de vida y su relación con la salud de los trabajadores de educación escolar en un grupo de establecimientos educativos de Lima. Se aplicó un estudio Descriptivo Observacional Transversal, el tamaño de muestra fue de 177 trabajadores. Los resultados mostraron que el mayor porcentaje eran mujeres entre 41 a 60 años, casados con título profesional. Los factores de riesgo con mayor porcentaje eran posturas incómodas, ruido y exposición solar, percibiendo que su estado de salud era regular y con respecto a la calidad de vida relacionada con la salud, la pregunta transición fue la que presentó mayor

porcentaje mostrando que en promedio de los trabajadores se encuentra en buen estado de salud y que las condiciones de ergonómicas y psicosocial son las de mayor riesgo para la muestra.

Carrillo, Leisly realizo un estudio sobre “Gestión de la prevención de Riesgos Laborales y la Calidad de Vida en la Empresa Consultora y Constructora G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C.” Huánuco, 2017. En la cual se identificó la relación de la gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en una empresa, para lo cual se aplicaron cuestionarios de ambas variables a 100 trabajadores, la prueba de hipótesis fue procesada con R de Pearson arrojando un resultado de () valor de 0798 lo cual permitió concluir en que existe relación entre ambas variables. la empresa Consultora y Constructora G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C

2.2.2. Internacionales

Flores N., Jenaro C. y col. realizaron un estudio titulado “Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad”, España 2006 el cual tuvo como objetivos, indagarlos factores de riesgo psicosocial, el estrés y los niveles de burnout de los trabajadores para lo cual encuestaron a 428 trabajadores, empleando para ello el Job Content Questionnaire, y hacen referencia a los aspectos más significativos que hacen referencia al contenido del trabajo (Karasek, 1979) (Vermeulen & Mustard, 2000), es un instrumento empleado en áreas laborales y permite una evaluación fidedigna, por otro lado se aplicó otra encuesta sobre indicadores en la calidad de vida laboral cuyo autor es Jenaro y Flores (2005), (Flores, Jenaro, García-Calvo, & González-Gil, 2010). Asimismo, en la evaluación del burnout se usó el Cuestionario Burnout de Maslach-General Survey (Schaufeli, Shutte, Toppinen, & Kalimo, 2000). Se constató que *“la calidad de vida laboral del trabajador con discapacidad intelectual va más allá de la mera obtención de un empleo. Los trabajadores con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo y en empleo con apoyo, al igual que otros trabajadores, están expuestos a demandas laborales en sus lugares de trabajo, y que experimenten estrés laboral, sin duda, es un factor que afecta a su calidad de vida en el trabajo”*. Posteriormente, los

resultados muestran que 28 de los trabajadores analizados presentan un nivel de Burnout laboral crónico y son catalogados como “Quemados”, 41% de los trabajadores, catalogaron a su trabajo como estresante, afectando su calidad de vida laboral. Más aun, aquellos trabajadores con discapacidad intelectual, también fueron afectados por esta situación, ya que 91 de ellos que equivale a 21,26% fueron afectados; concluyendo finalmente que es necesario la propuesta de programas que permitan intervenir y reducir con ello el estrés, el burnout mejorando el clima laboral y la calidad de vida (Flores, Jenaro, García-Calvo, & González-Gil, 2010)

Silva, Ligia María; Ribeiro Moreira Martins realizaron un estudio sobre “Riesgos ocupacionales y calidad de vida en el trabajo en profesionales de Enfermería” Brasil, 2008: Tuvo como objetivo conocer la incidencia y prevalencia a los riesgos laborales a los que están sujetos, los enfermeros en una Unidad de Cuidados Intensivos, estrategias individuales y organizacionales utilizadas en la promoción de la calidad de vida en el trabajo y la consecuente satisfacción profesional. Se trató de un estudio exploratorio descriptivo con un abordaje cualicuantitativo. Se utilizaron dos cuestionarios mixtos, el primero para hacer la caracterización sociodemográfica ,la caracterización del trabajo, identificar y analizar los factores de riesgo inherentes al desempeño de la profesión ;el segundo para medir la calidad de vida en el trabajo a través de una escala de satisfacción profesional (adaptado del cuestionario de Graça) (1999) .Los resultados obtenidos revelaron que existe una incidencia elevada de accidentes en el servicio; siendo los más representativos los pinchazos y la contaminación con material biológico. Los factores causales son la movilización de pacientes, el no cumplimiento de las normas universales y la utilización inadecuada de material perforante y cortante. Relativamente las estrategias utilizadas en la promoción de la calidad de vida en el trabajo, se destaca en el contexto individual el establecer una buena relación con el equipo, el buen humor y la organización del trabajo. En lo que respecta a las estrategias organizacionales, los participantes refieren son inexistentes o son de desconocimiento de los trabajadores. Relativamente la satisfacción profesional de la muestra presenta un porcentaje encima de la media, destacándose las dimensiones de realización personal y profesional, desempeño organizacional,

autonomía y soporte social con puntuaciones encima de la media contrariamente a las dimensiones, otros aspectos funcionales, condiciones de trabajo y salud aparecen con puntuaciones ligeramente debajo de la media ,de acuerdo con los datos obtenidos se sugiere que las instituciones de salud promocionen la calidad de vida de sus trabajadores ,mejorando las condiciones organizacionales, físicas y humanas, así como en la formación y prevención de accidentes. (Silva Ribeiro, 2008)

García Lombeida Ángel y Rodríguez Panta Miguel realizaron una investigación titulada “Plan de Prevención de Riesgos Laborales en los Talleres del Consejo Provincial de Chimborazo” Ecuador, 2011 teniendo como objetivo, instaurar un plan para prevenir riesgos laborales, así mismo con ello lograr identificar o realizar un diagnóstico de la situación de los trabajadores en cuanto se refiere a ruidos, iluminación, riesgos en general. Para ello se diseñó una serie de fichas de evaluación que evaluaban los talleres puesto por puesto teniendo en cuenta la probabilidad, la gravedad y la vulnerabilidad. Posteriormente se realizó la gestión de implementación y controles de ingeniería en el trabajador, implementándose el sistema de riesgos contra incendios, la señalización, el manejo de residuos, la implementación y dotación de equipos de protección personal, la capacitación a trabajadores, la creación de planes de emergencia, y la implementación del comité y el reglamento de seguridad y salud en el trabajo. (García & Rodríguez, 2011)

Rincón, en su tesis de maestría: “Prevención de riesgos laborales en la construcción: estudio de la complejidad y siniestralidad”, para obtener Maestría en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Pública de Navarra, España, 2013. La investigación tuvo como objetivo impartir el modelo de prevención de riesgos laborales tan frecuentes en el área de construcción y hacer un análisis de las causas que obstaculizan la implementación de este modelo en las empresas que se dedican a construcción. Siendo las conclusiones las siguientes:

“Las personas agraviadas por la siniestralidad suelen encontrarse sin protección, muchos cuentan con contratos inestables, generalmente son personas jóvenes que no cuentan con estudios concluidos,

inmigrantes que no tienen conocimiento del idioma, aceptan el trabajo a los subcontratistas quienes les arrebatan ciertos beneficios y se libran de cualquier responsabilidad si es que les ocurriera algún tipo de accidente”

“La mayoría de las empresas realizan la prevención de riesgos laborales solo para cumplir con la legislación, pero no suelen desarrollarla dentro de la empresa dejando de lado la cultura preventiva que resulta necesaria para combatir la siniestralidad. En lo que se centran es en la documentación que deben presentar para que todo salga correcto en la inspección de seguridad que les realizan, pero es claro que la realidad se torna diferente.

“Las autoridades no van hacia las obras a constatar que todo se esté cumpliendo de acuerdo a lo que rige la ley y a poner una sanción si resulta necesario. No se evidencia alguna investigación de acuerdo a como se están desempeñando las tareas, si aquellas están siendo de manera segura y no están afectando a la salud del trabajador.

“Los trabajadores no han sido formados sobre la cultura preventiva, es por ello que cuando sucede un accidente lo primero que se hace es librarse de las responsabilidades y encontrar a un solo culpable, cuando en realidad en ante un suceso así, todos son responsables porque ellos deberían exigir que exista seguridad en su trabajo, por su propia seguridad de ellos y la de sus compañeros de trabajo. Se debería corregir esta actitud por una que sea acorde a la cultura de prevención”

Burgos, Antonio; realizo un estudio titulado “Análisis de la cultura de prevención de riesgos laborales en los distintos niveles educativos desde la perspectiva del profesorado”, España 2013. La finalidad de la investigación fue encontrar algún camino que permita prevenir los riesgos laborales, pero a través del impartir conocimientos o educación, en pro de ello menciona que:

“Otro aspecto fundamental es la labor del docente. En este sentido, recientes trabajos de investigación, entre otros el de Herijgers et al. (2002), han mostrado que la percepción que tiene el profesorado

sobre la importancia de la educación en prevención es relevante, puesto que reduciría la siniestralidad laboral y fomentaría la eficacia en el puesto de trabajo, aunque contando con mayores recursos y apoyos externos. Se destaca la advertencia sobre las numerosas dificultades presentes a la hora de elaborar o poner en práctica verdaderos programas integrados y planificados de educación que vayan más allá de la ejecución de actividades aisladas y esporádicas”

El método de investigación empleado es el cuantitativo, descriptivo. La muestra estuvo conformada por docentes con conocimientos sobre la cultura de prevención, evaluando primero la edad y sexo y otros datos sociodemográficos. Utilizaron para ello el cuestionario diseñado en la Tesis doctoral elaborada por Burgos (2007). Obteniendo como resultados que los docentes manifiestan tener la necesidad de integrar el sistema pedagógico en todos los niveles la prevención del riesgo laboral, pues es la base impartirla y formar esta cultura de prevención en el nivel básico infantil y la primaria.

Aguirre Goya Silvia Rosario, realizo un estudio sobre el “Diseño e Implementación de un Programa de Salud Ocupacional para una empresa transportadora de valores (Fortius Cia. Ltda.)” en Ecuador, 2014 y tuvo como objetivo diseñar e implementar un Programa de Salud Ocupacional para los trabajadores. La metodología de investigación fue descriptiva y observacional, que le permitió analizar la información y confrontar tanto la base de datos con las actividades realizadas en la Organización. Para el presente proyecto tomó como muestra el 100% del personal de la empresa, es decir 111 trabajadores. Entre sus conclusiones se tiene que

“Al haber un programa de Salud Ocupacional disminuimos las incidencias de las enfermedades comunes que causan ausentismo laboral que por ende disminuye la producción”. Al evitar o disminuir los efectos de los factores de riesgos evitamos los accidentes y/o enfermedades profesionales y a su vez posibles demandas o indemnizaciones laborales por posible responsabilidad patronal”. “Todas las empresas quieren cumplir con la responsabilidad social y que mejor manera que con la salud de sus propios empleados en beneficio de toda la comunidad”. (Aguirre S. R., 2014).

Mejías Martínez Juan Carlos realizó un estudio sobre la “Educación para la salud en el mundo laboral, los servicios de prevención como motor de cambio para alcanzar un modelo óptimo de salud en el trabajo” en España 2015, el objetivo primordial fue incentivar a la mentalidad y actitud activa – participativa para potenciar los niveles de salud y seguridad laboral. La metodología fue interpretativa, utilizando el método de casos y con instrumentos de investigación de carácter social basados en la interrelación entre los participantes y el investigador, es decir empleó la entrevista, de manera que pueda obtener información más amplia y relevante de sus estilos de vida y de sus prácticas preventivas en el trabajo, además de información sociodemográfica de los participantes. Entre las conclusiones se tiene que: “La salud de los trabajadores se reconoce como un valor en nuestra sociedad y es un indicador del desarrollo de la misma. Por tanto, a partir de esta fecha y de manera exponencial, se ha ido fomentando con el diseño de nuevos cursos la educación para la salud y la prevención de accidentes. A pesar de ello, aún existen escollos culturales y económicos que se deben de superar por todos los miembros de la comunidad laboral participante en este contexto que abarca desde los empresarios, los trabajadores, los representantes de estos a los servicios de prevención. Sin embargo, no cabe duda de que con esta ley se ha conseguido un avance importante para garantizar los derechos de los trabajadores tanto en el fomento de su salud como en el de la prevención de accidentes. Pensamos que habría que concienciar más al sector empresarial para que fuera consciente de la enorme repercusión que tiene este tipo de formación en el tiempo, dentro de sus empresas, tanto en ahorro económico, en horas de trabajo como en personal. Hay que crear y consolidar una cultura de la salud en el trabajo donde participen todos los agentes sociales. La educación para la salud debe desarrollarse desde el reajuste de las estructuras empresariales y las peculiaridades y actitudes en que se reafirman.” (Mejías, 2016)

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Riesgo Laboral.

2.3.1.1. Definición de riesgo.

El riesgo es según la RAE es la contingencia o proximidad de un daño y según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo DS N° 005- 2012-TR, es entendido como la probabilidad de que el peligro se materialice en ciertas condiciones generando daños a las personas, equipos y al ambiente.

Factor de riesgo es “la condición de trabajo que presenta una probabilidad (superior a

0) de producir un problema de salud en un trabajador expuesto” (Benavides, 2001)

Riesgo Laboral “es la posibilidad de que ocurran accidentes, enfermedades ocupacionales, daños materiales, incremento de enfermedades comunes, insatisfacción e inadaptación, daños a terceros y comunidad, daños al medio y siempre pérdidas económicas” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social,2007).

Entonces son varios factores que le dan la importancia al riesgo, como por ejemplo: el tipo de trabajo; con maquinaria pesada, químicos o el ambiente donde se realiza (iluminación, temperatura, etc.); el nivel de conocimiento y la toma de conciencia del trabajador sobre el riesgo que tiene sus trabajo, además de su competencia profesional. El enfoque actual de la prevención de riesgos laborales se basa en lo estipulado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que involucra al bienestar físico mental y social como parte de la salud, y no sólo la ausencia de la enfermedad.

2.3.1.2. Clasificación de los riesgos.

En la siguiente figura se clasifica a los riesgos de una forma dinámica:



Figura 1. Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención - 1a ed. - Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT

a. Riesgo Físico.

Entre los más importantes se citan: ruido, vibración, temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación, radiaciones no ionizantes y radiaciones ionizantes, dicho riesgo sucede al existir un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en proporción mayor a la que el organismo pueda resistir.

a.1. Ruido.

Es entendido como cualquier sonido indeseable que molesta o perjudica al oído. Si bien es uno de los factores molestos característico de la industria, muchas veces no se puede prescindir de él.

Los medios para controlarlo, tales como tapones de oído, orejeras, cuartos aislados mediante lana de vidrio, etc. sirven para reducir el daño físico que podría producirse en el sistema auditivo por el tiempo de exposición y reducir daños futuros.

a.1.1. Clases de ruido.

Los ruidos pueden ser continuos o de impacto, esto según la duración:

Ruidos continuos: si bien presentan variaciones en su intensidad, permanecen

en el tiempo, tales como los que producen las máquinas accionadas por motores eléctricos o de explosión, los martillos neumáticos, los molinos, etc.

Ruidos de impacto: Se presentan con un máximo de intensidad, pero decrecen y desaparecen en un muy corto intervalo de tiempo, ocurriendo otro máximo de energía hasta el siguiente impacto; son los producidos por escapes de aire comprimido, disparos de armas de fuego, golpes de martillo, golpes de prensas.

a.2. Radiaciones.

Es en un primer momento un fenómeno natural, el cual puede transmitir energía propagada en forma de ondas electromagnéticas. Se clasifican en: (Higiene Industrial, 2010)

Radiaciones no ionizantes: Forma de transmisión especial de la energía mediante ondas electromagnéticas. No producen iones. La radiación óptica (no ionizante) puede producir hasta cinco efectos sobre el ojo humano: quemaduras de retina, fotorretinitis, fotoqueratitis, fotoconjuntivitis e inducir la aparición de cataratas. También produce efectos negativos sobre la piel.

Un ejemplo de radiación no ionizante, las microondas, fundamentalmente frecuencias ópticas (infrarrojo, visible, ultravioleta), radiación láser no ionizante o frente a fuentes de banda ancha.

(Higiene Industrial, 2010)

Radiaciones ionizantes: Son ondas electromagnéticas y/o partículas energéticas que proviene de interacciones y/o procesos que se llevan a cabo en el núcleo del átomo. Capaces de producir iones. Se clasifican en Alfa, Beta, Neutrones, Radiación Gamma y Radiación X, causantes de enfermedades profesionales.

Los ejemplos de radiación ionizante pueden ser los rayos X, reactores nucleares producen rayos gama, reacciones nucleares producen partículas o rayos alfa (α) entre otros.

a.3. Temperatura.

Viene a ser el nivel de calor que experimenta un cuerpo. El equilibrio calórico del cuerpo es una necesidad fisiológica de confort y salud. El calor liberado por algunos procesos industriales combinados con el calor del verano

crea condiciones de trabajo que pueden originar serios problemas. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000) La zona de comodidad en verano está entre 19 y 24° C. La zona de comodidad del invierno queda entre 17 y 22 °C. Dichas zonas de comodidad se encontrarán localizadas entre 30 y 70 % de humedad relativa.

Los efectos psicológicos y físicos del calor:

La persona expuesta en un tiempo prolongado presentará reacciones psicológicas al calor excesivo, siendo estas: irritabilidad, agresividad, ansiedad e inhabilidad para concentrarse, lo cual se verá reflejado en una disminución de la eficiencia.

Las reacciones físicas del cuerpo a una exposición prolongada de calor excesivo incluyen: calambres, agotamiento y golpes de calor (shock térmico).

Por otro lado, la reacción del cuerpo a una exposición prolongada de frío excesivo es la hipotermia y posterior congelación; la falta de circulación disminuirá la vitalidad de los tejidos causando en estos, lesiones y al no ser tratadas a tiempo, la persona puede quedar con incapacidades permanentes. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000)

a.4. Iluminación.

Dar luz, acción de iluminar, este factor hace referencia a la **iluminación**, de forma directa hacía un objeto, y así brindar mayor claridad para su observación., a través de un conjunto de luces que se instalan en un determinado lugar con la intención de afectarlo a nivel visual.

Por tanto, la iluminación posee efecto definido sobre el bienestar físico, la actitud mental, la producción y la fatiga del trabajador. Se dará preferencia a la iluminación natural de los ambientes. El nivel de iluminación se mide con el luxómetro que convertirá la energía luminosa en señal eléctrica. El lux es la unidad derivada del Sistema Internacional de Unidades que se utiliza para la iluminancia o nivel de iluminación. Las recomendaciones técnicas de los niveles de iluminación se darán según la actividad que se desarrolle. (Higiene Industrial,2010)

La iluminación puede ser de distribución directa, indirecta, semi-indirecta y semi- directa: En la iluminación directa, la luz incide directamente sobre la superficie iluminada siendo esta la más económica y utilizada para grandes espacios. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000) La iluminación indirecta, permitirá que la luz incida sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos. Es la más costosa. La luz queda oculta a la vista por algunos dispositivos con pantallas opacas. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000). La iluminación semi- indirecta, combinará los dos tipos anteriores con el uso de bombillas traslúcidas para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes, que la transmiten a la superficie que va a ser iluminada (iluminación indirecta). De igual manera, las bombillas emiten cierta cantidad de luz directa (iluminación directa); por tanto, existen dos efectos luminosos. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000). En la iluminación semi-directa, la mayor parte de la luz incide de manera directa con la superficie que va a ser iluminada (iluminación directa), y cierta cantidad de luz la reflejan las paredes y el techo. Para la iluminación es importante tener en cuenta los colores utilizados en los ambientes, maquinarias entre otros; así mejorar la percepción visual, algunos ejemplos :la maquinaria pintada en gris claro o verde medio, los motores e instalaciones eléctricas en azul oscuro, las paredes de amarillo pálido, etc.

a.5. Ventilación.

Consiste en la acción de ventilar, dirigir el movimiento del aire para un determinado propósito, así controlar las corrientes de aire dentro de un ambiente y del suministro del mismo en cantidad y calidad adecuadas como para mantener satisfactoriamente su pureza.

El objetivo de un sistema de ventilación industrial será controlar satisfactoriamente los contaminantes como polvos, neblinas, humos, malos olores, etc., corregir condiciones térmicas inadecuadas, para eliminar un riesgo contra la salud o también para desalojar una desagradable contaminación ambiental.

La ventilación puede ser natural y artificial. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000). Para la ventilación natural se empleará la fuerza del viento y las diferencias de temperatura para lograr el movimiento del aire, según sus

principios básicos, la diferencia de altura, diferencia de temperatura, acción del viento, carga térmica. Por otro lado, en la ventilación forzada o artificial se empleará ventiladores y extractores, de tipo individual en viviendas, pequeños centros comerciales; de tipo colectivo en escuelas, hoteles y grandes centros comerciales.

Es preciso mencionar que un recinto se mantiene ventilado renovando el aire por completo de una a tres veces por hora, o que es lo mismo brindar a cada ocupante de 280 a 850 litros de aire fresco por minuto, consiguiéndose esta ventilación con el uso de dispositivos mecánicos para aumentar el flujo natural del aire. (Higiene Industrial,2010)

b. Riesgos Mecánicos.

Se refieren a factores físicos que dan lugar a una lesión por acción mecánica de elementos como herramientas manuales inadecuadas, defectuosas, uso inadecuado, máquinas sin resguardos, ni protección en sus puntos de operación, equipos o instalaciones, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos(quemaduras).

Estos riesgos pueden clasificarse en mecanismos en movimiento, sobrepresión de equipos, elementos cortantes, caídas, manipulación de materiales y causar aplastamiento, cizallamiento, atrapamiento, arrastre, impacto, perforación, punzonamiento o, abrasión.

El peligro de contacto y lesiones surge por la falta de controles tales como defensas, resguardos, barreras, protecciones, alarmas de aproximación.

Se puede aplicar prácticas que incluyan, reuniones previas, como la inducción al trabajador, para advertir sobre los riesgos o peligros de la tarea y notificar las recomendaciones de prevención, cumplimiento de normas de seguridad. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000).

c. Riesgos Contaminantes

c.1. Riesgos Químicos.

Los diferentes estados de las sustancias orgánicas inorgánicas de naturaleza sintética o no pueden estar presentes en el área de trabajo y tener efectos asfixiantes, corrosivos

o irritantes que pongan en riesgo la salud de las personas. Pueden ser, gaseosas o estar en forma de partículas. (Higiene Industrial,2010)

Gaseosos.

“Son aquellas sustancias constituidas por moléculas ampliamente dispersas a la temperatura y presión ordinaria (25° C y 1 atmósfera) ocupando todo el espacio que lo contiene”. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000)

Partículas.

A diferencia de los gases, las partículas de elementos líquidos o sólidos constituyen las partículas, las mismas que pueden ser polvo, humo o neblinas. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000)

Vías de entrada en el Organismo.

Las vías de entrada para los agentes químicos pueden ser:

- **Vía respiratoria:** constituye fisiológicamente la vía de mayor ingreso de las sustancias tóxicas y químicas.
- **Vía dérmica:** Por ser la piel el órgano con mayor superficie corporal, es considerada la segunda vía de importancia para el ingreso de las sustancias químicas.
- **Vía digestiva:** es una vía voluntaria, pues al estar sujeto a la ingestión de los químicos y tóxicos, se convierte en una vía de menor importancia.
- **Vía parenteral:** Puede darse el caso de que exista en la piel una solución de continuidad o herida que favorezca el ingreso directo.

c.2. Riesgos Biológicos.

Los microorganismos, cultivos de células y endoparásitos humanos forman parte de los contaminantes biológicos y estos pueden originar infecciones, alergias o toxicidad. (Higiene Industrial,2010)

Grupos de Riesgo: Según el riesgo de infección se clasifican en:

- **Grupo 1:** Aquellos que son causa poco probable de enfermedades.
- **Grupo 2:** Son aquellos patógenos capaces de causar enfermedades, pero no de propagarse, existiendo para ellos prevención y tratamiento. (gripe, tétano)

- **Grupo 3:** Son contaminantes tan patógenos que pueden provocar enfermedades mortales para el ser humano, con el riesgo de propagación, (TBC, Hepatitis).
- **Grupo 4:** Se incluyen aquellos que causan enfermedades muy graves y mortales al ser humano, y con mayor riesgo de propagación, para los cuales no existe prevención ni tratamiento eficaz. Ej.: Virus del Ébola.

d. Riesgos Ergonómicos.

La ergonomía involucra condiciones del entorno artificial elaborado por las personas y lo relaciona con las actividades y gestos alrededor del mismo. En otras palabras, es el medio donde se desenvuelve laboralmente la persona, y que pueden generar rutinas y esfuerzos inapropiados. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000)

Es importante hablar de ello ya que de acuerdo a las características del ambiente donde se trabaja, se puede deducir las consecuencias o riesgos que incluyen:

Características físicas de la labor referida exactamente a la relación y acción del trabajador y el ambiente, entre los que se incluyen: las posiciones, la fuerza o la velocidad, la duración, el peso, la vibración, etc.

Características ambientales, dadas por las condiciones del ambiente laboral como la temperatura, presión, altitud

Consecuencias de las inadecuaciones, la no adaptación del cuerpo a las características mencionadas anteriormente, traen como consecuencias dolencias como lumbago, bursitis, síndrome del túnel del carpo, hombro congelado, entre otras.

Principios de la ergonomía.

La ergonomía se fundamenta en principios básicos que tienen como parte importante a la persona, pues independientemente de la actividad que se tenga que realizar, es necesario evaluar, si ésta puede causar daño o algún tipo de lesión en la persona, de la que se debe tener en cuenta sus habilidades y discapacidades para no dificultar su desempeño en el ambiente laboral, por ello el diseño de un

ambiente ergonómico debe ser aquel que cumpla con características idóneas. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000).

e. Riesgos Psicosociales.

Se entienden como “...toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto, no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.” (Gutierrez,2004)

Análisis preliminar de riesgo.

Se considera como tal, a un conjunto de pasos que permiten valorar la magnitud y trascendencia de los peligros inevitables, con la finalidad de que la organización pueda tomar las daciones adecuadas para establecer o adoptar medidas de prevención frente a ellos. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000)

Mapas de riesgos.

Así como el anterior, también permite dar una visión global de los lugares con mayor riesgo en la organización, ya sea alto, mediano, bajo; utilizando las señaléticas. Se elabora en base a la información de los factores de riesgo y a sus mediciones. (Federación de Trabajadores de la Enseñanza,2000)

El mapa de riesgo es una herramienta importante que permite localizar gráficamente los lugares y agentes generadores de riesgos, con la finalidad de crear, ambientes seguros y proporcionar condiciones idóneas de trabajo para preservar la salud y desenvolvimiento de los trabajadores. Se basa en 4 principios:

- La nocividad del trabajo no se paga, sino que se elimina.
- Los trabajadores no delegan en nadie el control de su salud.
- Los trabajadores más “interesados” son los más competentes para decidir sobre las condiciones ambientales en las cuales laboran.
- El conocimiento que tengan los trabajadores sobre el ambiente laboral donde se desempeñan, debe estimularlos al logro de mejoras.

Lo anterior se puede resumir en que el dinero no devuelve la salud, la responsabilidad de la salud corresponde a uno mismo, y la opinión de los trabajadores es importante para ejercer cualquier cambio en función a su seguridad. (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000)

Los pasos para realizar en un mapa de riesgos son los siguientes:

- a) **Formación del Equipo de Trabajo:** que debe estar conformado por especialistas en el ámbito preventivo de seguridad e higiene industrial, medicina ocupacional, medio ambiente y psicología industrial.
- b) **Selección del Ámbito:** Con la finalidad de tener en cuenta el ámbito geográfico a tener en cuenta para la intervención.
- c) **Recopilación de Información:** Es la etapa en la que se realiza el diagnóstico, recopilando la información de los trabajadores. Se relaciona con la información estadística de la organización.

Identificación de los Riesgos.

Permite la identificación de las áreas en que se localizan los riesgos potenciales, para ello puede utilizarse métodos como: (Falagan, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000)

Para la presente investigación se contó con información del IPERC de la institución, siendo este un documento de gestión privado.

- **Observación de riesgos obvios:** Es la identificación de riesgos, pero que son evidentes que pueden causar daños o lesiones y que son un peligro para los trabajadores.
- **Encuestas:** Se utiliza la interacción directa con los trabajadores a fin de que a través de ellos se pueda obtener información de los riesgos laborales.
- **Lista de Verificación:** Es la comprobación de los riesgos identificados anteriormente.

Principios de acción preventiva.

La propuesta de acciones de prevención debe de considerar, en el sentido de la prioridad, los riesgos de mayor a menor importancia hasta mitigarlos o

eliminarlos. (Castillo, 1994) procediendo con la señalización, e información; sustituyéndolos y de esta forma eliminándolos de la fuente de generación; a partir de medidas de protección evitando la transmisión y la recepción en el trabajador a través de adiestramiento o capacitación.

El Trabajador de Limpieza y Mantenimiento

Es aquella persona cuya labor está dirigida al mantenimiento del orden y limpieza de una organización, que empleando productos y equipos o maquinaria desarrolla sus funciones rigiéndose a un plan de trabajo y realizando la reposición de sus productos al final de la tarea.

El análisis del puesto de trabajo y el perfil de competencias profesionales como base de trabajo. (Layza, 1998)

La salud ocupacional no depende únicamente de las medidas de protección que tome o establezca la organización, es importante aclarar que en la gestión de recursos humanos, un punto importante es el saber elegir la persona más idónea para el puesto de trabajo. En tal sentido, el perfil profesional debe ser el adecuado y el que responda a las necesidades del puesto; buscando también el logro de un rendimiento adecuado. Pero lo que es más importante evitará la presencia de riesgos físicos y psicosociales. (Layza, 1998) Según Layza, afirma que el mejor medio para elegir el mejor postor es identificar las cualidades, así como las competencias, de hecho, son las competencias las que definen mejor los requerimientos pueden tener mayor variabilidad entre las organizaciones. Entre estas competencias pueden citarse los conocimientos, las habilidades sociales, la capacidad motriz y cognitiva y las actitudes (Castillo, 1994)

Según la norma ISO 9001:2015, en el ítem 7.2, acerca de competencia, dice: La empresa tiene que:

- a) Establecer la competencia de las personas que llevan a cabo un trabajo que puede afectar al desempeño y la eficiencia del Sistema de Gestión de la Calidad.
- b) Te tienes que asegurar de que las personas sean competentes, puedes basarte en su educación, formación o experiencia laboral.
- c) Cuando se puedan aplicar las tomas de acciones necesarias para adquirir la

competencia necesaria y así poder realizar la evaluación de la eficiencia de acciones llevadas a cabo.

d) Se debe conservar la información de forma documentada, para contar con la evidencia si en algún momento es requerida. (Boschetti, 2017)

Es decir, la norma incluye a las personas como si fueran recursos del Sistema de Gestión de la Calidad. La competencia significará, la capacidad con la que se aplican los conocimientos y las habilidades con el fin de conseguir los resultados previstos, se busca entonces, además de la identificación de los perfiles de cargo (el plan de capacitación, las actas de formación y la ficha personal), sino que también asegurarse que todas las tareas que requieren los procesos clave de la empresa se cubran de conocimiento del personal que existe en la misma, la competencias tiene que ser validadas.

Caídas, resbalones y tropiezos

Las caídas, resbalones y tropiezos son la causa más frecuente de accidentes en el sector de la limpieza, ocasionando fracturas, contusiones, esguinces, hemorragias internas, esto puede evitarse con las medidas de prevención adecuadas.

Los principales factores en el origen de las caídas, resbalones y tropiezos son (Layza, 1998): el suelo, las escaleras, el trabajo en altura, manipulación manual de cargas y posturas de trabajo.

En cuanto al SUELO, el estado del suelo puede estar condicionado por la presencia de toda una serie de elementos y de circunstancias que pueden aumentar los riesgos de caídas y de resbalones, teniendo como:

PELIGROS: Suelos resbaladizos a causa de los productos de limpieza: suelos mojados, enjabonados, grasientos, parquet encerados. Suelos resbaladizos por naturaleza (suelos embaldosados o de mármol). Suelos irregulares.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

- Limpiar y secar el suelo inmediatamente.
- Llevar calzado adaptado (de preferencia zapatos cerrados, sin tacones excesivos, con suelas finas y con relieves).

- Utilizar señales o barreras para advertir del peligro a los demás.

En cuanto a las ESCALERAS, tenemos:

PELIGROS: Escaleras mal iluminadas, sin rampa o con una inclinación demasiado pronunciada. Escaleras con peldaños rotos o resbaladizos.

Algunas medidas preventivas:

- Llevar calzado adecuado.
- Si la escalera estuviese alfombrada, asegurarse de que la alfombra esté bien fijada.
- Evitar que la escalera esté obstaculizada por objetos que puedan provocar caídas, resbalones.
- Informarse e informar a los demás (trabajadores y encargados) sobre el estado de las escaleras.

En cuanto a EL TRABAJO EN ALTURA:

“A veces tiene que limpiar estanterías u objetos que se encuentran a cierta altura y requiere del uso de una escalera manual (escalerilla). Vaya con cuidado, el riesgo de caída es muy importante.” (Layza, 1998)

Peligros:

Uso de escaleras improvisadas (sillas, papeleras). Inadecuada utilización de la escalera. Apurar las posiciones sobre la escalera para alcanzar mejor una zona alejada. Medidas preventivas:

- No improvisar las escaleras. Tómese el tiempo de instalar una escalera adecuada.
- Asegurarse de que la escalera está en buen estado y de que está bien afianzada.
- Asegurarse de que el estado del suelo es óptimo y de que lleva calzado adecuado.
- No haga equilibrio sobre la escalera para evitar tener que desplazarse, traslade la escalera cuantas veces sea necesario.

En cuanto a MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS Y POSTURAS DE TRABAJO:

“La manipulación manual de cargas es una actividad frecuente en el área de limpieza: manipulación de cubos de basura, bolsas de basura, transporte manual de maquinaria (monodiscos), de productos, de materiales (herramientas de trabajo, escalerillas, cubos, bidones), desplazamiento de muebles o de objetos, etc.” (Layza, 1998)

Muchas veces, el trabajador debe realizar esfuerzos, en posturas de trabajo estáticas o bien a adoptar posturas forzadas e incómodas para los brazos y la espalda, realiza cambios rápidos y posturas repetitivas, ocurriendo:

- **Heridas:** aplastamientos, golpes como resultado de la manipulación de carros, de aspiradores, de objetos, de herramientas de trabajo, etc.
- **Fracturas:** por la caída de una máquina o un objeto sobre un pie, un brazo.
- **Pinchazos y cortes:** durante la manipulación de bolsas de basura u objetos puntiagudos
- **Lesiones músculo-esqueléticas:** problemas de espalda, dolores y enfermedades en los miembros superiores e inferiores.

Las causas de los problemas músculo esqueléticos pueden ser varias: físicas (esfuerzos físicos importantes, sobrecarga); psicosociales (estrés); relacionadas con la persona (sexo, edad, estilo de vida); relacionadas con la organización del trabajo (ritmo de trabajo elevados, horarios).

Las partes del cuerpo más afectadas son sobre todo los miembros superiores (cuello, codos, muñecas, brazos, hombros) y la zona dorso lumbar (espalda y parte inferior de la espalda). El hecho de que las tareas sean a menudo repetitivas y que frecuentemente requieran la utilización de los mismos músculos, aumenta los riesgos de dolores y lesiones.

Síntomas de lesiones en la zona dorso lumbar (espalda, parte inferior de la espalda)

Las lesiones dorso lumbares consisten en lumbagos, hernias discales, dolores raquidianos (de la columna vertebral) e incluso fracturas vertebrales provocadas por las sobrecargas.

Entre los principales peligros encontramos: La carga (basuras, bolsas de basuras, bidones, máquinas) es demasiado pesada, la carga es voluminosa o difícil de

agarrar, la carga es inestable, falta de espacio libre para levantar la carga correctamente, largas distancias para transportar la carga, manipulación de cargas en posturas forzadas (espalda inclinada, de rodillas).

Algunas medidas preventivas:

- Antes de levantar la carga, evaluar su peso.
- Si es demasiado pesada, hacer que le ayuden.
- Si es posible, empujar o deslizar la carga en lugar de levantarla.
- Dar a su cuerpo la oportunidad de recuperarse después de realizar un esfuerzo.
- Procurar no trabajar demasiado tiempo en la misma postura.
- Trabajar con las piernas ligeramente separadas (bien hacia delante o bien lateralmente).
- El calzado debe procurarle un buen apoyo.

Síntomas en los miembros superiores (cuello, codos, hombros, muñecas, brazos, dedos) Dolores, enfermedades, picores, entumecimientos, tendinitis (inflamación del tendón).

Entre los principales peligros, encontramos: Trabajo repetitivo (realizar los mismos movimientos), tener que trabajar de manera rápida e intensa. posturas incómodas y rígidas de la mano, brazo, muñeca y codo, posturas de trabajo con un brazo o los dos por encima de los hombros, posturas forzadas debido a las restricciones de espacio. herramientas pesadas, herramientas inadaptadas que requieren esfuerzos suplementarios para su manipulación., máquinas (herramientas) que vibran mucho, máquinas que requieren de un esfuerzo importante para su levantamiento o su desplazamiento, máquinas en mal estado debido a un mantenimiento inadecuado, presión constante de las manos para empujar las máquinas, empujar, levantar y desplazar muchos objetos, muebles, entre otros.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

- En la medida de sus posibilidades, procurar variar los movimientos y las posturas de trabajo.
- Adoptar buenos gestos y posturas (piernas ligeramente separadas, hombros lo más bajos posible, trabajar a una altura adaptada a su

estatura).

- Informarse sobre los riesgos que entrañan para su salud las malas posturas/malos gestos de trabajo.
- Alternar las manos para distribuir la carga.
- Cuando sea posible, adaptar las máquinas/herramientas a su cuerpo.
- Tomarse pausas para recuperarse de la fatiga y del esfuerzo.

Síntomas en los miembros inferiores (caderas, pies, rodillas) Dolores y artrosis en las caderas y la rodillas.

Encontramos peligros como: Tener que cambiar constantemente las posturas de trabajo (en cuclillas, inclinados, de pie) a lo largo de una hora de trabajo provoca dolores en las rodillas, tener que flexionar las rodillas frecuentemente, falta de espacio para flexionar convenientemente las rodillas.

Medidas preventivas:

- En la medida de sus posibilidades, procurar variar los movimientos y las posturas de trabajo.
- Adoptar buenos gestos y posturas (trabajar sobre una rodilla).
- Informarse sobre los riesgos que entrañan para su salud las malas posturas / malos gestos de trabajo.
- Tomarse pausas para recuperarse de la fatiga y del esfuerzo.

Evaluación del puesto de trabajo de limpieza de una institución educativa

Después del estudio de principales riesgos y peligros al personal de limpieza, se priorizo riesgos de seguridad, ergonómicos, contaminantes y psicológicos.

Seguridad: Se evaluó el trabajo con escaleras de mano, escaleras fijas, caídas al mismo nivel, riesgos eléctricos, utensilios manuales.

Aspectos ergonómicos: Los principales problemas ergonómicos en las tareas de limpieza se derivan de aspectos como la postura, repetitividad y fuerzas aplicadas.

A continuación, se resumen los problemas más destacados, identificados y analizados en los trabajadores de limpieza: (Berríos,2016)

Problemas relacionados con la postura y la repetitividad:

- Barrer: movimientos repetitivos de flexión de brazos y codos y de torsión de tronco; flexión de tronco en el uso del recogedor.
- Fregar: movimientos repetitivos de flexión de brazos y codos y de torsión de tronco; fuerza intensa: de empuje al pasar el mocho y de torsión al escurrirlo.
- Limpiar papeleras: Flexión elevada de tronco y brazos.
- Quitar el polvo: Posturas muy variadas: frecuentes los movimientos repetitivos de mano-muñeca y de flexión de brazos.
- Reponer bolsas: Flexión de tronco y brazos.
- Limpiar muebles: posturas muy variadas (frecuentes los movimientos repetitivos de mano-muñeca y de flexión de brazos); flexión y/o inclinación de tronco para alcanzar a los lugares más bajos.
- Limpiar cristales y puertas: trabajo en alturas y postura inestable; postura de flexión de brazos estática; movimientos laterales de tronco y cuello.
- Limpieza de paredes: flexión elevada y repetitiva de brazos; rodillas flexionadas.
- Desinfectar: Movimientos repetitivos.
- Retirar bolsas de basura: flexión moderada-alta de tronco y brazos y manejo de cargas (en general, no muy elevado)

Contaminantes: Se identificó una variedad de productos de limpieza, cuya composición química evidencia un riesgo derivado de su manipulación, los cuales pueden causar lesiones de contacto, proyecciones, salpicaduras, inhalación.

Aspectos psicosociales: Los trabajadores de limpieza son el colectivo que manifiesta estar expuesto a mayor número de factores de riesgo psicosocial: cierta inseguridad laboral, altas exigencias psicológicas cuantitativas, falta de posibilidades de relación social, falta de control sobre los tiempos de trabajo, falta de estima, falta de posibilidades de desarrollo, escasa claridad de rol.

Calidad de Vida Laboral

Hace poco más de 70 años se evidencia el interés por la calidad de vida laboral en términos de la historia de las organizaciones. Según registros históricos, las condiciones laborales del ser humano, hasta la primera o segunda década del siglo

XX, fueron bastante precarias. Las personas laboraban durante largas y extenuantes jornadas que, a veces, superaban las 16 horas por día. Así mismo, las condiciones de seguridad laboral eran mínimas; no existían sistemas de atención médica adecuados, había muy poca o ninguna reglamentación al respecto, no había ministerios de trabajo o de protección social, las herramientas de trabajo eran aún muy rudimentarias, por lo que los accidentes, incluso fatales, eran muy frecuentes.

Dicho, en otros términos, las condiciones de trabajo violaban todos los mínimos que se consideran en la actualidad en materia de bienestar laboral (Muchinsky, 2000)

Según Chiavenato, (1995) “predominaba una concepción de organización mecánica y deshumanizada, donde el hombre era considerado más, como un apéndice productivo, que la razón y el fin mismo de la productividad. Había un afán desaforado por obtener mayor rentabilidad al costo que fuese, sin importar mucho el bienestar de los individuos”.

Esta concepción de la organización y del ser humano que laboraba en ella, empezó a cambiar, Elton Mayo en los años 30 logró demostrar que la productividad en las organizaciones estaba ligada a factores del comportamiento humano, que a condiciones tecnológicas y del ambiente. Esto tuvo un gran impacto en la forma de concebir la administración en el futuro, en la medida que resaltó el papel del ser humano en las organizaciones.

Como resultado de esta investigación surgió la teoría de las relaciones humanas, cuyo efecto sería el desarrollo de teorías y prácticas dirigidas al mejoramiento de los recursos humanos dentro de la organización (Salas, 1991)

Hasta finales de la década de los cincuentas y el inicio de los sesentas, con el surgimiento de la teoría comportamental y la teoría del desarrollo organizacional, respectivamente, empezaron a cambiar el panorama de los trabajadores en las organizaciones (Chiavenato I. , 1995). Este movimiento se afianzaría durante los años 70s y 80s, época en las que se popularizaron estas ideas entre los gerentes, quienes empezarían a desarrollar programas tendientes al mejoramiento de la calidad de vida laboral (Salas, 1991).

Con respecto al surgimiento del concepto como tal de la CVL, Lau y May (1998)

realizaron una revisión sobre este particular y citan a Hian y Einstein (1990) quienes señalan que el término fue introducido en 1972 durante una conferencia de relaciones laborales internacionales.

Robbins (1989) la define como “un proceso en cual una organización responde a las necesidades de los empleados, desarrollando mecanismos que les permiten a estos participar en las decisiones y en el diseño de su vida laboral”.

La CVL es reconocida como un constructo multidimensional asociado con seguridad laboral, mejores sistemas de recompensas, salarios altos, oportunidad para crecer, grupos participativos y productividad organizacional incrementada.

Será entendida entonces como el ambiente y condiciones de un lugar de trabajo favorables, que soportan y promueven la satisfacción del empleado mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento.

Se aborda el tema desde dos perspectivas, la primera, planteaba que se tenía una CVL mejorada como resultado de políticas y prácticas que optimizaba el clima organizacional; este punto de vista se denominó organizacional. El segundo planteamiento, representaba la perspectiva de los trabajadores y argumentaba que la CVL era óptima cuando las necesidades de los trabajadores eran satisfechas (Salas, 1991).

Castillo (1994), mantiene esta línea de pensamiento, para quien la CVL “es un producto de su motivación y educación, es decir, que está determinada por el cubrimiento de las necesidades reales de las personas” significa que, si el objetivo es mejorar la calidad humana dentro de la empresa, se tiene que motivar y entrenar a los colaboradores.

En años más recientes, la idea es mantener condiciones adecuadas de CVL en las organizaciones, no obstante, las condiciones cambiantes del entorno mundial, han impuesto a las organizaciones una serie de restricciones que enfatizan en el aumento de la productividad y de la rentabilidad; propias de las primeras dos décadas del siglo XX, tiempo que se caracterizaba por condiciones laborales deprimentes (Muchinsky, 2000); “presión que se descarga en los trabajadores, generando efectos adversos como un aumento en los niveles de estrés” (Dessler, 1996)

Para el caso peruano, estas tendencias tampoco han sido ajenas. Un primer

antecedente de interés por el bienestar de los trabajadores fue en el año 1911, Ley N° 1378 de 20 de enero. “Ley de Accidentes de Trabajo”. Es ampliación de la ley promulgada en 1908, se extiende a las nuevas fábricas y considera la asistencia médica, indemnizaciones, declaración de los accidentes y procesos judiciales, seguros, garantías y multas.

Se empezaron a adoptar enfoques administrativos como el downsizing y la reingeniería, que conllevaría a la disminución de la fuerza laboral; así mismo, el outsourcing que implica la contratación de trabajadores por empresas alternas en condiciones diferentes a las de la compañía matriz, lo que, a su vez, genera inseguridad laboral y remuneraciones disminuidas, de lo cual un ejemplo típico son las empresas de servicios temporales. Cabe mencionar que una buena parte de las personas que laboran en Perú, lo hacen en el segmento de la economía informal, donde las condiciones de CVL son precarias.

La definición de CVL estará asociada a otros conceptos, entre estos relacionados encontramos, la satisfacción laboral, el clima organizacional, el compromiso con el trabajo y el compromiso organizacional, por lo que amerita realizar cierta reflexión al respecto.

La satisfacción laboral es entendida como una actitud (Davis & Newstrom, 1995) (Turcote, 1986), que está determinada por la personalidad del individuo, de sus características socio demográficas y de la situación objetiva, en este caso laboral, supone respuestas afectivas (sentimientos) y respuestas cognoscitivas (creencias) que inciden en la forma como los empleados evalúan su trabajo (Main, 2002), significa que la satisfacción laboral implica características disposicionales, es decir, que la persona puede traer una tendencia positiva o negativa, al lugar de trabajo, procesar la información del lugar y del trabajo mismo, de forma que sea consistente con dicha disposición y en consecuencia, sentirse satisfecha o insatisfecha (Pérez & Salom, 1993; citados por (Méndez & Rodríguez, 1998)).

Por otra parte, el concepto de clima organizacional, muestra relaciones significativas con la calidad de vida laboral, según el enfoque integrador, el clima es “el conjunto de percepciones de los trabajadores sobre su ambiente de trabajo, las cuales están afectadas, por un lado, por las condiciones objetivas de la organización, como su estructura, sistemas de comunicación, sistemas de

recompensas e incentivos, entre otras, y por otro, por las características de los individuos, como su personalidad, estilos de percepción, motivación, entre otras, de cuya interacción surgiría un modo colectivo de vivenciar y evaluar el ambiente organizacional” (Gómez-Rada, 2004), se puede inferir que el clima supone también una actitud, que puede ser positiva o negativa en términos de la valoración que hagan los individuos.

Además, el objeto de evaluación es la organización como un todo, aunque a diferencia de la satisfacción laboral no sólo en función de las necesidades personales, sino como un consenso del grupo y de los factores organizacionales. El compromiso organizacional, como una actitud, se refiere al grado en que una persona se identifica con su trabajo, se involucra activamente con el desempeño del mismo y el resultado de su gestión tiene implicaciones importantes para su autoestima (Robbins, 2004).

Para Mirvis y Lawler, (1984; citados por (Toro, 1991)) “Un buen ambiente de calidad de vida laboral es aquel que atrae la vinculación de los empleados, los entrena y los desarrolla, los promueve y les proporciona experiencias de trabajo enriquecedoras, los invita a participar en decisiones relativas al puesto de trabajo y a los asuntos organizacionales, al mismo tiempo les provee empleo estable, adecuados ingresos y beneficios, trato justo y lugar de trabajo seguro”. Otro concepto es de, Toro (1991), la CVL “Es la existencia objetiva de condiciones económicas, sociales, administrativas, organizacionales y tecnológicas que satisfagan las necesidades básicas del hombre y lo desarrollen. Estas condiciones afectan su vida en otros sectores”.

Bhola (2006) indica que la CVL, de una forma amplia, puede ser definida en términos de categorías conceptuales como compensación justa y adecuada, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad para usar y desarrollar las capacidades humanas, futura oportunidad para continuar creciendo, seguridad, integración social en el lugar del trabajo, relevancia social del trabajo y rol balanceado del trabajo en el espacio total de la vida.

Vale la pena resaltar un elemento que señala Toro (1991), acerca de que la CVL afecta a otros sectores de la vida de la persona, lo cual coincide con una de las dimensiones que plantea Bhola (2006) sobre el balance que debe existir entre el trabajo y otros espacios de la vida.

La nominación de estas condiciones varía de un autor a otro, pero resaltan aspectos de retribución adecuada, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo en el trabajo.

Por su parte, Méndez y Rodríguez (1998), amplían el concepto de CVL al afirmar que el objetivo de un estudio de CVL, es describir una situación laboral particular; esta incluye aspectos familiares y comunitarios, de tal manera que la información sea lo suficientemente amplia y precisa para determinar los aspectos modificables y no modificables que conforman el ambiente de trabajo.

Tener en cuenta que el concepto de calidad de vida laboral, se desprende de un concepto más amplio que es la calidad de vida general. Una definición amplia de este concepto es la presentada por Reimel, (1992; citado por (Rojas & Reimel de Carrasquel, 2001), quien retoma los planteamientos hechos por Ajzen y Fishbein (1980), en su teoría de acción razonada y la teoría social cognoscitiva, planteada por Bandura (1986), para concluir que desde una perspectiva psicosocial, “la calidad de vida es una propiedad de los individuos al experimentar sus ambientes de vida, y la percepción y evaluaciones hechas por ellas de los mismos”.

“La calidad de vida también se refiere a la evaluación subjetiva y objetiva de varios elementos como la salud, la alimentación, la educación, el trabajo, la vivienda, la seguridad social, el vestido, el ocio y los derechos. En adición, se puede decir también que es una medida que implica bienestar físico, mental y psicológico”
(Levi & Anderson, 1980; citados por Oblitas, 2004).

Luego de revisar estos conceptos, es pertinente que las organizaciones desarrollen acciones como agentes sociales que promuevan la calidad de vida en el trabajo.

El término de calidad de vida laboral según los autores Poza & Prior (1988, citado en Gamero, p.35, 2003) lo definen como “la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como, por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive.” (Poza & Prior, 1988).

La siguiente es la definición empleada para la construcción del instrumento

utilizado para este trabajo: la calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. (González 2007).

Modelo de calidad de vida laboral de Nadler y Lawler

Cuatro aspectos fundamentan la calidad de vida laboral: (French, W.2006)

- Que las decisiones sean tomadas con participación de los trabajadores,
- Formación de grupos y renovación de la organización del trabajo,
- Establecer un sistema de bonificación o recompensa a fin de motivar a los trabajadores,
- Optimizar las condiciones del ambiente de trabajo.

Modelo de calidad de vida laboral de Hackman y Oldhan

Los autores que se mencionan presentan un modelo de acuerdo a los cargos establecidos por la organización: (French, W.2006).

Por ejemplo, basándose en la variedad de habilidades que debe tener un colaborador para desempeñarse adecuadamente en la organización y generar una adecuada calidad de vida laboral. Los conocimientos, así como las competencias son otros de los requerimientos importantes para este fin. Así mismo se considera que el realizar la tarea de principio a fin es fundamental ya que con ello se podrá ver los resultados esperados, y esto se consigue entendiendo adecuadamente el significado de lo encomendado y de las consecuencias que se pueden generar si no se da cumplimiento. Por otro lado la autonomía es una característica que todo postor debe contar a fin de que se perciba responsabilidad e independencia en su labor.

Por otro lado, existen condiciones que deberían implementarse en todas las organizaciones para lograr una mejor calidad de vida laboral y la satisfacción de las necesidades en los trabajadores, tales como:

- Retribución suficiente, que le permita al trabajador tener una vida digna.
- Seguridad y Bienestar en el Trabajo, para minimizar daños o lesiones u otro riesgo laboral
- Oportunidad para desarrollar las capacidades, permitiéndoles ejercer su autonomía y uso de múltiples habilidades y no una sola, retroalimentando y estableciendo medidas reguladoras.
- Oportunidades de Crecimiento Continuo y Seguridad, con la finalidad de crecimiento y ascenso en la organización.
- Integración Social, olvidando los prejuicios, en otras palabras, es la inclusión a la que todo ser humano tienen derecho.
- Tiempo balanceado entre la vida y el trabajo, la organización debe dar oportunidad al trabajador para organizar tiempo en sus actividades personales, o familiares, considerando que un ascenso no incluye necesariamente un cambio geográfico, sobre todo pensando en la unidad y cohesión familiar.

Esta implementación de proyectos para mejorar la calidad de vida en el trabajo es beneficiosa para los colaboradores pues permite, su desarrollo, motivación sostenida, mejor rendimiento laboral, menor rotación en empleos, mayor satisfacción y

Limitaciones de los proyectos de calidad de vida laboral

A pesar de que la implementación de estos proyectos puede ser beneficiosa, también tiene sus limitaciones y pueden generar lo siguiente: Que algunos trabajadores por voluntad propia no deben mejorar su calidad de vida, pues tienen la incapacidad de asumir nuevos retos o no tienen habilidades sociales que les permita realizar trabajos en equipo. En otros casos, el cambio de obligaciones o mejora de las labores puede hacer pensar que se debe percibir mejores remuneraciones y no estando estas acorde a las expectativas puede generar dificultad en la calidad de vida. Por otro lado, el implementar acciones para la mejora, puede ocasionar en la organización un incremento de costos y gastos en mejorar ambientes, implantar tecnología u herramientas, etc. En tal sentido hay que tener en cuenta que los equipos tecnológicos que se implementen deben estar acorde a las habilidades del colaborador de manera que no queden obsoletos cuando éste haya aprendido a usarlo.

Dimensiones de la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral puede ser estudiada en dimensiones subjetivas y objetivas: (Casas 2002)

Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral:

- Dentro de ellas se considera al medioambiente físico; en donde es posible todo tipo de riesgos y accidentes laborales; el medioambiente tecnológico que incluye equipos, instrumentos y su mantenimiento o suministro. El medioambiente del salario, y el productivo, en el que se considera horarios, recursos, etc.

Condiciones subjetivas de la Calidad de Vida Laboral

En lo que respecta a las condiciones subjetivas, pueden incluirse la interacción afectiva dentro de la esfera privada y su interrelación con el mundo laboral; la satisfacción del trabajador con su actividad profesional y su interacción con los usuarios; la interacción del trabajador y el equipo de trabajo en plano organizativo y jerárquico.

Sin embargo, en la investigación realizada se ha tomado en cuenta las dimensiones propuestas por (Gonzales, 2007):

Soporte institucional para el trabajo – SIT

Se refiere a elementos del trabajo que son responsabilidad de la institución, para dar forma y soporte al mismo. Incluye la supervisión, el apoyo, la evaluación y la promoción.

Seguridad en el trabajo – ST

Incluye elementos como relacionados a las condiciones para el trabajador con la finalidad de lograr un mayor compromiso con la institución, entre ellos tenemos los salarios, satisfacción de los procedimientos, capacitaciones, incentivos.

Integración al puesto de trabajo – IPT

Referida a la inserción del trabajador a la institución de acuerdo al ambiente y condiciones de trabajo a los incentivos y motivación.

Bienestar logrado a través del trabajo - BLT

Es percibido como la satisfacción de las necesidades gracias al trabajo, incluye

las condiciones de vida, los bienes alcanzados, es decir los beneficios que se tiene por el trabajo, no solo materiales sino psicológicos.

Desarrollo personal del trabajador - DP

El trabajo también puede dar satisfacciones personales como el cumplimiento de objetivos académicos, profesionales, e incluso seguridad personal y autoestima.

Administración del tiempo libre – ATL

Los trabajos que permiten tiempo libre en sus colaboradores repercuten en el disfrute y la planificación del tiempo libre logrando un equilibrio laboral y personal.

2.3.1. Riesgo laboral y calidad de vida laboral

Para crear una cultura preventiva que estimule la autonomía responsable, debe lograrse una visión común de la empresa, ojalá construida a través de una gestión participativa, en un marco de valores, compartido y definido con la participación de todos los involucrados.

Esta cultura preventiva debiera tener al centro el desarrollo integral de las personas que trabajan, sus familias, la empresa con su bien común laboral, la misma región, su ambiente y la sociedad.

El valor de la vida, la persona, la familia y el bien común laboral debieran ser esenciales.

Desde esta perspectiva es necesario considerar que la posibilidad o no de desarrollo y crecimiento emerge en una estrecha relación y como parte de una red o malla sinérgica que contempla a la calidad de vida personal, familiar, laboral y ambiental, la presencia de un clima laboral satisfactorio con una buena cultura de acuerdos y resolución de conflictos, la presencia de un nivel de salud mental y físico satisfactorio, un nivel de estrés motivante y creador, políticas de control y prevención de drogas legales, alcohol y automedicación y la existencia de planes y programas destinados a suprimir los accidentes laborales, enfermedades profesionales y ausentismo.

Por otra parte, si uno contempla el “círculo de la confianza y autonomía responsable”, ve que el centro está en un equilibrio entre la protección y la

permisividad poderosamente influido de manera secuencial por el reconocimiento, la intimidad compartida, la solidaridad, la creatividad y solución de problemas, los resultados y los feed-backs necesarios que permiten la satisfacción y motivación necesarias para que nuevamente emerja entre la protección y permisividad un comportamiento grupal e individual preventivo de una manera auto organizada.

A su vez, la confianza básica como motor fundamental para enfrentar las situaciones de riesgo, está profundamente asociada a lo que es la definición personal y aún grupal de identidad, pertenencia y a los sentimientos de ser acogido, comprendido y ayudado, es decir, de ser valorado como persona particular e irrepetible. “Más aun, el individuo tiene la experiencia de si mismo en relación a un mundo de personas y de objetos organizados simbólicamente, a través de la confianza básica.” A su vez, el sentido conecta simbólicamente la brecha entre decisión y atribución de riesgos reduciendo la complejidad.

El problema particular de este enfoque es que, dependiendo de la edad, género, etapa del desarrollo personal, familiar, social, cultural, económico y aún laboral, motivaciones, valores, sentido e identidad van modificándose y cambiando. Por ejemplo, basta sólo considerar el valor de la estabilidad, el riesgo y el cambio que le da una persona de 25 años comparado con una persona de 45 años.

La única opción de avanzar más todavía en políticas eficientes y eficaces de prevención se reduce a un esfuerzo mayor de personalización y aún de humanización, con su capacidad básica de ponerse en el lugar del otro y personalizarse en la medida que personalizo al otro a través de la otorgación de significado y sentido a los comportamientos. En el futuro por cada persona que trabaje debiera existir y construirse con ella un plan particular preventivo que considere sus particularidades a partir de lo propuesto en este trabajo junto a todas las otras estrategias normalizadas y estandarizadas hoy la permisividad poderosamente influido de manera secuencial por el reconocimiento, la intimidad compartida, la solidaridad, la creatividad y solución de problemas, los resultados y los feed-backs necesarios que permiten la satisfacción y motivación necesarias para que nuevamente emerja entre la protección y permisividad un comportamiento grupal e individual preventivo de una manera auto organizada. El rol de los líderes sería en este contexto el de ser “portadores de sentido”, enfatizando la dirección “por valores”, generando condiciones para que las

personas desarrollen y descubran el sentido de los comportamientos autónomos, creativos y responsables.

Canals, en el 2002, propone que en los informes personales que realiza cada persona antes de hacer una actividad desde el punto de vista preventivo, se incorpore una columna que obligue por lo menos a escribir para qué va a poner en práctica los comportamientos preventivos que él define, y una línea al final del informe que diga “gracias y lo felicito por pensar en Ud., su familia, sus compañeros y la empresa”.

Finalmente, respecto a la prevención como comunidad laboral, está definitivamente representada por la posibilidad de incorporar en la empresa como idea fuerza, la frase de E. Levinas, “Todos somos responsables de todos ante todos, pero yo más que todos”, que enfatiza desde un punto de vista ético y de valores, la responsabilidad indelegable de uno como persona para con los otros, sólo por el hecho de ser también personas.

2.3.2. Programas de Bienestar para Trabajadores.

2.3.2.1. *Programas de Prevención.*

Los programas de prevención tienen como finalidad la prevención en todos los ámbitos de una organización, para ello se debe contar con el Servicio de Prevención con la finalidad de seguir los pasos de diagnóstico o evaluación inicial de riesgos para luego instaurar acciones preventivas a través de los programas, manteniéndolos y mejorándolos en el tiempo. Por ello es importante que el diseño del programa sea personalizado para cada empresa.

Los objetivos del Programa de Prevención de riesgo son:

- 2.3.2.1.1. Constituir en todos los ámbitos de la organización, la prevención de riesgos laborales.
- 2.3.2.1.2. Planificar el programa para optimizar los recursos.
- 2.3.2.1.3. Desarrollar la iniciativa y actividades de forma que sean sostenibles y continuadas.
- 2.3.2.1.4. Monitorizar los riesgos.
- 2.3.2.1.5. Optimizar las condiciones de seguridad de los trabajadores.
- 2.3.2.1.6. Dar cumplimiento a la ley de riesgos laborales.
- 2.3.2.1.7. Cumplir con las funciones establecidas y asumidas por el personal responsable de riesgos laborales.

Este programa debe ser elaborado por una persona competente en la materia, valga decir un Técnico superior y debe incluir la descripción de objetivos, por procedimientos a seguir y actividades con sus responsables, la fecha y planificación, así como las evidencias respectivas de que se realizaron las actividades y el sistema de evaluación para evaluar los resultados.

2.3.2.2. Información y formación sobre el programa de prevención.

El programa de prevención debe ser socializado con todo el personal de la institución, con la finalidad de que se involucren en las actividades preventivas del programa.

El programa debe considerar los siguientes ítems: *Seguridad en el proyecto.*

Adoptar sistemas de seguridad e higiene durante el desarrollo de proyectos industriales, desde su implementación, y desarrollo a fin de garantizar el adecuado funcionamiento.

a. Visitas de seguridad.

Consiste en realizar visitas programadas a los puestos de trabajo de las diferentes áreas de la institución, para controlar los riesgos, y observar la correcta implementación de las acciones del programa, de lo contrario tomar medidas correctivas.

b. Ergonomía en puestos de trabajo.

Considerar en los puestos de trabajo las habilidades de quien lo realiza o los impedimentos con la finalidad de lograr la adaptación y ergonomía que necesitan.

c. Prevención de Riesgos en Genba Kanri (Gestión de Taller).

Las acciones preventivas deben de ser integradas en las actividades que se realizan a diario; la detección de riesgos exige instaurar medidas preventivas para reducir los niveles de accidentalidad o de lo contrario reducir los accidentes con bajas laborales. Para ello es necesario establecer actividades como la elaboración de hojas de operación estándar, que guíen la operación técnica de cada trabajo. La observación de las tareas por puesto de trabajo, y la respectiva capacitación en él; son actividades que reducirán la accidentalidad, y finalmente el análisis de los accidentes o incidentes, para tomar medidas de prevención.

d. Condiciones Ambientales.

La prevención va dirigida también a la seguridad ambiental y a las condiciones de reducir la existencia de agentes contaminantes en los puestos de trabajo; por ello es necesario elaborar planes de higiene y aplicarlos paulatinamente, así también las evaluaciones según los riesgos contaminantes de la institución son importantes. Y establecer de acuerdo al diagnóstico obtenido las fichas de datos de seguridad que sean comprensibles para los trabajadores.

e. Emergencias y Primeros Auxilios.

La organización debe contar con las principales medidas que le permitan cubrir una emergencia y minimizar el riesgo de las complicaciones, así mismo establecer los planes de emergencia.

f. Información de fabricantes y suministradores.

Los equipos deben contar con los riesgos que pueden ocasionar y los cuidados que se deben de tener para su manipulación, información que debe ser impartida a los trabajadores.

g. Control de adquisiciones.

La institución debe asegurar que los equipos sean adquiridos de acuerdo a las normas vigentes y que guarden las características exigidas a fin de evitar problemas técnicos, que puedan generar algún tipo de daño lesión o accidente en los trabajadores. Deben de contar con una norma interna que rija todos los procedimientos de aceptación de los equipos.

h. Coordinación de empresas externas.

De existir empresas externas que presten sus servicios a la organización, es menester, que éstas cumplan con las normas internas de prevención de riesgos estipuladas.

i. Control de avance implantación del Programa de Prevención.

Como todo Programa, el seguimiento de su implementación y actividades debe ser continuo, a fin de detectar cualquier falencia o necesidades para tomar medidas de contingencia.

“En conclusión, el Programa de prevención es un elemento dentro del sistema de gestión de prevención de riesgos

laborales, que integra la prevención en el sistema productivo de la empresa conjuntamente y de forma indivisible con la calidad, la producción y el medio ambiente.” (González, M 2003)

2.3.2.3. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores es una actividad preventiva que servirá para proteger la salud de los trabajadores, una de estas actividades serán la evaluación periódica de exámenes de laboratorio, o control médico que permita obtener información sobre el ingreso, presencia y efecto de agentes nocivos en el organismo. (Documento Técnico, MINSA 2007)

Criterios de aplicación.

Evaluación del estado de salud al incorporar a un nuevo trabajador, asignación a un trabajador a una nueva tarea con nuevos riesgos, tras una ausencia prolongada de un trabajador por motivos de salud. Trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente. Vigilancia de la salud orientada fundamentalmente a la identificación y evaluación de riesgos en el trabajo, análisis del estado de salud de los trabajadores a partir de la información disponible o, en su caso, la generada al efecto, que se integrará en la evaluación inicial de riesgo. Evaluación del estado de salud individual y colectiva para la detección precoz de alteraciones en relación con la exposición a riesgos en el trabajo.

Estudio de las enfermedades que causan bajas para identificar posibles relaciones con los riesgos del trabajo con la periodicidad que las circunstancias lo requieran. Investigación de daños a la salud individuales o colectivos para identificar sus posibles causas laborales.

2.3.2.4. Exámenes pre-ocupacionales.

Los exámenes pre ocupacionales son programas de selección de personal. Su propósito es determinar si se encuentra física y psicológicamente apto para desarrollar un trabajo determinado y asegurar que su ubicación no represente un peligro para su salud y la de otros trabajadores, el cual tienen por objetivos, determinar si el trabajador puede desempeñar el cargo al cual postula y definir la incidencia de los problemas de salud en la productividad.

El examen inicial tiene como propósito la determinación y registro de las condiciones de salud de los aspirantes y más aún la asignación del candidato a una ocupación a sus aptitudes de manera que sus limitaciones no afecten su salud, su seguridad ni la de sus futuros compañeros de trabajo. Mientras que los exámenes periódicos garantizarán la salud física y mental del trabajador verificando con tiempo si las condiciones de trabajo no han afectado a los individuos que laboran en este ambiente. La frecuencia con que debe efectuarse los exámenes periódicos depende de condiciones de la Industria: origen del trabajo realizado, riesgos, severidad en la exposición, presencia de sustancias tóxicas y existencia o no de medidas de seguridad, así también de las condiciones de los examinados: edad, sexo y estado de salud de ingreso.

Los exámenes de reinserción laboral son requeridos para autorizar la reinserción al trabajo después de una larga ausencia, por razones de salud. Tiene como objetivos determinar la conveniencia para el trabajador de realizar la labor, recomendar acciones apropiadas para proteger la salud de futuras exposiciones, reubicar o rehabilitar, en caso de ser necesario.

En cuanto al examen de retiro, es esencial para detectar el efecto de los riesgos a los cuales estuvo expuesto el trabajador.

Higiene de los lugares de trabajo

La higiene en el trabajo está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas, una estrategia como es el saneamiento básico ambiental busca crear un ambiente de higiene, bienestar, salud, seguridad y calidad de vida entre los trabajadores.

Por ejemplo, el número de trabajadores debe corresponderse con el espacio en los locales de trabajo, así también con el objetivo de favorecer la limpieza, se recomienda pintar las paredes interiores de los edificios o locales con colores claros, sobre los cuales las manchas resaltan y pueden verse más fácilmente. Esto contribuye, además, en forma importante a mejorar la iluminación. Para evitar la monotonía, se recomienda utilizar más de un color.

En cuanto a el agua para beber, debe ser potable y fresca, suministrarse mediante

bebederos higiénicos ubicados a una distancia conveniente y en proporción adecuada al número de trabajadores. En cuanto a el control de vectores, se puede definir como el conjunto de medidas que deben aplicarse para lograr que la densidad de vectores - moscas, cucarachas, roedores, etc.- disminuya a una magnitud que deje de ser un problema sanitario, tener en cuenta el control de los residuales líquidos.

Tener en cuenta, en cuanto a el control de los residuales sólidos, la basura que se produce en un centro de trabajo, sin un control sanitario adecuado, produce afectaciones de carácter estético, la contaminación del medio ambiente y problemas relativos a la salud humana, derivados de la proliferación de insectos y roedores, vectores de enfermedades, referente a las instalaciones sanitarias se debe contar con un número adecuad, las cuales deben guardar una proporción con el número de empleados que las utilizan y ubicarse en lugares convenientes y a distancias adecuadas de los puestos de las áreas de labor.

Una buena ventilación es muy importante, las oficinas y otros lugares donde se trabaja deben ventilarse natural o artificialmente, o de ambas formas, de manera adecuada, mediante la introducción de aire nuevo o purificado. En circunstancias normales, deben introducirse entre 30 y 40 m³ de aire por persona cada hora, según el clima local.

Tener en cuenta la iluminación, si es correcta, permite al trabajador realizar su labor en un ambiente confortable y seguro. Tanto el exceso como la escasez de ella, expone al empleado a los accidentes de trabajo o a ciertas patologías oculares.

La limpieza y mantenimiento deben realizarse de manera que se levante la menor cantidad posible de polvo, los bombillos y lámparas de luz fría, así como las ventanas, deben limpiarse periódicamente para evitar que se deposite el polvo y ofrezcan una iluminación deficiente. La limpieza debe realizarse de forma programada según las características del local y, sobre todo, se debe educar a los trabajadores y usuarios a cuidar la limpieza. (Sánchez, Villalobos, & Cirujano, 2007)

Participación social en el trabajo de la organización

Los colaboradores, deben de participar constantemente con los equipos de trabajo de diferente jerarquía, olvidando las diferencias y con apertura.

Perfeccionamiento empresarial

El perfeccionamiento empresarial se alcanza gracias a varios factores entre los cuales esta la preservación del ambiente, la higiene la gestión en negocios, la seguridad y la salud de los trabajadores; factores que ayudan a crear una imagen competitiva y eficiente de la institución.

“El perfeccionamiento empresarial tiene como objetivo central incrementar al máximo la eficiencia y competitividad de la organización, sobre la base de otorgarle las facultades necesarias, y establecer las políticas, principios y procedimientos, que estimulen el desarrollo de la iniciativa, la creatividad y la responsabilidad de todos los jefes y trabajadores”. (Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño, & Fernández, 2006)

Perfil de puesto

Los puestos en una organización tienen determinadas exigencias que son necesarias para realizar la tarea encomendada, para ello se considera un perfil de puesto donde se explaya las habilidades y capacidades necesarias, que les permitirá alcanzar los objetivos comunes de la organización.

Política de cambio

Las organizaciones deben renovarse periódicamente, refiriéndonos con ello a dinamizar los procesos y actividades, y a no hacer de ellos una rutina; teniendo en cuenta que el cambio y la vanguardia de nuevas estrategias en cuanto a proceso y actividades avanza constantemente.

Relaciones sociales

Recordando que el estrés laboral agudo o el crónico catalogado como Síndrome de Burnout, pueden afectar a los trabajadores, es necesario que las organizaciones prevean un tiempo libre para sus trabajadores, teniendo en cuenta el que emplean en sus labores, contribuyendo así no solo a los procesos sociales

inherentes a los hombres sino también al aspecto psíquico.

Salud del trabajador

Las medidas que la organización debe tener en cuenta para mantener la salud de sus trabajadores involucran desde exámenes médicos ejecutados durante el reclutamiento para el puesto de trabajo hasta los exámenes médicos periódicos. Las medidas de higiene personal también deben ser impartidas y recordadas a los trabajadores con la finalidad de evitar propagación de enfermedades. Pero además la higiene personal, en el sentido de proteger la salud también tiene que ver con condiciones como los periodos de reposo; y ello es parte y responsabilidad de la organización, con la finalidad de no hacer monótono el trabajo y no crear cierto discomfort psicológico y mantener la salud mental. Por otro lado, la promoción del ejercicio por parte de la institución también es importante con la finalidad de mejorar el estrés.

Educación sanitaria

Deben crearse hábitos seguros y adecuados para lograr una adecuada higiene visual, prevenir el estrés y los trastornos de trauma acumulativo.

En cuanto a estrategia de prevención de estrés, con medidas como asegurar que el volumen de trabajo coincida con las habilidades y los recursos de los trabajadores, diseñar los trabajos para proveer significado, estímulo y oportunidades para que los trabajadores utilicen sus habilidades, definir

claramente las funciones y responsabilidades de los empleados, ofrecer oportunidades a los trabajadores para participar en las decisiones y acciones relacionadas con su trabajo, mejorar las comunicaciones –reducir la incertidumbre sobre el desarrollo de la carrera profesional y las posibilidades de trabajo en el futuro, proveer oportunidades para la interacción social entre los trabajadores, establecer los calendarios de trabajo en forma compatible con las demandas y responsabilidades fuera del trabajo se controlará los niveles de estrés.

En cuanto a acciones repetidas y prolongadas, se recomienda utilizar apoyos mecánicos, en lugar de manuales, para el brazo o la muñeca al utilizar el teclado o herramientas eléctricas. Turne a los trabajadores. Posibilite que los

trabajadores desempeñen diferentes tareas durante el día para evitar esfuerzos indebidos y la repetición de tareas.

Valores empresariales

Al igual que el trabajador posee un sistema de valores, la organización se rige por otro que beneficia a todos: (Guerrero,2006) como es la seguridad y disciplina, basadas en hábitos de respeto, de cumplimiento y de trabajo con higiene, seguridad, salud y bienestar para los trabajadores, lo cual incluye la protección de las instalaciones y el absoluto respeto hacia el entorno social y ecológico, en cuanto a orden y limpieza se debe mantener un orden en las instalaciones, la limpieza y pulcritud de los empleados, el trabajo y el lugar donde se trabaja.

Efectividad, que puede interpretarse como la obtención de resultados consistentes, a partir de un trabajo de alta calidad y con un mínimo de recursos para generar sustentadas en el trabajo en equipo, el conocimiento aplicado y la innovación. La calidad y un alto nivel de excelencia en la actividad, que demuestre que se sabe lo que se hace, con competencia y profesionalismo, y en atención a la meta de satisfacer las expectativas del cliente.

El servicio, si se considera que en una empresa existen muchos clientes externos e internos, que forman la cadena de servicio al cliente externo, se deben orientar los esfuerzos a lograr la oportuna satisfacción de ambos tipos de clientes, en los términos convenidos con respeto y honestidad.

La conducta ejemplar, que se traduce en austeridad en el manejo de los recursos, sin dispendios, sin abusos ni privilegios por el rango sino todo lo contrario, a partir de la predicación con ejemplo de sencillez, precisión en el uso del tiempo propio y de los colaboradores, con respeto a la necesidad de dedicar tiempo a la familia, a los amigos y al autodesarrollo personal.

EL Compromiso y responsabilidad, se sustenta en la creación de un ambiente de confianza y credibilidad para propiciar que la gente se sienta segura y estimulada con la adquisición de compromisos bajo su propia responsabilidad, con una actitud dinámica y creativa para asumir deberes y obligaciones, orientada hacia la cooperación y el mejoramiento institucional.

La confianza, es la base fundamental del trabajo en equipo, para interactuar con

los colegas, proyectar y comunicar una imagen de seguridad, basada en la congruencia de los objetivos institucionales, sus procedimientos y la idoneidad del personal que la integra.

El crecimiento y desarrollo, la empresa y sus operaciones buscan un crecimiento sano y sustentable, basado en el desarrollo de sus empleados y de las buenas relaciones con el cliente.

2.3.2.5. *Prevención de riesgos laborales.*

La prevención de riesgos, se considera una base para la gestión de la seguridad y la salud laboral, en todas las empresas ya sean públicas o privadas. El proceso se debe de iniciar con un diagnóstico acerca de los posibles riesgos laborales, continuar con una evaluación de las medidas frente a los riesgos y estar sujetos a un control permanente. De acuerdo a lo descrito, el proceso de prevención de riesgos, según la Dirección General de Salud, se desarrolla en tres etapas: Reconocimiento, evaluación y Control. (DIGESA, 2005)

La etapa de reconocimiento, es el diagnóstico previo de los factores de riesgo que pueden causar potencialmente daño en los trabajadores. El reconocimiento va dirigido no sólo a detectar factores de riesgo que produzcan accidentes, sino a identificar cualquier situación de riesgo que involucre un malestar físico o psicológico en los trabajadores, como el frío o calor intenso, número de trabajadores para una actividad específica, el ruido, ergonomía, estrés, etc.

Para este proceso es importante escuchar lo que manifiestan los trabajadores de una u otra área, ya que son ellos quienes los enfrentan día con día, así también los registros de accidentes o de eventos, y los exámenes médicos, pueden servir como fuente para realizar el reconocimiento; permitiendo la identificación de factores de riesgo conocidos y desconocidos.

La etapa de la Evaluación, se dirige a estimar o calcular la magnitud de esos factores de riesgo obtenidos durante el reconocimiento, con la finalidad de establecer medidas preventivas, teniendo en cuenta la evaluación involucra agentes biológicos, químicos, físicos, ergonómicos; y cada uno de ellos tiene diferentes características representativas para determinar si constituyen o no un factor de mejora.

Finalmente, la tercera etapa de Control está referida a la prevención de los

factores de riesgo, considerándose por ejemplo el diseño de la arquitectura, los espacios, la iluminación, el área, entre otros. La sustitución de algunos elementos también forma parte del control, reemplazando, por ejemplo, materiales riesgosos por otros menos nocivos. Y, el mantenimiento de los materiales, maquinarias y de la propia arquitectura podrían evitar la generación de factores de riesgo. El uso de los equipos y medidas de protección personal también están inmersos en el control, así como las actividades organizacionales para evitar el estrés.

Los programas de prevención de riesgos tienen como finalidad promover la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, para ello debe asegurar acciones de sensibilización a los trabajadores que fomenten el cumplimiento de las normas de seguridad lo que generará una cultura de prevención de riesgos laborales.

Pero además la entidad u organización tiene la responsabilidad de velar por el bienestar de sus trabajadores proporcionándoles todo lo necesario como son equipos de protección personal, una revisión del estado de salud periódica, mantenimiento de ambientes y conservación de las medidas de seguridad según los estándares.

Las organizaciones que tengan políticas de prevención de riesgos, deben de contar con este tipo de programas de prevención dirigidos a sus trabajadores, comprometiéndose en cumplir los requisitos de legalidad de la seguridad y salud. Pues son ellos el más valioso capital que tienen.

La implementación de un sistema o un programa de prevención de riesgos puede ayudar a Gestionar los riesgos sociales y medioambientales, a mejorar la efectividad de los procesos (operativa) y reducir costos, a aumentar la satisfacción de clientes y a proteger el posicionamiento de la organización y su prestigio.

Estos programas, deben de contar con elementos importantes como:

Efectividad: cuyo indicador será el logro de objetivos relacionados con la prevención de accidentes, enfermedades o mejoramiento de las condiciones trabajo.

Eficiencia: en donde se evidencia que el empleo de los recursos asignados contribuye al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Eficacia: Capacidad para producir el efecto deseado, efecto gracias al cual es posible observar mayor satisfacción de los clientes.

La implementación de programas de prevención de riesgos ocupacionales debe, en alguna medida estar enfocado al cambio conductual de los trabajadores, con la finalidad de interiorizar la cultura de seguridad. Pues, se persigue el objetivo de mejorar la calidad de vida en el trabajo y por ende la del producto. Y no debe ser vista como un gasto sino como una inversión.

Desde otro punto de vista, los programas de prevención de riesgo pueden más bien generar una ganancia económica para la organización, pues, la prevención, generalmente tienen menor costo que una compensación.

Es importante, entonces, resaltar los beneficios de fomentar una cultura preventiva en las organizaciones, no sólo por la exigencia de la ley, sino para incrementar la rentabilidad, eficiencia y satisfacción.

En las instituciones en las que se ha instaurado una cultura preventiva, ésta no se ciñe a los responsables o a un área exacta, sino que es responsabilidad de todos los trabajadores, alcanzando beneficios como:

Razones Humanas: promoviendo buenas prácticas que aseguran que las actividades no generaran daños a terceros.

Razones Económicas: mejorando la productividad, no sólo por lo costoso de los accidentes, sino porque en un ambiente de seguridad y confianza los trabajadores presentan mayor rendimiento.

Razones de Calidad: el sistema o programa de prevención integrado a otros de gestión ya establecidos, garantizan los principios de calidad total requeridos.

Razones Legales: en cumplimiento de la normativa, evitando sanciones o penalidades.

Razones de Eficacia: la prevención de riesgos laborales, es como ya se dio, un elemento de gestión que asegura la eficiencia de todos los sistemas.

Por todo lo comentado, se comprueba que la prevención de riesgos laborales, a

través de la implementación de programas es de gran importancia y debe ser considerada como una inversión y satisfacción, así como una reducción en las pérdidas económicas.

2.4. Definición Operacional

- EFICACIA: capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera
- RIESGO LABORAL: posibilidad de que ocurran accidentes, enfermedades ocupacionales, insatisfacción e inadaptación, daños a terceros y comunidad, daños al medio.
- PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: acciones desarrolladas dentro de una empresa, integrado por un conjunto de actividades desarrolladas anualmente, dirigidas a los trabajadores con el fin de evitar o disminuir incidencia de accidentes y/o enfermedades ocupacionales y mejorar la calidad de vida laboral. Se encuentran en un documento autorizado, el cual se recopila normas, criterios, procedimientos, instrucciones, actividades y recomendaciones a fin de asegurar la buena gestión en la prevención de riesgos laborales.
- CALIDAD DE VIDA LABORAL: nivel de satisfacción que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades personales. (ambiente, condiciones de un lugar de trabajo favorables, recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento)
- TRABAJADOR DE SERVICIOS GENERALES-LIMPIEZA: colaborador que realiza actividades de limpieza dentro de la institución educativa.

2.5. Hipótesis y Variables

2.5.1. Hipótesis General

H_0 = El programa de prevención de riesgos laborales NO es significativamente eficaz sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza de una Institución Educativa.

H_a = El programa de prevención de riesgos laborales es significativamente eficaz sobre la calidad de vida laboral en los trabajadores de limpieza de una Institución Educativa.

2.5.2. Identificación de Variables

2.5.2.1 Programa de prevención en riesgos laborales: Es una variable independiente, con enfoque cualitativo y cuantitativo con referencia a las personas.

2.5.2.1 Calidad de Vida Laboral: Es una variable dependiente, con enfoque cualitativo y cuantitativo con referencia a las personas.

2.6. Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Programa de Prevención en riesgos laborales

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Programa de prevención en riesgos laborales	Acciones desarrolladas dentro de una institución, integrado por un conjunto de actividades desarrolladas anualmente dirigidas a los trabajadores con el fin de evitar, disminuir enfermedades y/o accidentes profesionales y mejorar la calidad de vida laboral.	Contenidos teóricos	Actividades relacionadas gestión de seguridad Actividades de análisis de control y evaluación de riesgos Capacitación de capacitación y cultura de salud y seguridad ocupacional Actividades de vigilancia de la salud	Cuantitativas 236 actv.=100%	Nominal Si No
		Procedimentales	Actividades correctas en el traslado de equipos. Actividades preventivas en salud. Actividades preventivas para evitar accidentes	Cualitativas	
		Actitudinales	Actividades para desarrollar valores: Respeto Empatía Comunicación	Cualitativas	

Variable Dependiente: Calidad de Vida Laboral

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala	Índice	Instrumento
Calidad de vida laboral	Nivel de satisfacción que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades objetivas y subjetivas. Es medida en 7 dimensiones.	Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de trabajo • Supervisión laboral • Apoyo de los superiores • Evaluación del trabajo • Oportunidades de promoción 	Cualitativa	ordinal	Muy bajo Bajo Regular Bueno Muy bueno Excelente	Cuestionario CVT- GOHISALO
		Seguridad en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por el diseño de los procedimientos de trabajo • Ingresos o salarios • Insumos para la realización del trabajo • Derechos contractuales de los trabajadores • Crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación 				
		Integración al puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia • Motivación • Ambiente de trabajo. 				
		Satisfacción por el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación al trabajo • Orgullo por la institución, participación en el trabajo • Autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo) • Reconocimiento y autovaloración 				
		Bienestar logrado a través del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la organización • Beneficios del trabajo • Satisfacción por la vivienda • Evaluación de la salud general *evaluación de la nutrición 				
		Desarrollo personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Logros • Expectativas de mejora • Seguridad personal 				

		Administración del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none">• Planificación del tiempo libre• Equilibrio entre trabajo y vida familiar				
--	--	---------------------------------	---	--	--	--	--

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

El enfoque empleado para esta investigación es el cuantitativo, pues la mayor preocupación viene a ser la medición de la variable de estudio en función a instrumentos elaborados en una escala y medida determinada; se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza metodología analítica y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) refiere que *“usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”*

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación que se presenta es de tipo aplicada. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), este tipo de investigación tiene por objetivo resolver problemas prácticos aplicando los conocimientos básicos de la solución de un problema práctico inmediato. Se le conoce también como investigación practica en la que hay manipulación de variables, observando causas y efectos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006)

Según Tamayo (2012), a la investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica, esta investigación permite poner en práctica los conocimientos teóricos a través de un proceso experimental en el que hay manipulación de variables. (Tamayo, 2003)

3.1.2. Nivel de Investigación:

Nivel Experimental, ya que en estas investigaciones es posible tomar una acción y posteriormente observar las consecuencias. En ellas se requiere la manipulación intencional de la variable dependiente, para luego realizar las mediciones relativas a la manipulación. (Hernández, Fernández y Baptista 2006)

3.1.3. Diseño de investigación:

El diseño elegido para la investigación es Pre experimental; un diseño que trabaja con un solo grupo ya constituido, donde los integrantes tienen una característica en común, y en la cual se tiene una pre y post intervención.

El esquema es el siguiente:

GE: O1..... X..... O2

O1: pre test

O2: post test

X: programa de prevención en riesgos

laborales (desarrollado en 12 meses)

GE: grupo experimental.

3.2. Unidad de Análisis:

La unidad de análisis estuvo constituida por los trabajadores de limpieza de una Institución de Educación Superior, ubicada en la ciudad de Huancayo. La Institución cuenta con más de 800 trabajadores, entre personal docente, administrativo, y de servicio. Siendo 40 del total de estos trabajadores, los que laboran específicamente en el área de limpieza.

Se garantizó la confidencialidad del estudio, no manejando nombres de las personas, para ello se utilizó la codificación. Para el presente estudio se tomó en cuenta los principios éticos, esencialmente el de la Autonomía, se esperaba una participación voluntaria pero informada; se hizo uso del Consentimiento informado (Anexo B), que es una norma ética establecida por la comunidad científica; se obtuvo así la aceptación voluntaria de los participantes, luego de haber recibido la correspondiente información aclaratoria por parte de la investigadora, sobre su participación, riesgos y beneficios que conlleva la misma.

3.3. Población de estudio

La población estuvo constituida por 40 trabajadores de servicios de limpieza.

3.4. Tamaño de Muestra

Se trabajó con el total de la población, por consiguiente, la muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

Sin embargo, durante la ejecución de la investigación se tuvieron tan sólo 38 trabajadores, debido a que 02 de ellos se encontraban en el período de vacaciones.

3.4.1. Criterios de inclusión:

- Trabajadores de servicio de servicio: área de limpieza
- Trabajadores que voluntariamente aceptaron participar de la investigación.

3.4.2. Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encontraban en periodo de vacaciones

3.5. Técnicas de Recolección de Datos

Durante el proceso de la investigación se hizo uso de las siguientes técnicas:

Análisis documental de la institución, lo cual nos permitió identificar los puestos laborales de riesgo para determinar la población y muestra.

La técnica de la encuesta: y como instrumento de esta técnica el cuestionario CVT- GOHISALO. (Gonzalez, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2009). Para asegurar la fortaleza del instrumento, se determinaron su viabilidad, confiabilidad y validez a partir de la consulta a 5 expertos. La descripción de la muestra utilizada para validar el instrumento, se especifica en el manual del mismo, asimismo cuenta con la validez factorial ($KMO = 0,891$); para la validez relativa al criterio se empleó el cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ=28)

En cuanto a la confiabilidad se aplicó el procedimiento de Alfa Cronbach, fluctuando el índice de 0.64 a 0.93, lo que indica una adecuada confiabilidad.

Para medir la variable calidad de vida laboral, el instrumento presenta las siguientes dimensiones:

- (1) Soporte institucional para el trabajo.
- (2) Seguridad en el trabajo.
- (3) Integración al puesto de trabajo.
- (4) Satisfacción por el trabajo.
- (5) Bienestar logrado a través del trabajo.
- (6) Desarrollo personal.
- (7) Administración del tiempo libre.

El instrumento nos permitió medir el nivel de la calidad de vida laboral, a partir de la evaluación de 72 ítems los cuales tienen 5 posibles respuestas en la escala de Likert.

Respecto a la primera dimensión denominada “**SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO**” está conformada por 14 ítems y que el rango de respuestas está desde 0 a 56, en la segunda dimensión “**SEGURIDAD EN EL**

TRABAJO” de se compone de 15 ítems y que su rango comprende desde 0 a 60, en cuanto se refiere a la tercera dimensión de **“INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO”** está integrada de 9 ítems donde el rango comprende desde 0 a 36; la cuarta dimensión **“SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO”**, está integrada por 10 ítems y que el rango de respuesta comprende desde 0 a 40 puntos, respecto a la quinta dimensión denominada **“BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO”** está compuesto de 11 ítems que el rango de respuesta asciende de 0 a 44 puntos, la sexta dimensión que está relacionado al **DESARROLLO PERSONAL** compuesto por 8 ítems con puntaje de 0 a 32, y que finalmente la última dimensión comprende **ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE** integrada por 5 ítems y una puntuación de 0 a 20.

3.6. Análisis e Interpretación de la Información

Como parte de la investigación se llevó a cabo el programa de prevención de riesgos laborales, el cual se encuentra implementado como parte de las políticas de salud y seguridad ocupacional de la empresa, como parte del cumplimiento de la ley 29783 y según el plan estratégico. El proyecto es desarrollado y mejorado anualmente.

Las actividades que se desarrollaron en el programa de prevención de riesgos laborales en el año 2018, fueron relacionadas al sistema de gestión de seguridad y salud, al análisis de control y evaluación de riesgos, al control de riesgos propiamente dicho, a la capacitación y promoción de la cultura de la Salud y Seguridad Ocupacional, a la vigilancia de Salud y evaluación del mismo.

Se desarrolló en aproximadamente en 12 meses, según plan establecido (anexo A), después de la aplicación del pre test.

Respecto al análisis e interpretación de la información, posterior a la aplicación del instrumento (pre test y post test), se procedió la verificación, recuento y ordenamiento de los datos que fueron tabulados y trasladados a la sabana de resultados en el programa Excel, procediéndose luego al análisis de los datos a través de la estadística descriptiva. Finalmente se sometieron a la prueba estadística Chi – cuadrado para establecer el grado de significancia sobre el nivel de la calidad de vida laboral de los trabajadores antes de la aplicación del

programa de prevención de riesgos laborales y la eficacia del mismo después de su aplicación, considerando que existe una dependencia de criterios con significación estadística si P es menor a 0.05 (la mínima probabilidad de cometer un error).

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

A continuación, presentamos los datos generales recolectados como parte del Programa de Prevención de Riesgos Laborales, y es como sigue:

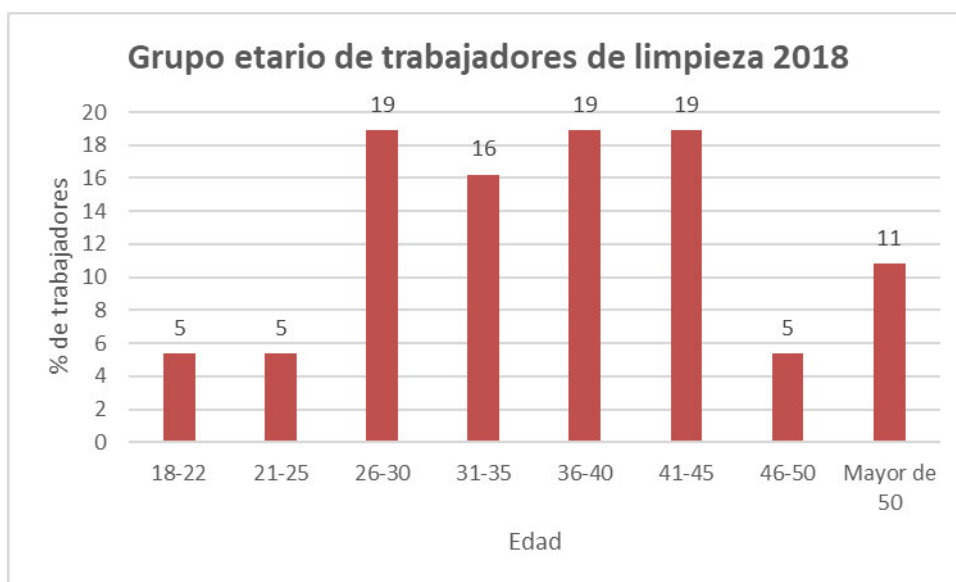


Figura 2. Grupo etario de trabajadores de limpieza – 2018. Fuente: Programa de Prevención de Riesgos Laborales

Al respecto tenemos que del 100% de trabajadores de limpieza, 57% tienen entre 26 a 45 años, mientras que el 5% tiene menos de 25 años y el 11% es mayor de 50 años; así mismo, con respecto al grado de instrucción del trabajador, tenemos que de un total de 100%, 62% tienen educación secundaria completa; 24% posee educación técnico superior y 11% educación universitaria incompleta, (Figura N°2).

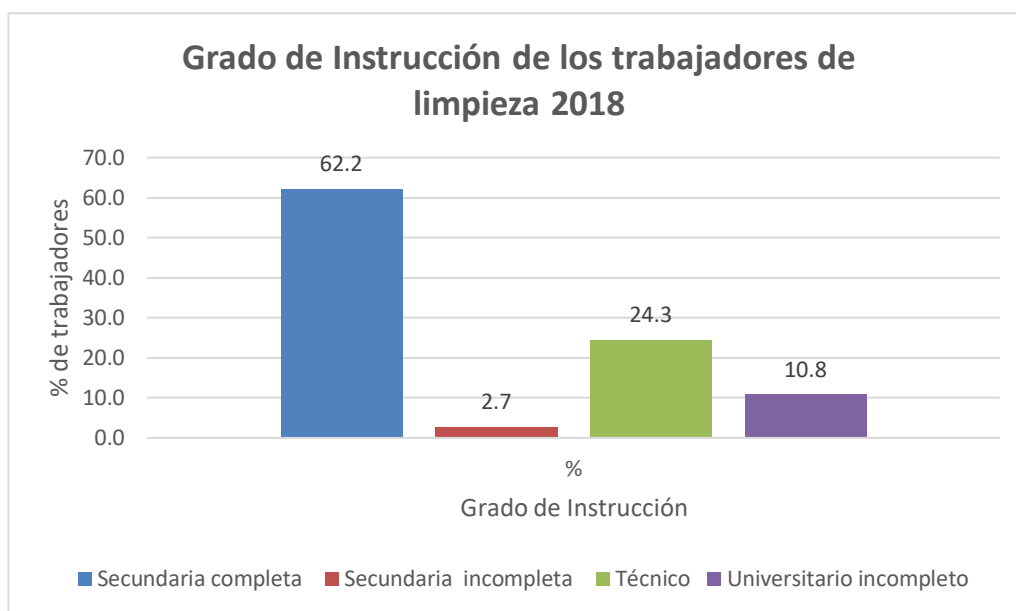


Figura 3. Grado de instrucción de los trabajadores. Fuente: Programa de Prevención de Riesgos Laborales.

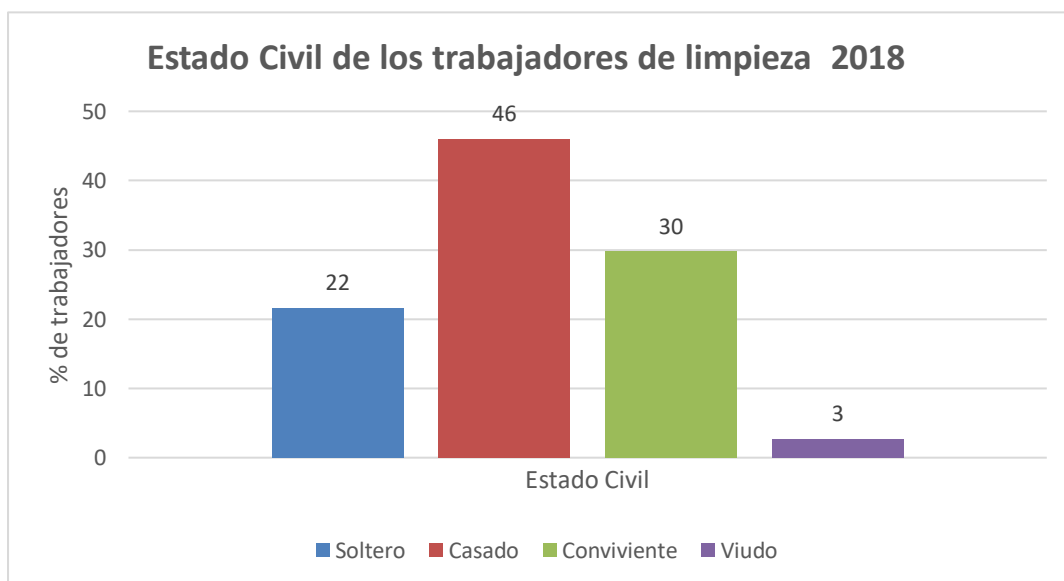


Figura 4. Estado civil de los trabajadores de limpieza. Fuente: Programa de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto al estado civil observamos en la figura N° 4 que el 46% son casados, seguido del 30% quienes son convivientes, un 21% son solteros y un 3% viudos.

En la figura N°5 a la antigüedad en el puesto de trabajo tenemos que 41,5%(17) tienen de 2 a 4 años laborando en la empresa, 22,9 %(10) un año;12,2(5) de 5 a 7 años y 12,2%(5) de 8 a más años de trabajo.

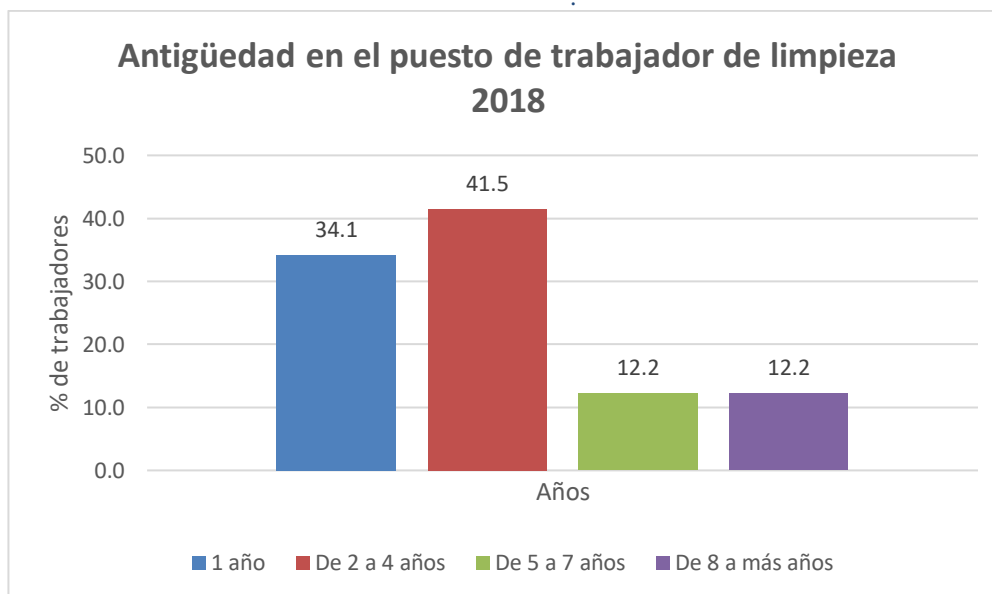


Figura 5. Tiempo de servicio de los trabajadores de limpieza Fuente: Programa de Prevención de Riesgos Laborales

Por lo expuesto podemos evidenciar que la mayoría de trabajadores de limpieza tienen entre 26 a 44 años; es decir son adultos (OMS,2010); todos los trabajadores tienen algún grado de instrucción, es decir poseen un nivel de estudios realizados o en curso, sin tener en cuenta si se han terminado o están provisional o definitivamente incompletos y la mayoría de ellos tienen una antigüedad de 2 a más años en el puesto de trabajo, contando así con conocimientos, habilidades derivados de la observación, de la participación y de la vivencia laboral.

4.2. Pruebas de hipótesis

4.2.1. Hipótesis estadística:

H_0 = El programa de prevención de riesgos laborales NO es significativamente eficaz sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza de una Institución Educativa.

H_a = El programa de prevención de riesgos laborales es significativamente eficaz sobre la calidad de vida laboral en los trabajadores de limpieza de una Institución Educativa.

4.2.2. Nivel de significancia

Nivel de significancia es 0.05 con un grado de confiabilidad al 95%

4.2.3. Modelo estadístico

4.2.4. Determinación de la región crítica o rechazo

Considerando el nivel de significancia (0.05) y el grado de libertad (2) el X^2 es de 5.99

4.2.5. Criterio de decisión

Luego de la determinación de la región crítica, y los valores del resultado del X^2 calculado, el criterio de decisión está relacionado al valor del X^2 calculado, donde: Si este es mayor que el crítico se acepta la hipótesis alterna; y si valor es menor se rechaza hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula (H_0)

Presentamos ahora los resultados del pre test y post test:

Observamos en la Tabla 1. los estadísticos de prueba

Tabla 1. Estadísticos de la dimensión soporte institucional para el trabajo.

ESTADISTICOS	ANTES	DESPUES
	Pre test	Post test
X	21.5	24
DS	2.9	3.1
MODA	24	24
MEDIANA	22	24
V.MAX	26	30
V.MIN	15	17
t=3.51	P=0,001	Dif Sig

El rango de respuesta estaba entre 0 a 56, donde 0 es nada satisfecho, 14 es “*poco satisfecho*”, 28 es “*satisfecho*”, 42 es “*bastante satisfecho*” y 56 “*muy satisfecho*”, sin embargo al momento de aplicar el instrumento pre test las respuestas que se obtuvieron tuvo una variación de 15 a 26; lo que conlleva a que los trabajadores de limpieza respondieron entre el rango de “*poco satisfecho*” a “*satisfecho*”, y que la mayor inclinación de nivel de aceptación de los trabajadores está por debajo de “*satisfecho*” (24), por otro lado, el 50% de los

encuestados perciben el nivel de aceptación por debajo de “satisfecho” (22), asimismo existe una alta dispersión de la respuesta siendo el 2.9.

Sin embargo, al aplicar el instrumento del post test, se puede observar que la variación de respuestas fue de 17 a 30 puntos, es decir tuvo un incremento de 2 y 4 puntos respectivamente frente a las respuestas del pre test, por consiguiente la percepción del nivel de aceptación fue por encima de “poco satisfecho” así como por encima de “satisfecho”, no obstante que la respuesta de mayor influencia por los trabajadores se encontraron por debajo de “satisfecho” (24) similar al del pre test; y la mitad de trabajadores mostraron su nivel de aceptación por debajo de “satisfecho” (24); asimismo se puede apreciar que existe una alta variabilidad de respuestas siendo de 3.1.

Considerando que la significancia de la prueba fue 0.001 se puede concluir que hubo diferencia significativa entre los puntajes obtenidos entre pre y post test por consiguiente se puede manifestar que hubo una mejora en la dimensión de soporte institucional para el trabajo tras la intervención aplicada, ya que el antes se obtuvo 21.5 y luego 24.

Tabla 2. Estadísticos de la dimensión de seguridad en el trabajo

ESTADISTICOS	ANTES	DESPUES
	Pre test	Post test
X	20.6	28.2
DS	3.3	3.8
MODA	20	24
MEDIANA	20	28
V.MAX	28	36
V.MIN	14	21
t=9.11	P=0,000	Dif Sig

En esta dimensión el rango de respuestas comprendió de 0 a 60, donde 0 equivale “*nada satisfecho*”, 15 “*poco satisfecho*”, 30 “*satisfecho*”, 45 “*bastante satisfecho*” y 60 “*muy satisfecho*”; pero al realizar la intervención del pre test se obtuvo un nivel de respuesta de 14 a 28, lo que significa que los trabajadores de limpieza mostraron una tendencia por debajo de “*poco satisfecho*” y “*satisfecho*”; cabe indicar que la mayor respuesta de los encuestados estuvo comprendida entre “*poco satisfecho*” y “*satisfecho*” (20); y que la mitad de la respuestas de los trabajadores estuvo prendida entre “*poco satisfecho*” y “*satisfecho*”; al igual que el anterior cuadro existe una alta dispersión de la

respuestas 3.3.

Sin embargo, después de realizar la intervención, los resultados del post test estuvieron comprendido dentro del rango de 21 a 36 puntos, superando de 7 a 8 en relación al pre test; lo que conlleva a que los encuestados expresaron favorablemente con las respuestas por arriba de *“poco satisfecho”* y debajo de *“bastante satisfecho”*; al igual que las respuestas que también fueron contestadas por la mayoría de los trabajadores de limpieza (24). y que las respuestas mínimas respondidos por los encuestados es de 28 puntos, es decir que se alineaba más a *“satisfecho”*, y las respuestas tuvo una alta variabilidad de 3.8.

La significancia de la intervención es de 0.000, es decir que existe una diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en el pre test (20.6) y post test (28.2), por lo que se puede concluir que hubo una mejora después de la intervención aplicada.

Tabla 3. Estadísticos de la dimensión integración al puesto de trabajo.

ESTADISTICOS	ANTES	DESPUES
	Pre test	Post test
X	20.7	21.4
DS	2.7	2.2
MODA	22	22
MEDIANA	21	22
V.MAX	26	26
V.MIN	11	15
t=1.15	P=0,255	No Sig

Para determinar el nivel de satisfacción en esta dimensión, el rango de respuestas comprendió desde 0 a 36 puntos donde 0 es considerada *“nada satisfecho”*, 9 como *“poco satisfecho”*, 18 *“satisfecho”*, 27 como *“bastante satisfecho”* y finalmente 36 a *“muy satisfecho”*, empero al realizar la aplicación del pre test los resultados obtuvieron en la escala de 11 a 21 puntos, en otras palabras las respuestas de los encuestados se encontraron por encima de “poco satisfecho” y “satisfecho”, y la mayor frecuencia de las respuestas obtenidas fue de 22, es decir estuvo entre el rango de “satisfecho” y “bastante satisfecho”; y el 50% de los trabajadores de limpieza respondieron entre el rango de “satisfecho” a

“bastante satisfecho”, es decir que el puntaje ascendió a 21; pero existe una alta dispersión de las respuestas de 2.7.

Pero al aplicar el instrumento del post test los resultados llegaron desde 15 hasta 26 puntos, es decir que no hubo mucha diferencia respecto al pre test, incrementándose solo en 4 puntos del mínimo; al igual que el pre test, las respuestas de mayor frecuencia fue de 22, es decir que la apreciación de los trabajadores fue de “satisfecho” y “bastante satisfecho”, asimismo la mitad de la población respondieron entre “satisfecho” a “bastante satisfecho” es decir que el puntaje de las respuestas ascendía a 22. En relación a la variabilidad de las respuestas existe una alta variabilidad de 2.2 a diferencia del pre test en 0.5.

La significancia de la intervención es de 0.255 y considerando el grado de confiabilidad al 95% no existe una diferencia significativa, a pesar de que los puntajes obtenidos en el pre test fueron de 20.7 y en el post test de 21.4.

Tabla 4. Estadísticos de la dimensión satisfacción por el trabajo.

ESTADISTICOS	ANTES	DESPUES
	Pre test	Post test
X	20.6	23.6
DS	3.4	3.0
MODA	20	21
MEDIANA	20	24
V.MAX	28	31
V.MIN	14	18
	t=4.03	P=0,000
		Dif Sig

El rango de respuestas estuvo considerado de 0 a 40, donde 0 es considerada como “*nada satisfecho*”, 10 como “*poco satisfecho*”, 20 “*satisfecho*”, 30 “*bastante satisfecho*” y 40 “*muy satisfecho*”, sin embargo al realizar la intervención en el pre test el rango de respuestas tuvo una variabilidad de 14 a 28 puntos, lo que significa que las respuestas de la población encuestada estuvo por encima de “*poco satisfecho*” y debajo de “*bastante satisfecho*”; la respuesta que más repitió fue de “satisfecho”(20 puntos) y que el 50% de los intervenidos en esta investigación estuvieron “satisfechos” (20 puntos), sin

embargo se puede apreciar en la tabla que existe una elevada variabilidad de respuestas de 3.4.

Luego de aplicar la intervención el post test resultó una mejora obteniendo desde 18 hasta 31, en otros términos la aceptación respecto a esta dimensión estuvo comprendida por debajo de “satisfecho” (18) y por encima de “bastante satisfecho” (31), incrementándose la frecuencia de respuestas hasta 21, respecto al pre test, dicho de otro modo estuvieron comprendido por encima de “satisfecho”, lo cual confirma la tendencia de la muestra (población) hacia valores altos es decir 24 puntos estando superior al nivel de “satisfecho”, las respuestas brindadas por los asalariados estuvieron discontinuos de 3.0.

Al comparar los instrumentos pre y post test, la significancia obtenida fue de 0,000 por lo que existe una diferencia significativa entre los valores obtenidos siendo de 20.6 del pre test y 23.6 del post test.

Tabla 5. Estadísticos de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo.

ESTADISTICOS	ANTES	DESPUES
	Pre test	Post test
X	28.8	29.5
DS	2.6	2.4
MODA	28	29
MEDIANA	28	29
V.MAX	36	36
V.MIN	22	25
t=1.16	P=0,252	No Sig

Los valores de respuestas en esta dimensión estuvo considerada de 0 a 44, donde 0 es “nada satisfecho”, 11 es “poco satisfecho”, 22 es “satisfecho”, 33 es “bastante satisfecho” y 44 “muy satisfecho”; no obstante, al momento de aplicar el instrumento pre test las respuestas que se mostraron los valores de 22 a 36; lo que conlleva a que los trabajadores de limpieza respondieron entre el rango de “satisfecho” a “bastante satisfecho”, y que la mayor continuidad de respuestas estuvo por debajo de lo “bastante satisfecho” (28), por otro lado el 50% de los encuestados perciben el nivel de aceptación por debajo de “bastante satisfecho” (28), asimismo existe una alta dispersión de la respuesta siendo el 2.6.

Por otro lado al aplicar el instrumento del post test, se puede observar que la variación

de respuestas fue de 25 a 36 puntos, es decir tuvo un incremento de 2 puntos respecto al pre test, por consiguiente la percepción del nivel de aceptación fue por encima de “satisfecho” y debajo de “muy satisfecho”, no obstante que la respuesta de mayor influencia por los trabajadores se encontraron por debajo de “muy satisfecho” (29) superando en un punto al pre test; y la mitad de trabajadores mostraron su nivel de aceptación por debajo de “muy satisfecho” (29); asimismo se puede apreciar que existe una variabilidad de respuestas de 2.6.

A pesar de que hubo una diferencia del pre test de 28.8 y el post test de 29.5, que la significancia de la prueba resultó en 0,252; por consiguiente, se concluye que tras realizar la intervención no hubo una diferencia significativa. (Si no hubo entonces se entiende que esta la universidad viene ejerciendo con dedicación al trabajador logrando su bienestar.

Tabla 6. Estadísticos de la dimensión desarrollo personal.

ESTADISTICOS	ANTES	DESPUES
	Pre test	Post test
X	19.9	19.9
DS	2.7	2.7
MODA	20	20
MEDIANA	20	20
V.MAX	25	25
V.MIN	10	10
t=0.04	P=0,966	No Sig

En esta dimensión el rango de respuestas comprendió de 0 a 32, donde 0 equivale “*nada satisfecho*”, 8 “*poco satisfecho*”, 16 “*satisfecho*”, 24 “*bastante satisfecho*” y 32 “*muy satisfecho*”; pero al realizar la intervención del pre test se obtuvo un nivel de respuesta de 10 a 25, lo que significa que los trabajadores de limpieza mostraron una tendencia por encima de “*poco satisfecho*” y “*bastante satisfecho*”; cabe indicar que la mayor respuesta de los encuestados estuvo comprendida entre “*satisfecho*” y “*bastante satisfecho*” alcanzando el valor de 20; y que la mitad de la respuestas de los trabajadores estuvo prendida entre “*satisfecho*” y “*bastante satisfecho*”; respecto al nivel de respuestas existe una alta dispersión de 2.7.

Luego de realizar la intervención, los resultados del post test se mantuvieron al igual que el pre test, es decir no hubo variación alguna; por consiguiente, no hay una

diferencia significativa puesto que los puntajes obtenidos del pre test corresponden a 19.9 y el post test 19.9, por lo que se puede concluir que, respecto a la dimensión de desarrollo personal, los trabajadores mostraron un nivel de aceptación de “*poco satisfecho*” a “*bastante satisfecho*”.

Tabla 7. Estadísticos de la dimensión administración del tiempo libre.

ESTADISTICOS	ANTES	DESPUES
	Pre test	Post test
X	6.9	7.5
DS	2.3	2.4
MODA	8	9
MEDIANA	7	8
V.MAX	12	12
V.MIN	1	1
t=1.05	P=0,296	No Sig

Los valores de respuestas para esta dimensión estuvo considerado de 0 a 20, donde 0 es considerada como “nada satisfecho”, 5 como “poco satisfecho”, 10 “satisfecho”, 15 “bastante satisfecho” y 20 “muy satisfecho”; al realizar la intervención en el pre test el rango de respuestas comprendió de 1 a 12 puntos, lo que significa que las respuestas de la población encuestada estuvo por debajo de “bastante satisfecho”; las respuestas de mayor frecuencia estuvo comprendida entre “poco satisfecho” y “satisfecho” es decir alcanzaron el valor de 8 y que el 50% de los intervenidos en esta investigación respondieron entre “poco satisfecho” y “satisfecho” un valor de 7 puntos; sin embargo se puede apreciar en la tabla que existe una elevada variabilidad de respuestas de 2.3.

Luego de aplicar la intervención el post test, los valores de respuestas se mantuvieron al igual que el pre test, es decir tuvieron el mismo puntaje de 1 hasta 12, siendo el grado de aceptación por debajo de “bastante satisfecho”; incrementándose la

frecuencia de respuestas en el valor de 9, respecto al pre test, dicho de otro modo estuvieron comprendido por debajo de “satisfecho”, lo cual confirma la tendencia de la muestra (población) hacia valores medios es decir 8 puntos estando superior al nivel de “poco satisfecho”, las respuestas brindadas por los asalariados estuvieron discontinuos de 2.4.

Al comparar los instrumentos pre y post test, la significancia obtenida fue de 0,296 por lo que no existe una diferencia significativa entre los valores obtenidos pese a que los puntajes se difieren del uno y el otro siendo en 6.9 del pre test y 7.5 del post test.

Tabla 8. . Estadísticos de la dimensión calidad de vida laboral.

ESTADISTICOS	ANTES	DESPUES
	Pre test	Post test
X	139.1	154.1
DS	11.6	10.5
MODA	139	140
MEDIANA	139	155
V.MAX	163	172
V.MIN	103	124
t=5.83	P=0,000	Dif Sig

En relación a la variable *Calidad de vida laboral*, el rango de respuesta estuvo comprendida de 0 a 288, donde 0 es “*nada satisfecho*”, 72 considerada como “*poco satisfecho*”, 144 “*satisfecho*”, 216 “*bastante satisfecho*” y 288 “*muy satisfecho*”, y que al realizar la intervención del pre test los valores de respuestas comprendieron desde 103 hasta 163; dicho de otro modo, la percepción de los trabajadores se inclinaron por encima de “*poco satisfecho*” hasta por debajo del nivel de respuesta de “*bastante satisfecho*”, y que la respuesta de mayor frecuencia fue de 139; dicho de otro modo los encuestados respondieron entre “*poco satisfecho*” y “*satisfecho*”; la mitad de los valores respondidos es menor que o igual a 139 y la otra mitad de los valores es mayor que o igual a 139, es decir que el rango de respuestas comprende entre “*poco satisfecho*” a “*satisfecho*”. Existe una variabilidad de las respuestas de 11.6.

Luego de haber aplicado la intervención, los valores de resultados del post test comprendieron entre 124 y 172, vale decir que la población tuvo una apreciación por

debajo de “*satisfecho*” (124) y “*bastante satisfecho*” (172), incrementándose en 21 y 9 puntos respecto del pre test. Y que la mayor frecuencia de respuestas estuvo por debajo de “*satisfecho*” en 140, sin embargo, el 50% de trabajadores respondieron por debajo de “*bastante satisfecho*” es decir tuvo un valor de 155, es así que hubo una dispersión de 10.5 en las respuestas de los trabajadores.

Al comparar los instrumentos pre y post test, la significancia obtenida fue de 0,000 por lo que existe una diferencia significativa entre los valores obtenidos siendo de 139.1 del pre test y 154.1 del post test, por lo que se puede concluir que hubo una mejora después de la intervención aplicada.

Tabla 9. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión soporte institucional para el trabajo.

KENDAL L	ANTES		DESPUES	
	N	%	N	%
Bajo	35	94,6	24	64,9
Regular	2	5,4	0	0
Bueno	0	0	13	35,1
TOTAL	37	100	37	100

Chi2=10.11 p (significancia)=0.001 g.l. (grados de libertad) =1 Dif Sig

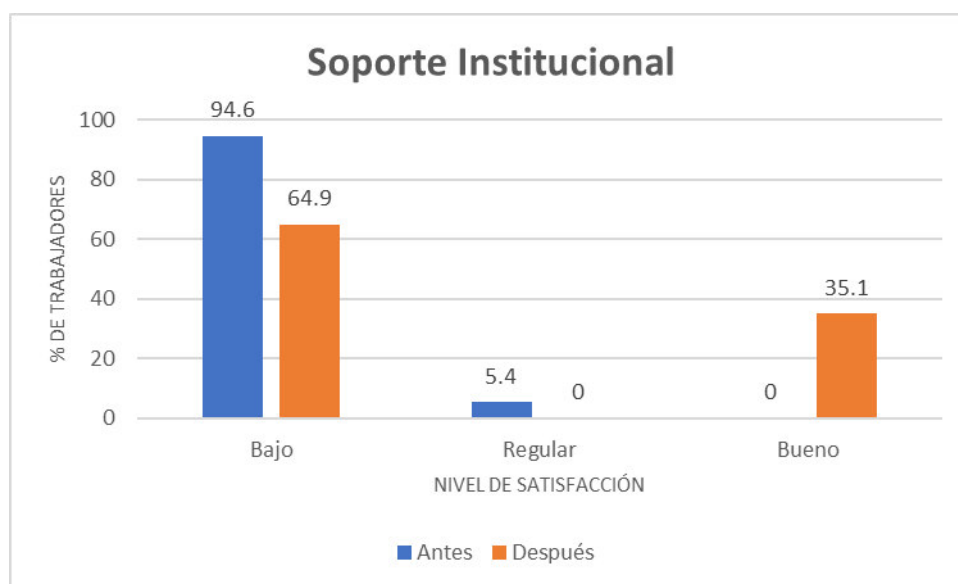


Figura 6. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión soporte institucional.2018 Fuente: Cuestionario aplicado.

Durante la aplicación del instrumento pre test, el 94.6% de la población, es decir 35 trabajadores, percibieron un nivel bajo de satisfacción, mientras que el 5.4% o sea 2 trabajadores notaron un nivel regular de satisfacción respecto a la dimensión intervenida.

Luego de realizar las intervenciones, los resultados del post test mostraron como valor de 64.9% de población encuestada, vale decir que 24 trabajadores percibieron un nivel bajo; mientras que el 35.1%, es decir 13 asalariados percibieron un buen nivel de aceptación.

Considerando el grado de significancia de 0.05 y el grado de libertad de 1, entonces el X^2 crítico es 3.84; sin embargo, teniendo el resultado del X^2 calculado asciende a 10.11 se puede concluir que el pre y post test guarda relación respecto a la intervención realizada por consiguiente existe una mejora de la dimensión.

Tabla 10. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión seguridad en el trabajo.

KENDALL	ANTES		DESPUES	
	N	%	N	%
Muy Bajo	1	2,7	0	0
Bajo	32	86,5	13	35,1
Regular	4	10,8	17	45,9
Bueno	0	0	7	18,9
TOTAL	37	100	37	100

Chi2=23.06 p=0 g.l.=2 Dif Sig

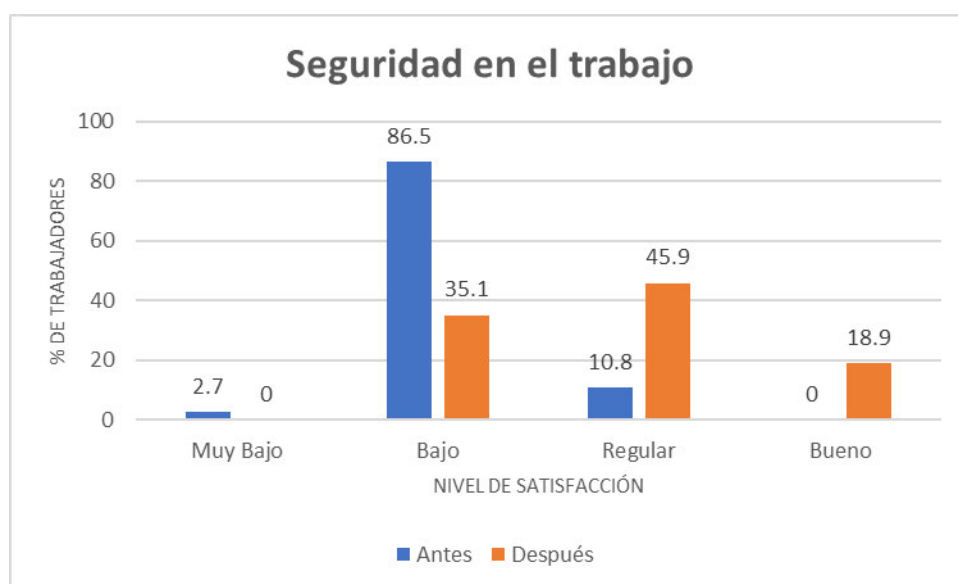


Figura 7. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión seguridad en el trabajo. 2018 Fuente: Cuestionario aplicada.

Al realizar la aplicación del pre test, el 2.7% de la población es decir un trabajador tiene un nivel de aceptación muy bajo, y el 86.5% de la población en otras palabras 32 encuestados tiene un nivel de aceptación bajo, mientras que un 10.8% del total de asalariados, dicho de otro modo 4 encuestados percibieron un nivel de aceptación regular. Sin embargo, después de realizar la intervención, los resultados del post test difieren del pre test, donde el 35.1% de la población encuestada, dicho de otra forma 13 trabajadores notaron un nivel de aceptación bajo, y que el 45.9% del total de trabajadores, es decir 17 trabajadores mostraron un nivel de aceptación regular, y que finalmente un 18.9%, dicho de otra manera 7 encuestados observaron un buen nivel de aceptación.

Los grados de libertad ascienden a 2 y considerando el nivel de significancia de 0.05, entonces el X^2 crítico es de 5.99, sin embargo, se obtiene un X^2 calculado de 23.06 por lo que rechaza a la hipótesis nula, es decir que al realizar la intervención después de tener los resultados de los instrumentos durante el pre test, existe una diferencia significativa, en otras palabras, la mejora en esta dimensión guarda relación a la intervención.

Tabla 11. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión integración al puesto de trabajo.

KENDALL	ANTES		DESPUES	
	N	%	N	%
Bajo	2	5,4	1	2,7
Regular	10	27,0	7	18,9
Bueno	24	64,9	28	75,7
Muy Bueno	1	2,7	1	2,7
TOTAL	37	100	37	100

Chi2=5.26 p=0.153 g.l.=3 No Sig

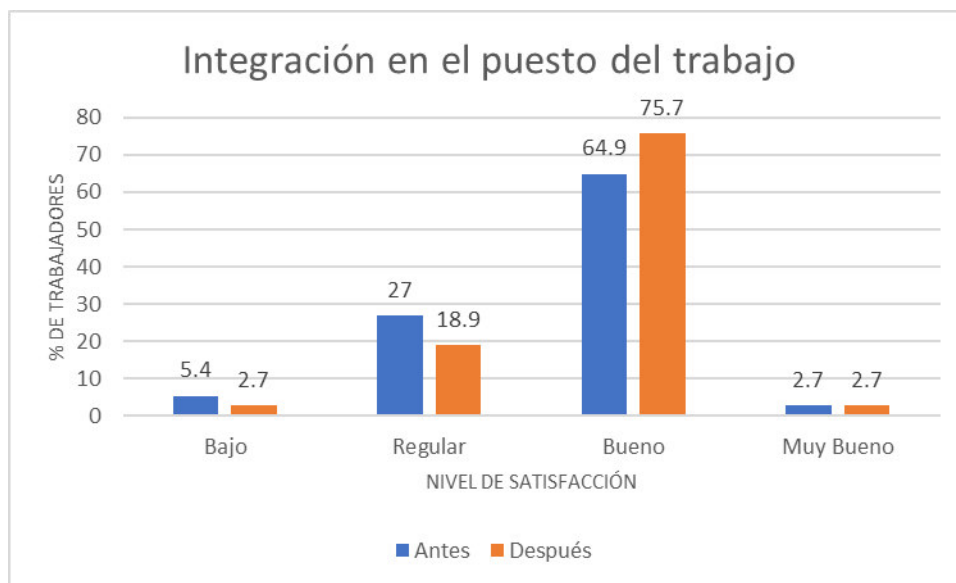


Figura 8. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión integración en el puesto del trabajo. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.

Como se puede apreciar en la Tabla 11, durante el pre test del 100%, el 5.4%, o sea 2 trabajadores mostraron un nivel bajo de aceptación, mientras que el 27% dicho de otra manera 10 trabajadores indican un nivel regular de aceptación, el 64.9%, vale decir que 24 encuestados evidenciaron un nivel de aceptación “bueno” y que el 2.7% o sea un trabajador expresó un nivel de aceptación “muy bueno”.

Sin embargo, después de realizar la intervención, los resultados del post test muestran que el 2.7%, es decir un trabajador tiene un nivel de aceptación “bajo”, el 18.9% de la población, o sea 7 trabajadores expresan un nivel de aceptación “regular”, el 75.7% de la población, es decir 28 personas exteriorizan un nivel “bueno” y que el 2.7% dicho de otro modo un trabajador muestra un nivel “muy bueno”.

De los resultados obtenidos se observa que existe 3 grados de libertad y considerando el nivel de significancia de 0.05, entonces el X^2 crítico es de 7.81, y que el X^2 calculado es de 5.26, se puede concluir que la intervención no logró los resultados esperados en relación a la integración al puesto del trabajo.

Tabla 12. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión satisfacción por el trabajo.

KENDALL	ANTES		DESPUES	
	N	%	N	%
Bajo	7	18,9	0	0,0
Regular	19	51,4	11	29,7
Bueno	10	27,0	22	59,5
Muy Bueno	1	2,7	4	10,8
TOTAL	37	100	37	100

Chi2=15.43 p=0.001 g.l.=3 Dif Sig

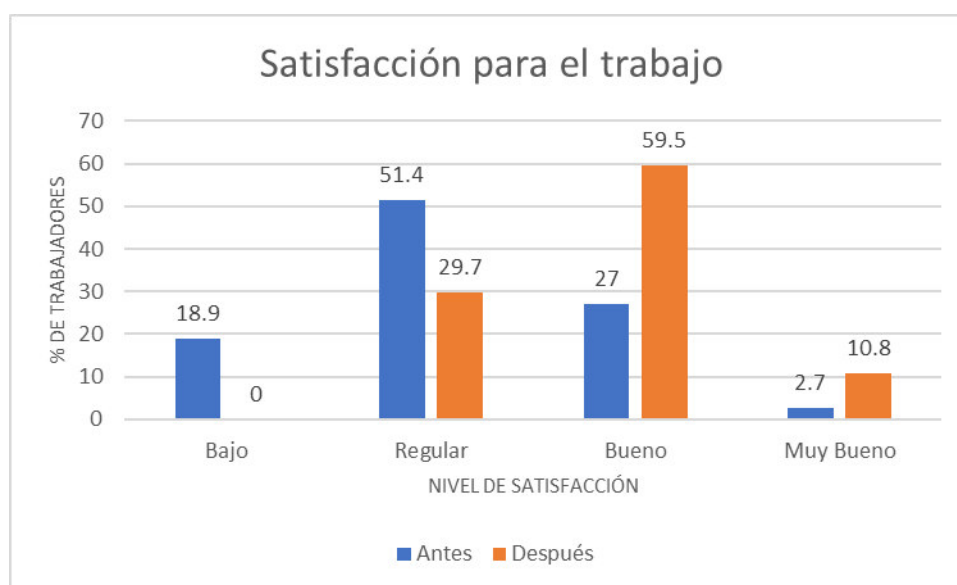


Figura 9. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión satisfacción para el trabajo. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla precedente se aprecia que, durante la aplicación del pre test, el 18.9% de la población, es decir 7 encuestados valoraron con un nivel bajo de aceptación, y el 51.4% del total de trabajadores, en otras palabras 19 asalariados mostraron un nivel de aceptación regular, por otro lado, el 27% de la población, o sea 10 trabajadores de limpieza afirmaron un nivel bueno, y que finalmente un 2.7% del total de trabajadores, es decir un trabajador muestral un nivel muy bueno.

Sin embargo, después de realizar la intervención, los resultados del post test difieren del pre test, donde el 29.7% de la población encuestada, dicho de otra forma 11 trabajadores perciben un nivel de aceptación regular, y que el 59.5% de la población, es decir 22 trabajadores mostraron un nivel de aceptación bueno y que finalmente un 10.8%, dicho de otra manera 4 encuestados muestran un

nivel “bueno” de aceptación.

Los grados de libertad ascienden a tres y considerando el nivel de significancia de 0.05, entonces el X² crítico es de 7.81 sin embargo, se obtiene un X² calculado de 15.43 por lo que rechaza a la hipótesis nula, es decir que al realizar la intervención después de tener los resultados de los instrumentos durante el pre test, existe una diferencia significativa, en otras palabras, la mejora en esta dimensión guarda relación a la intervención.

Tabla 13. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo.

KENDALL	ANTES		DESPUES	
	N	%	N	%
Bajo	0	0,0	0	0,0
Regular	1	2,7	0	0,0
Bueno	28	75,7	25	67,6
Muy Bueno	8	21,6	12	32,4
TOTAL	37	100	37	100

Chi²=0.956 p=0.328 g.l.=1 No Sig

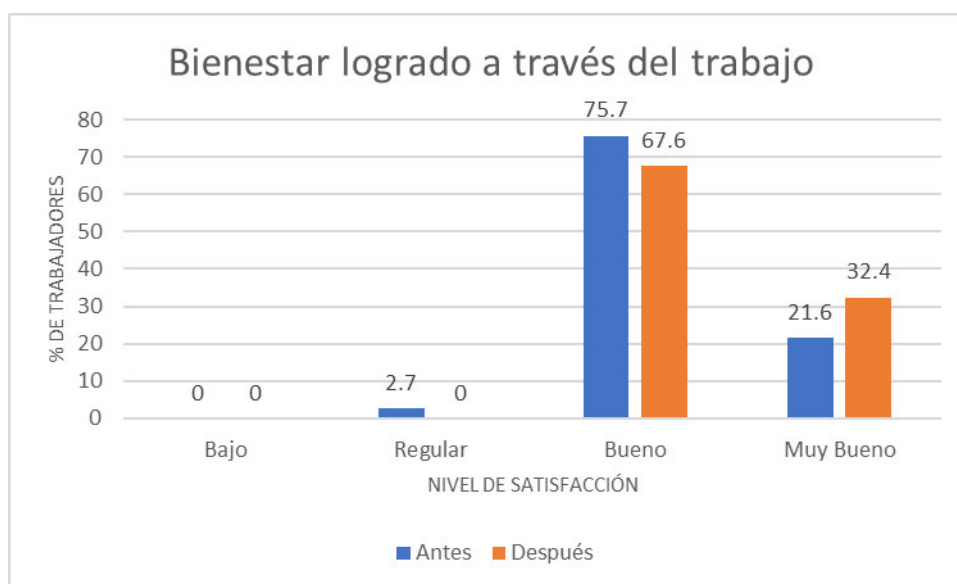


Figura 10. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.

Los resultados del pre test, el 2.7% de los encuestados es decir un trabajador tiene un nivel de aceptación regular, y el 75.7% de la población en otras palabras 28 encuestados tiene un nivel de aceptación bueno, mientras que un 21.6% de la población, dicho de otro modo 8 asalariados tienen un nivel de aceptación Muy

bueno. Sin embargo, después de realizar la intervención, los resultados del post test difieren del pre test, donde el 67.6% de la población encuestada, dicho de otra forma 25 trabajadores perciben un nivel de aceptación bueno, y que el 32.4% de la población, es decir 12 trabajadores mostraron un nivel de aceptación muy bueno.

Los grados de libertad ascienden a uno y considerando el nivel de significancia de 0.05, entonces el χ^2 crítico es de 3,84, sin embargo, se obtiene un χ^2 calculado de 0.956 por lo que se puede decir que al realizar la intervención después de tener los resultados de los instrumentos durante el pre test, no existe una diferencia significativa, en otras palabras, la mejora en esta dimensión no guarda relación a la intervención.

Tabla 14. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión desarrollo personal.

KENDALL	ANTES		DESPUES	
	N	%	N	%
Bajo	1	2,7	1	2,7
Regular	5	13,5	5	13,5
Bueno	26	70,3	26	70,3
Muy Bueno	5	13,5	5	13,5
TOTAL	37	100	37	100

Chi2=0 p=1 g.l.=3 No Sig

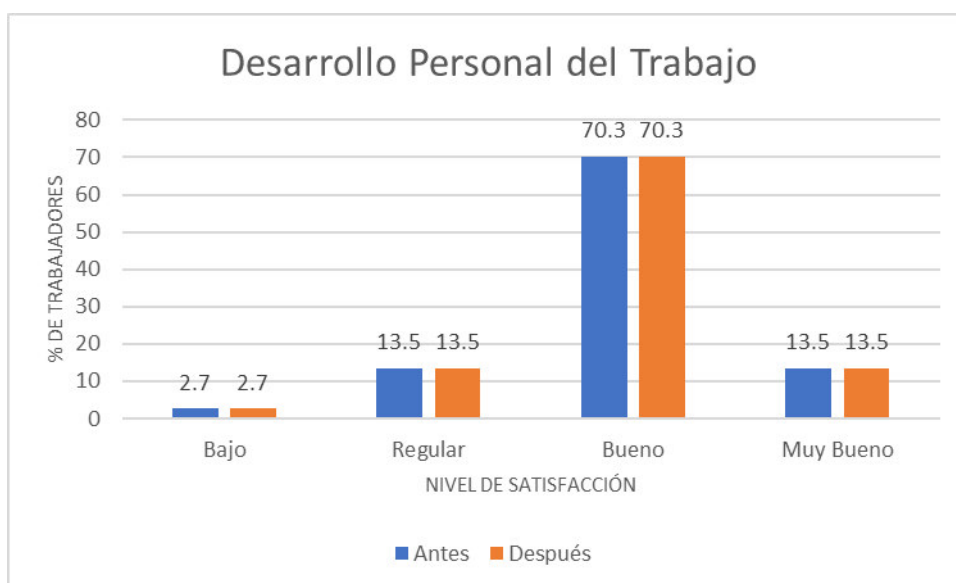


Figura 11. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión desarrollo personal del trabajo. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.

Al realizar la aplicación del pre test, el 2.7% de la población es decir un trabajador tiene un nivel de aceptación bajo, y el 13.5% del total de encuestados, en otras palabras

5 encuestados tiene un nivel de aceptación regular, mientras que un 70.3% la población, dicho de otro modo 26 asalariados tiene un nivel de aceptación bueno y finalmente un 13.5%, o sea 5 intervenidos, mostraron un nivel muy bueno. Luego de realizar la intervención, los resultados del post test no difieren del pre test, es decir se mantuvo los niveles de aceptación al igual que el pre test.

Los grados de libertad ascienden a tres y considerando el nivel de significancia de 0.05, entonces el X2 crítico es de 7.81, sin embargo, se obtiene un X2 calculado de 0 por lo que rechaza a la hipótesis nula, es decir que al realizar la intervención después de tener los resultados de los instrumentos durante el pre test, no existe una diferencia significativa, en otras palabras, la mejora en esta dimensión no guarda relación a la intervención.

Tabla 15. Evaluación de la calidad de vida en la dimensión administración del tiempo libre.

KENDALL	ANTES		DESPUES	
	N	%	N	%
Muy Bajo	4	10,8	4	10,8
Bajo	24	64,9	18	48,6
Regular	8	21,6	14	37,8
Bueno	1	2,7	1	2,7
TOTAL	37	100	37	100

Chi2=2.49 p=0.476 g.l.=3 No Sig

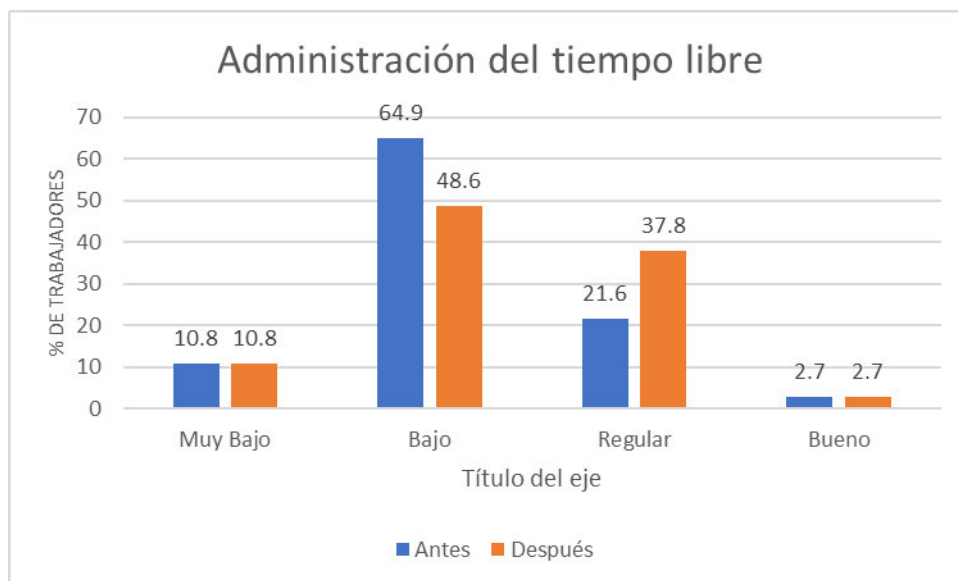


Figura 12. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la dimensión administración del tiempo libre. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.

Al realizar la aplicación del pre test, el 10.8% de la población es decir 4 asalariados percibieron un nivel de aceptación muy bajo, y el 64.9% de la población en otras palabras 24 encuestados tiene un nivel de aceptación bajo, mientras que un 21.6% la población, dicho de otro modo 8 encuestados tienen un nivel de aceptación regular; y el 2.7%, es decir un trabajador tiene un nivel de aceptación bueno. Sin embargo, después de realizar la intervención, los resultados del post test difieren del pre test, donde el 10.8% de la población encuestada, dicho de otra forma 4 trabajadores perciben un nivel de aceptación muy bajo, y que el 48.6% de la población, es decir 18 trabajadores mostraron un nivel de aceptación bajo y que el 37.8%, dicho de otra manera 14 encuestados muestran un nivel de aceptación regular, y finalmente el 2.7% o sea un trabajador percibió un nivel de aceptación bueno.

Los grados de libertad ascienden a 3 y considerando el nivel de significancia de 0.05, entonces el X^2 crítico es de 7.81, sin embargo, se obtiene un X^2 calculado de 2.49 por lo que rechaza a la hipótesis nula, es decir que al realizar la intervención después de tener los resultados de los instrumentos durante el pre test, no existe una diferencia significativa, en otras palabras, la mejora en esta dimensión no guarda relación a la intervención.

Tabla 16. Evaluación de calidad de vida laboral.

KENDALL	ANTES		DESPUES	
	N	%	N	%
Bajo	5	13,5	1	2,7
Regular	29	78,4	21	56,8
Bueno	3	8,1	15	40,5
TOTAL	37	100	37	100

Chi2=11.95 p=0.003 g.l.=2 Dif Sig

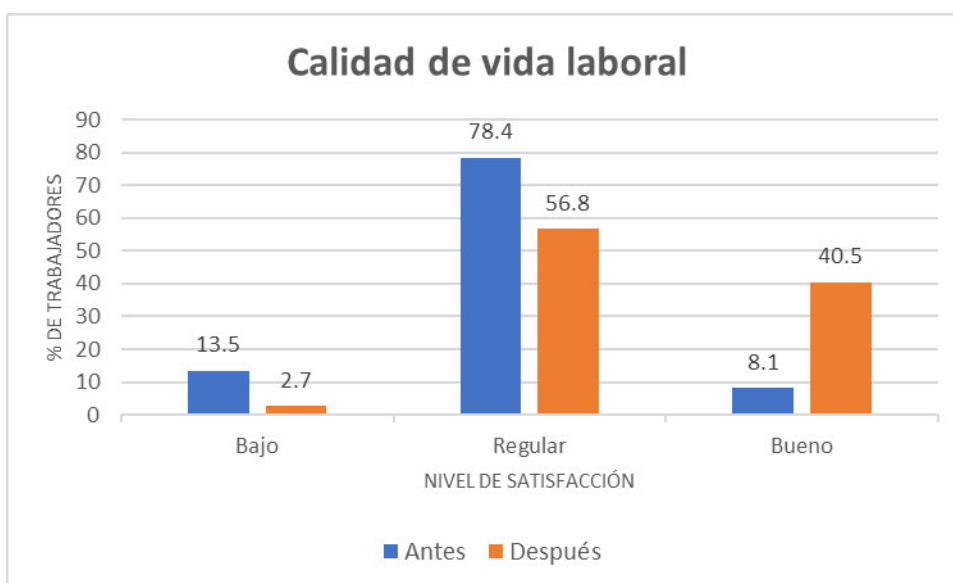


Figura 13. Análisis de la intervención del programa de prevención de riesgos laborales en la calidad de vida laboral. 2018 Fuente: Cuestionario aplicado.

Los resultados del pre test, el 13.5% del total de los encuestados, es decir 5 trabajadores percibieron un nivel de satisfacción bajo, y el 78.4% de la población, en otras palabras 29 encuestados distinguieron un nivel de satisfacción regular, mientras que un 8.1% de la población, dicho de otro modo 3 asalariados apreciaron un nivel de satisfacción bueno. Sin embargo, luego de realizar la intervención, los resultados del post test difieren del pre test, donde el 2.7% de la población, dicho de otra forma, un trabajador percibió un nivel de satisfacción bajo, y que el 56.8% de los encuestados, es decir 21 trabajadores mostraron un nivel de satisfacción regular y que finalmente el 40.5%, dicho de otra manera 15 encuestados muestran un nivel de satisfacción bueno.

Los grados de libertad ascienden a dos y considerando el nivel de significancia de 0.05, entonces el X^2 crítico es de 5.99, sin embargo, se obtiene un X^2 calculado

de 11.95 es decir que existe una diferencia significativa, en otras palabras, al realizar la intervención después de tener los resultados de los instrumentos durante el pre test, la mejora en esta dimensión guarda relación a la intervención.

4.3. Discusión de resultados

La Salud de los trabajadores se reconoce como un valor en nuestra sociedad y es un indicador del desarrollo de la misma.(Mejías,2016).Como parte de ello ,la implementación de proyectos en riesgos laborales es una medida preventiva para salvaguardar la integridad del trabajador, asegurando un mejor desenvolvimiento en el desarrollo de sus labores traducido en una mayor nivel de satisfacción , que alcanza incluso a elevar los índices de rendimiento en la organización.

El trabajo realizado precisamente se ha enmarcado en determinar la eficacia de un programa de prevención de riesgos laborales a través de la evaluación de la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza de una Institución Educativa de la ciudad de Huancayo, en este sentido y teniendo en cuenta que al realizar la prueba de hipótesis estadística se obtuvo un 11.95 del χ^2 calculado aceptándose la hipótesis alterna y concluyendo en que la intervención fue eficaz, resultado que se puede contrastar con el de (Aguirre K., 2002), quien en su estudio sobre “Influencia de un programa educativo en el nivel de conocimiento de enfermedades ocupacionales, Lima – 2002”, luego de la aplicación de un programa educativo incremento significativamente el nivel de conocimientos.

Al respecto, el conocimiento y entendimiento de los trabajadores de limpieza sobre los riesgos laborales pueden conllevarlos a involucrarse en el proceso de prevención, cumpliendo así con la responsabilidad social de una educación para la salud dirigida a cambiar actitudes y conductas.

Por otro lado, (Flores, Jenaro, García-Calvo, & González-Gil, 2010) hallaron resultados en la que un 21,26% de sus trabajadores discapacitados percibían la calidad de vida laboral satisfactoriamente pues, demostraban ilusión por el trabajo, vigor, y dedicación. Esto es comparable con el objetivo de la

intervención realizada, observando que hubo un incremento significativo a 40.5% de satisfacción con la calidad de vida laboral, después de la intervención, comparado al 8.1% que existía antes de la misma. Por lo tanto, al demostrar la eficacia del programa de prevención de riesgos laborales, se contribuye y fortalece con la gestión de la institución, promoviendo la alineación de ésta a las políticas públicas y afianzando la cultura de prevención en los trabajadores.

Respondiendo al primer objetivo específico relacionado evaluar la calidad de vida en la dimensión “soporte institucional para el trabajo” se tiene que durante la aplicación del instrumento pre test, el 94.6% de la población, es decir 37 trabajadores, percibieron un nivel bajo de satisfacción, lo que disminuyó significativamente luego de la intervención, pues tan solo el 64.9% de población encuestada, vale decir que 24 trabajadores percibieron un nivel bajo; mientras que el 35.1%, es decir 13 asalariados percibieron un nivel regular de satisfacción, en comparación con el 5.4% que lo hicieron en el pre test. Así mismo, considerando el grado de significancia de 0.05 y el grado de libertad de 1, entonces el X^2 crítico es 3.84; sin embargo, teniendo el resultado del X^2 calculado asciende a 10.11 se puede concluir que el pre y post test guarda relación respecto a la intervención realizada por consiguiente existe una mejora de la dimensión. Resultados que son contrarios con los encontrados en la investigación de (Silva & Ribeiro, 2008), donde la percepción de los participantes respecto a las estrategias organizacionales para el trabajo es inexistente, nula o de desconocimiento de los trabajadores. En este aspecto es importante que la motivación proveniente de la corporación o del centro de trabajo impulse a través de incentivos laborales como la permanencia o bonificaciones cuando se da el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales, promoviendo la formación colectiva para avanzar y mantener la eficacia del programa y el buen desempeño de las actividades laborales.

El segundo objetivo específico denota la evaluación de la calidad de vida en la dimensión “seguridad en el trabajo”, a través de los resultados del antes de la intervención se observa 86.5% de trabajadores con un nivel de satisfacción bajo, lo cual disminuyó significativamente en post test donde se observa que el 45.9%

y el 18.9% de trabajadores optaron por un nivel de satisfacción entre regular y bueno respectivamente. Por otro lado, Los grados de libertad ascienden a 2 y considerando el nivel de significancia de 0.05, entonces el X^2 crítico es de 5.99, sin embargo, se obtiene un X^2 calculado de 23.06 por lo que rechaza a la hipótesis nula, es decir que al realizar la intervención después de tener los resultados de los instrumentos durante el pre test, existe una diferencia significativa, en otras palabras, la mejora en esta dimensión guarda relación a la intervención. (Layza, 1998), obtuvieron resultados importantes en cuanto al uso inadecuado de indumentaria y elementos de protección, siendo este un factor predisponente a los riesgos ocupacionales. Demostrando que los trabajadores de limpieza de la Municipalidad de Comas se encuentran expuestos de diferente manera a los riesgos ocupacionales de acuerdo a la actividad que realizan existiendo una deficiente satisfacción frente a la seguridad en el trabajo. En este aspecto, las condiciones de trabajo propicias y seguras, constituyen un elemento esencial y de derecho del trabajador, las cuales deben ser implementadas por las empresas, sin subestimar la labor que cumple cada trabajador. El programa de prevención de riesgos laborales, materia de este estudio, involucró el análisis de la situación actual de los riesgos de los trabajadores de limpieza ,en la fuente, el medio de transmisión y en el propio trabajador por ello se propuso y se llevó a cabo los exámenes médicos ocupacionales, la identificación de riesgos ergonómicos, el tratamiento y seguimiento de ciertas patologías, la consejería y los módulos de capacitación , implementación que dio García y Rodríguez en el Plan de Prevención de riesgos en los Talleres Provinciales del Consejo Provincial de Chimborazo –Ecuador, con la finalidad de mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

En relación al tercer objetivo específico, que busca evaluar la calidad de vida en relación a la “integración al puesto de trabajo”, los resultados son discretos, pues después de la intervención se encontró que el 75.7% de la población, exterioriza un nivel de aceptación bueno, con respecto al 64.9% del pre test y en la prueba de hipótesis se observa que existe 3 grados de libertad y considerando el nivel de significancia de 0.05, entonces el X^2 crítico es de 7.81, y que el X^2 calculado es de 5.26, concluyéndose que la intervención no logró los resultados esperados

en relación a la integración al puesto del trabajo. Lo que concuerda con (Flores, Jenaro, García- Calvo, & González-Gil, 2010), quienes afirman que se debe ofrecer a los trabajadores retroalimentación sobre el desempeño profesional; permitir al trabajador que asuma el control sobre el contenido de la tarea; implicarlo en la toma de decisiones laborales de la empresa; plantear la posibilidad de hacer variaciones en las tareas o rotaciones en el lugar de trabajo; ofrecer oportunidades de asumir responsabilidades a aquellos trabajadores más competentes; ofrecer información al trabajador sobre sus funciones, responsabilidades y obligaciones; y cuantas otras intervenciones tengan como objetivo potenciar los recursos y mejorar la integración laboral. Al respecto el programa de riesgos laborales refuerza lo que de por si ya se encuentra implementado en el corporativo, materia de la investigación, por lo que es asumible que su eficacia (del programa) se vea reflejado en garantizar el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la seguridad.

Respecto al cuarto objetivo acerca de la evaluación de la calidad de vida en la dimensión “satisfacción por el trabajo”, se observa resultados contundentes, pues se tiene 59.5% de nivel de aceptación bueno en relación a tan sólo un 27% antes de la intervención, así también durante la prueba de hipótesis se obtiene que un X^2 calculado de 15.43 por lo que rechaza a la hipótesis nula, es decir que al realizar la intervención después de tener los resultados de los instrumentos durante el pre test, existe una diferencia significativa, en otras palabras, la mejora en esta dimensión guarda relación a la intervención. Estos resultados difieren con los encontrados por (Flores, Jenaro, García-Calvo, & González-Gil, 2010) quienes a pesar de haber evaluado a trabajadores con alguna discapacidad, encontraron que su nivel de estrés es alto incurriendo en insatisfacción por el trabajo .en consecuencia , realizar intervenciones que tengan como objeto reducir las demandas y potenciar los recursos debe ser una tarea de obligado cumplimiento para todas aquellas empresas y organizaciones comprometidas con la calidad y con la mejora de la salud de sus trabajadores. El programa de prevención de riesgos laborales, ha medido en cierta forma la satisfacción por el trabajo relacionada a las tareas que realiza, así como los turnos de trabajo, a las

oportunidades laborales o crecimiento en la empresa; observándose resultados favorables por lo que la efectividad del programa asegura el bienestar laboral acompañado de una mejora continua de las condiciones de trabajo.

En el quinto y sexto objetivo específico sobre evaluar la calidad de vida en la dimensión “bienestar logrado a través del trabajo” y el “desarrollo personal”, respectivamente, no se han logrado resultados satisfactorios, pues las cifras son similares, y son refrendados por la contrastación de hipótesis donde se obtiene un X^2 calculado de 0.956 y de 2.49; por lo que se puede decir que al realizar la intervención después de tener los resultados de los instrumentos durante el pre test, no existe una diferencia significativa, en otras palabras, la mejora en estas dimensiones no guardan relación con la intervención. Con ello se demuestra que la corporación se encuentra comprometida con el bienestar de sus trabajadores impulsando a través de programas oportunos el conocimiento y cumplimiento de las disposiciones de la prevención de riesgos sociales y psicológicos, permitiendo y respetando el uso de tiempo libre en otras actividades, ofreciendo un sistema adecuado de salud y asegurando la permanencia familiar. Coincidiendo con (Aguirre S. R., 2014) quien concluye en su investigación con la frase “Todas las empresas quieren cumplir con la responsabilidad social y que mejor manera que con la salud de sus propios empleados en beneficio de toda la comunidad”.

Finalmente, el último objetivo acerca de la evaluación de la calidad de vida en la dimensión “administración del tiempo libre” se obtiene que los resultados del post test en comparación con el pre test guardan relación con la intervención, pues se observa un incremento en el nivel de satisfacción bueno a 40.5% en relación a un 8.1% encontrado en el pre test. El tiempo libre debe ser catalogado como un espacio de tiempo en el que el trabajador se transforma en uno de mayor calidad, con lo cual regresa a la organización para efectivizarlo, por lo que es necesario interpretar que la calidad de tiempo, más que la cantidad es lo más beneficioso. Lo anterior garantizará indudablemente, la salud emocional de los trabajadores, creándole un clima de confort en el trabajo con armonía, tranquilidad y equilibrio, que le permitan optimizar su rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

1. Se determinó la eficacia de un programa de prevención de riesgos laborales a través de la evaluación de la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza de una institución educativa en el año 2018.
2. Se evaluó la calidad de vida laboral en siete dimensiones antes y después de la aplicación del programa de prevención de riesgos laborales, en la dimensión “soporte institucional para el trabajo” hubo un cambio significativo ($p=0.001$), concluyéndose que la mejora en esta dimensión guarda relación con la intervención.
3. En la dimensión “seguridad en el trabajo” se encontró un cambio significativo antes y después de la aplicación del programa de prevención de riesgos ($p=0$).
4. En la dimensión “satisfacción por el trabajo” también se encontró un cambio significativo antes y después de la aplicación del programa de prevención de riesgos ($p=0.001$).
5. Se evaluó la dimensión “integración al puesto de trabajo”, en el cual no se encontró un cambio significativo antes y después de la aplicación del programa de prevención de riesgos ($p=0.153$), concluyéndose que la mejora en esta dimensión no guarda relación con la intervención.
6. En cuanto a la dimensión “bienestar logrado a través del trabajo” no se encontró un cambio significativo antes y después de la aplicación del programa de prevención de riesgos ($p=0.328$).
7. En la dimensión “administración del tiempo libre”, antes y después de la aplicación del programa de prevención de riesgos laborales, no hubo un cambio significativo en los resultados ($p=0.476$), concluyéndose que las mejoras en esta dimensión no guardan relación con la intervención.
8. Se evaluó la dimensión “desarrollo personal”, antes y después de la aplicación del programa de prevención de riesgos laborales, obteniéndose porcentajes similares tanto en el pre y post test, lo cual no generó impacto ($p=1$).

RECOMENDACIONES

A todas las organizaciones, incorporar en su política de trabajo la prevención de riesgos laborales en cumplimiento de las normas laborales nacionales e internacionales.

A la Institución Educativa, se recomienda:

Evaluar específicamente las diferentes áreas laborales con la finalidad de detectar posibles riesgos ergonómicos, químicos - biológicos, psicosociales y accidentes laborales; que posteriormente tienen implicancias relevantes.

Prestar la atención debida a la calidad de vida laboral de sus trabajadores, puesto que la “salud” como tal de los trabajadores predispone a un mejor rendimiento laboral y por ende al crecimiento de la Institución.

En cuanto a las dimensiones analizadas: “bienestar logrado a través del trabajo” poner énfasis en los objetivos de la institución y el compromiso del trabajador frente a ellos. Asimismo, en la dimensión “integración al puesto de trabajo”, ver estrategias de motivación y evaluación del desempeño de los trabajadores.

A los profesionales en salud ocupacional, realizar investigaciones de tipo aplicativo con la finalidad de controlar los altos índices en riesgos laborales de los trabajadores de cualquier organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguirre, K. (2002). *Influencia de un programa educativo en el nivel de conocimientos de enfermedades ocupacionales*. Lima.
- Aguirre, S. R. (2014). *Diseño de implementación de un programa de salud ocupacional para una empresa transportadora de valores "FORTUIS CIA. LTDA"*. Guayaquil: Tesis Maestría, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ingeniería Industrial.
- Boschetti, L. (2017). *La Nueva Calidad ISO 9001:2015. Despega Rápidamente y Continúa la Evolución: Concreta la toma de decisiones, reduce los tiempos y optimiza los recursos. (ISO & Sistema de Gestión)*. Independiente.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral. *Revista de Administración Sanitaria*, VI (23):143- 160.
- Castillo, J. (1994). *Gestión total de personal*. Bogotá: Grijalbo.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Cortes, J. (2006). *Ley de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Tebar Davis,
- K., & Newstrom, J. (1995). *Comportamiento humano en el trabajo*. México:McGraw Hill.
- Dessler, G. (1996). *Administración de personal*. México: Pearson
- Falagan, M., Canga, A., Ferrer, P., & Fernández, J. (2000). *Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales: Higiene industrial, Seguridad y Ergonomía*. Oviedo: Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo y Fundación Médicos Asturias.
- Flores, N., Jenaro, C., García-Calvo, P., & González-Gil, F. (2010). *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. Salamanca: Ekaina.
- García, A. G., & Rodríguez, M. A. (2011). *Plan de Prevención de Riesgos Laborales en los Talleres del Consejo Provincial de Chimborazo*.

- Chimborazo: Tesis de Licenciatura, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Gómez-Rada, C. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas. *Acta colombiana de Psicología*.
- Gonzalez, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (noviembre de 2009). *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-Gohisalo: Manual para su aplicación e interpretación*. México.
- Guerrero, J. C., Cañedo, R., Rubio, S. M., Cutiño, M., & Fernández, D. J. (2006). *Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina*. Acimed.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Jubete Vázquez MT, L. R.-L. (2005). *Estudio de la calidad de vida profesional en los trabajadores de atención primaria del Área 1 de Madrid*. Madrid.
- Kanawaty, G. (2008). *Introducción al estudio del Trabajo*. México: Limusa.
- Karasek, R. (1979). *Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 285-306.
- Layza, P. (1998). *Riesgos ocupacionales de los trabajadores de limpieza pública*. Lima.
- Ley N° 29783. *Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 20 de agosto de 2011*
- Main, M. (2002). *Factores que inciden en la satisfacción laboral del obrero rural*. *Revista Interamericana de psicología Ocupacional*.
- Manual de Salud Ocupacional. Lima: MINSa. (02 de abril de 2019). Obtenido de Digesa-2005:
http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
- Martín J, C. J. (2004). *Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida profesional (CVP-35)*. Madrid.
- Mejías, J. C. (2016). *Educación para la salud en el mundo laboral, los servicios*

de prevención como motor de cambio para alcanzar un modelo óptimo de salud en el trabajo. Sevilla: Tesis Doctoral.

Méndez, M., & Rodríguez, E. (1998). *Estudio sobre las necesidades humanas y calidad de vida en una empresa petrolera.* *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.*

MH, C. (1994). *¿Cómo se evalúa la calidad de vida?* Mexico: Interamericana.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2013). *Boletín Estadístico mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.* Lima.

Ministerio del Trabajo y promoción del Empleo. (22 de abril de 2019). *El empleo en el Perú y Lima Metropolitana - 2009.* Obtenido de MINTRA - 2009: http://www.trabajo.gob.pe/archivo/file/informes/informe_anual_empleo_perú_lima_metropolitana.pdf

Muchinsky, F. (2000). *Psicología aplicada al trabajo.* México: Thomson Learning.

Pólit D, H. B. (1998). *“Investigación Científica en Ciencias de la Salud”.* . Mexico: Mc Graw Hill.

Poza, J., & Prior, J. (1988). *Calidad de vida en el trabajo: un estudio empírico, en Libro de simposios, I Congreso Iberoamericano y III Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* Madrid: Colegio Oficial de Psicólogo.

Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación.* Caracas, Venezuela: Panapo.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson.

Rojas, J., & Reimel de Carrasquel, S. (2001). *Calidad de vida percibida del personal de dos museos en el área metropolitana de Caracas.* *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.*

Ruiz-Frutos, C., García, A., Declós, J., & Benavides, F. (2007). *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales.* España: Masson S.A.

Salas, E. (1991). *Dando los primeros pasos: un marco conceptual para la*

comprensión de calidad de vida laboral en Latinoamérica. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.

Sánchez, A., Villalobos, F., & Cirujano, A. (2007). Manual de gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: FREMAP.

Schaufeli, W., Shutte, N., Toppinen, S., & Kalimo, R. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI - GS) across occupational groups and nations . *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 53-66.

Silva, M., & Ribeiro, M. (2008). *Riesgos ocupacionales y calidad de vida en el trabajo en profesionales de Enfermería.* Brasil.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica.* México: Limusa Noriega Editores.

Toro, F. (1991). *Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología organizacional.* Medellín: Cincel.

Turcote, P. (1986). *Calidad de vida en el trabajo.* Bogotá: Trillas.

Vermeulen, M., & Mustard, C. (2000). *Gender Differences in Job Strain, Social Support at Work, and Psychological Distress. Journal of Occupational Health Psychology.* 428-440.

Vértice ediciones. (s.f.). *Prevención de riesgos laborales en empresas de limpieza.* Vértice.

Walpole, R. E. & Myers, R. H. *Probabilidad y Estadística.* 4ª. ed. Ciudad de México, McGraw-Hill, 1996.

ANEXOS

ANEXO A

3.2	Entrega de equipos de protección personal	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional	3	1		1					1			
3.3	Inspecciones planeadas	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional	150	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
3.4	Inspecciones inopinadas	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional CSST	5	1		1		1				1		1
3.5	Inducción	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional Áreas específicas	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE SSO													
4.1	Capacitación "Autorcuidado en el trabajo"	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional Encargada de promoción y prevención -Salud	4			1		1		1		1		
4.2	Simulacros por sismo	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional	4		1		1		1		1			
4.2	Uso de extintores	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional	2			1					1			
5	VIGILANCIA DE SALUD													
5.1	Evaluación médica	Clínica de Salud Ocupacional externa Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional	10		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



5.2	Campaña de Salud	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional	3			1			1			1			
5.3	Orientación en Salud	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional Encargada de promoción y prevención -Salud	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Implementación y mantenimiento de Botiquines	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional	5		1		1		1		1		1		
5	EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional Áreas usuarias Gerencia	2							1					1

Total = 236 oct



 Ricardo Villar Arceles

ANEXO B

Consentimiento Informado

Estimado participante

Estoy realizando una investigación. La misma trata sobre la Eficacia de un programa de prevención de riesgos sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de servicios generales.

El objetivo del estudio es investigar si el programa de prevención ,producirá cambios en su calidad de vida laboral.

Usted ha sido seleccionado para participar en esta investigación la cual consiste en contestar una encuesta o preguntas que le tomará aproximadamente 25 minutos. Usted puede contestar solamente las preguntas que así desee.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad y su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de retirar el consentimiento para la participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo ni recibe ningún beneficio. No recibirá compensación por participar. Los resultados grupales estarán disponibles si así desea solicitarlos. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, la puede realizar conmigo.

Investigadora: Fabiola Berríos Gamarra

He leído el procedimiento descrito arriba. La investigadora me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio de Fabiola Berríos G. sobre: Eficacia de un programa de prevención de riesgos sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de servicios generales .

Firma del participante

Fecha

ANEXO C

CUESTIONARIO CVT-GOHISALO:

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

N°		01	02	03	04
01	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro				
02	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro				
03	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro				
04	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es				
05	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo				
06	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo				
07	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo				
08	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento				
09	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito				
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución				
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.				
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución				

13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es				
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es				
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es				
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es				
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es				
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo				
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores				
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo				
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento				
22	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro				
23	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es				

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

N°		01	02	03	04
24	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta				

25	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo				
26	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo				
27	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación				
28	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas				
29	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales				
30	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida				
31	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales				
32	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación				
33	Me siento identificado con los objetivos de la institución				
34	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?				
35	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo				
36	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo				
37	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias				
38	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo				
39	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo				

40	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros				
41	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas				
42	jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores				
43	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades				
44	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral				
45	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme				
46	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas				
47	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo				
48	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo				
49	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción				
50	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes				
51	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente				
52	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo				
53	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo				
54	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia				
55	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas				

56	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)				
57	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)				
58	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales				
59	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)				
60	62 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos				

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.

N°		01	02	03	04
61	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias				
62	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución				
63	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación				
64	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios				
65	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución				
66	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo				
67	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento				

68	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales				
69	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad				
70	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma				

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.

N°		01	02	03	04
71	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo				
72	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución				

ANEXO D

ACTIVIDAD N°4 DEL PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS

1. INTRODUCCIÓN

El presente programa de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas legales vigentes, considera que la seguridad y salud de sus trabajadores y proveedores, constituye un aspecto fundamental de la organización; por ello, elabora el presente plan, con la finalidad de desarrollar los procedimientos y actividades de control de riesgo, salud y bienestar en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Este programa hace especial hincapié en la reducción de la accidentalidad y la prevención de enfermedades.

El programa de prevención y salud ocupacional contiene los siguientes aspectos:

- ➔ Proveer de información acerca de potenciales peligros en el trabajo.
 - ➔ Instruir al personal en el manejo seguro de equipos, sustancias con las cuales este en contacto.
 - ➔ Familiarizar al trabajador con los procedimientos de seguridad de la institución.
 - ➔ Motivar al empleado con los procedimientos seguros de trabajo
-
- Establecer las condiciones optimas de trabajo
 - Lograr que el personal desarrolle una cultura preventiva en sus actividades laborales, (auto cuidado).

2. ALCANCE

El programa anual de seguridad y salud en el trabajo, es aplicable con carácter obligatorio a todos los trabajadores, independientemente del régimen laboral o contractual al que pertenezca; incluye dentro del ámbito de operación de la entidad en lo que corresponda a practicantes, voluntariado, empresas que brindan servicios de intermediación y tercerización laboral, a los que prestan servicios de manera independiente y todo proveedor que brinda bienes y servicios.

El presente Programa tiene vigencia a partir del mes de noviembre del año 2017 hasta noviembre del año 2018

3. BASE LEGAL

- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 30222, modifica la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Decreto Supremo N° 006-2014-TR, modifica el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM.
- Decreto Supremo N° 010-2014-TR, aprueban normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222 que a su vez modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del 19-09-14

4. OBJETIVOS

- Cumplir los requisitos legales de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables
- Promover y fortalecer la cultura de prevención de riesgos laborales, para garantizar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Prevenir y controlar los riesgos de accidentes, incidentes y enfermedades en la institución.
- Prevenir enfermedades ocupacionales y estados pre patológicos
- Realizar la vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo
- Propiciar la mejora continua de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.
- Realizar la vigilancia en Seguridad y Salud en el Trabajo de proveedores que brindan servicio a la institución.
- Desarrollar capacitaciones, inducción, entrenamiento y simulacros relacionados a Seguridad y salud en el trabajo

5. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

- 5.1 Política de Prevención de Riesgos
- 5.2 Organización de la Actividad Preventiva
- 5.3 Evaluación de los Riesgos
- 5.4 Capacitación Ocupacional
- 5.5 Prevención y Control de Emergencias

5.1 Política de Prevención de Riesgos

A.- Objetivo

Establecer los principios en los que se basa la política de prevención de riesgos con la consecuente declaración de compromisos por parte de la gerencia para llevarla a término.

B.- Alcance

Por tratarse de principios y compromisos que afectan a toda la OEC, y no sólo a los trabajadores de servicios generales, éstos deben ser divulgados a todos los miembros de la misma para constituir un punto fundamental de autoexigencia.

C.- Responsabilidades

Es responsabilidad de la Gerencia de la OEC elaborar la política de prevención de riesgos laborales. Se diseña a partir del diagnóstico de la situación inicial de la empresa y el medio que le rodea, considerando la estrategia a seguir.

D.- Desarrollo

Es imprescindible para una empresa nueva con gran cantidad de trabajadores como el caso de A&E, transmitir una cultura de seguridad y salud a sus trabajadores, para que detecten el espíritu en cuanto a comportamientos y hábitos de trabajo seguros.

5.2 Organización de la Actividad Preventiva

A.- Objetivo

Establecer la estructura organizativa en prevención de riesgos, la cual como mínimo se debe ajustar a los términos que exige la Ley.

B.- Alcance

La prevención de riesgos es un tema que debe contar con la participación de todos, por tanto, afecta a todos los miembros de la organización, independiente de su función.

C.- Responsabilidades

La gerencia junto con el directorio de la empresa, son responsables de establecer la organización preventiva, respetar la legislación vigente, y definir roles de la línea jerárquica.

D.- Desarrollo

De la estructura de prevención de riesgos de la empresa se destacan los siguientes componentes:

- a) Departamento de Prevención de Riesgos
- b) Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

5.3 Evaluación de los Riesgos

A.- Objetivo

Establecer un procedimiento de evaluación de riesgos inicial y periódico, que permita identificar los peligros o factores de riesgo laboral del área de servicios generales, a fin de poder eliminarlos o minimizarlos, priorizando la adopción de medidas preventivas, y estableciendo las oportunas

medidas de control.

B.- Alcance

La evaluación de riesgos debe abarcar todas las actividades y puesto de trabajo, contemplando todos los riesgos del puesto o del entorno que no se hayan podido evitar y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

Para esto se realizarán observaciones

C.- Responsabilidades

La evaluación de riesgos laborales es responsabilidad de la Gerencia de la empresa

D.- Desarrollo

La evaluación de riesgos es una actividad básica para poder prevenir daños de una forma eficiente. Los objetivos de la evaluación de riesgos son: determinar los peligros existentes y su nivel de importancia, facilitar la elección adecuada de equipos y sustancias, valorar la eficacia de las medidas preventivas existentes, estimar la necesidad de adoptar medidas adicionales y demostrar a los trabajadores el cumplimiento del deber de prevención.

El experto asesorará, en los distintos puntos de trabajo, en las siguientes materias:

Reconocimiento y evaluación de riesgos, eliminación y control de situaciones riesgosas, asistencia permanente en la elaboración de normas, procedimientos y sistemas de seguridad industrial como también de los departamentos. Además de la organización y puesta en marcha de comités paritarios. Estudios de ingeniería de control de riesgos en máquinas, equipos e instalaciones y otras asesorías según lo requiera la empresa.

RIESGOS IDENTIFICADOS

Método Generalizado:

Proporcionan esquemas de razonamientos aplicables en principio a cualquier situación, que los convierte en análisis versátiles de gran utilidad

El personal de servicios

Tiene por función general realizar las labores de aseo y limpieza, mantenimiento y conservación de todos los ambientes, muebles, equipos, de la Organización Educativa.

Objetivo general del cargo:

El personal de servicio que ocupe este cargo se responsabilizará de organizar, preparar, desarrollar y controlar todas las acciones de limpieza, mantenimiento y conservación de la infraestructura, mobiliario, a fin de garantizar un servicio educativo con higiene y orden, creando un ambiente de estudio agradable y de buena salud.

Funciones específicas:

- Realiza tareas de limpieza en los diferentes ambientes, antes y después de las labores estudiantiles, administrativas.
- Mantiene limpio y en orden veredas, pasadizos, escaleras, patios y jardines de la Organización Educativa.
- Permanentemente limpia los diferentes servicios higiénicos de la Organización Educativa.

Actividades identificadas del cargo:

A diario:

- a. Limpiar, desinfectar, aulas, talleres, laboratorios, oficinas y otros ambientes
- b. Mantener en buenas condiciones higiénicas los baños
- c. Recoge la basura de los diferentes ambientes y la entrega al carro recolector de la municipalidad.
- d. Realiza tareas que se le indiquen en el acto.
- e. Cuida y guarda sus herramientas y materiales de limpieza.
- f. Guardianía.

Periódicamente:

- g. Solicita con la debida anticipación las herramientas y material de limpieza necesaria.
- h. Limpia los vidrios de las ventanas de los diferentes ambientes.
- i. Limpia, arregla y ordena otros ambientes del local.
- j. Lava alfombras utilizadas en diferentes ambientes.
- k. Traslada muebles, enseres u otros objetos.
- l. Colabora en el control de ingreso y salida de estudiantes
- m. Otras Funciones que le asigne el jefe de la unidad.

Método 1:

Matriz de evaluación de riesgos de 6 x 6

Severidad de las consecuencias Vs Probabilidad / frecuencia

SEVERIDAD	Catastróficos (50)	50	100	150	200	250
	Mayor (20)	20	40	60	80	100
	Moderado alto (10)	10	20	30	40	50
	Moderado (5)	5	10	15	20	25
	Moderado Leve (2)	2	4	6	8	10
	Mínima (1)	1	2	3	4	5
		Escasa (1)	Baja probabilidad (2)	Puede suceder (3)	Probable (4)	Muy probable (5)
PROBABILIDAD						

VALORACIÓN DE RIESGOS		
RIESGO CRITICO	ROJO	$50 < X \leq 250$
RIESGO ALTO	NARANJA	$10 < X \leq 50$
RIESGO MEDIO	AMARILLO	$3 < X \leq 10$
RIESGO BAJO	VERDE	$X \leq 3$

Nº	ACTIVIDAD	PELIGRO	CONSECUENCIA RIESGO	EVALUACIÓN DE RIESGO / IMPACTO			MEDIDAS DE CONTROL A IMPLEMENTAR	RESPONSABLE
				SEGURIDAD Y SALUD				
				PROBABILIDAD (P)	SEVERIDAD (S)	Mr PXS		
1	<p>a.Limpiar, desinfectar, aulas, talleres, laboratorios, oficinas y otros ambientes</p> <p>b.Mantener,higiene de baños</p> <p>c.Recoge y eliminación de la basura</p> <p>d.Realiza tareas que se le indiquen en el acto.</p>	<p>*Piso mojado</p> <p>*Residuos en el piso</p> <p>*Correr por las escaleras</p> <p>*Zapato deslizante</p>	<p>Caídas, resbalones, tropiezos</p>	<p>10</p>	<p>4</p>	<p>40</p>	<p>Al efectuar las tareas de limpieza se deben respetar Técnicas básicas</p> <p>Para evitar el riesgo de caídas de compañeros u otras personas que puedan atravesar las zonas que acaban de ser fregadas, enceradas o pulidas, deben colocarse señales de advertencia. Asimismo, Se debe prestar especial atención a los posibles desniveles, irregularidades o desperfectos del suelo para evitar tropezones y caídas.</p> <p>La limpieza de tramos de escalera requiere un máximo cuidado.</p> <p>Llevar calzado adaptado (de preferencia zapatos cerrados, sin tacones excesivos, con suelas finas y con relieves).Iluminación adecuada en ambientes de trabajo</p> <p>Si se derrama agua o cualquier líquido de limpieza debe recogerse inmediatamente.</p> <p>Evitar correr por las escaleras</p>	

2	<p>a.Limpiar, desinfectar, aulas, talleres, laboratorios, oficinas y otros ambientes</p> <p>b.Recoge la basura de los diferentes ambientes y la entrega al carro recolector de la municipalidad</p> <p>c. Limpia los vidrios de las ventanas de los diferentes ambientes</p>		Pinchazos y cortes	4	2	8	<p>*Antes de retirar cualquier objeto, es necesario inspeccionar su estado para detectar la posibilidad de que puedan caer o producir cortes o pinchazos: bordes cortantes, presencia de clavos o astillas, mal estado del embalaje, entre otros.</p> <p>*Al retirar residuos, al limpiar superficies con bordes afilados o en la proximidad de partes punzantes, se deben utilizar guantes de protección adecuados que eviten cortes y pinchazos.</p> <p>*Para recoger trozos de vidrio o cerámica y para vaciar papeleras y recipientes de residuos, además de utilizar guantes de protección, se debe proceder de acuerdo con las siguientes normas básicas de prevención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No introducir nunca las manos en las papeleras. - No apretar las bolsas de basura para reducir su volumen. - Disponer de recipientes rígidos para la recogida de cristales rotos y otros objetos cortantes o punzantes. <p>Iluminación</p> <ul style="list-style-type: none"> • En general, durante la realización de las tareas de limpieza se debe mantener, como mínimo, la misma iluminación existente durante el horario habitual complementándola cuando fuera necesario con iluminación localizada. 	
---	--	--	--------------------	---	---	---	--	--

3	<p>a.Lava alfombras utilizadas en diferentes ambientes.</p> <p>b.Traslada muebles, enseres u otros objetos</p>		Sobreesfuerzos, manipulación manual de cargas	4	20	80	<p>Implantación de las siguientes medidas:</p> <p>Organización del trabajo</p> <p>*Preparar y organizar el trabajo para limitar las manipulaciones y desplazamientos con cargas y para facilitar el acceso a los locales e instalaciones.</p> <p>*De preferencia efectuar el trabajo en equipo. Se debe evitar el trabajo aislado. La dotación de personal será adecuada a las tareas a efectuar. De esta manera, se pueden llevar a cabo entre dos o más personas las operaciones que requieren un elevado esfuerzo.</p> <p>*Organizar el trabajo de manera que cada trabajador vaya alternando distintas tareas. Esto evita en gran medida los movimientos repetitivos y favorece que no se sobrecarguen siempre los mismos músculos.</p> <p>* Describir y ordenar las tareas a realizar en cada local o edificio, para permitir a los mandos evaluar el trabajo real, la necesidad de personal y las dificultades con que se pueden encontrar los operarios.</p> <p>*Al programar las tareas debe contarse con el posible trabajo extra.</p> <p>*Cuando se designen tareas se tendrán en cuenta las aptitudes y limitaciones físicas de los trabajadores.</p> <p>Elección de material y equipo</p> <p>*Se debe elegir el material y equipo más adecuados a las necesidades del trabajo, teniendo en cuenta su peso , las particularidades de los locales donde se desarrollan las tareas, los desplazamientos a efectuar, los accesos (escaleras, pasillos).En general, los equipos deben ser ligeros y de fácil manejo.</p> <p>Técnicas de manipulación de cargas</p> <p>Formar a los trabajadores en las técnicas seguras de manipulación de cargas.</p>	
---	--	--	---	---	----	----	--	--

4	<p>a.Limpiar, desinfectar, aulas, talleres, laboratorios, oficinas y otros ambientes(manipulación de cables)</p> <p>b.Limpia, arregla y ordena otros ambientes del local.(manipula cables)</p>		Contacto eléctrico	3	10	30	<p>*No manipular las instalaciones eléctricas ni realizar "arreglos" provisionales.</p> <p>* Antes de utilizar cualquier equipo eléctrico debe revisarse su estado y también el de las conexiones (cables, alargaderas, tomas de corriente).En caso de detectarse anomalías, éstas se deben comunicar al responsable de mantenimiento. En ningún caso se utilizarán equipos en los que se han detectado defectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las conexiones eléctricas se harán mediante enchufes y tomas normalizados, que sean compatibles y aseguren una buena conexión. Estarán totalmente prohibidas las conexiones sin utilizar clavijas, es decir conectando los cables desnudos directamente a las tomas de corriente. <p>*Cuando sea necesario utilizar alargaderas o bases de enchufe múltiples, nos aseguraremos de que son capaces de soportar la potencia de los equipos conectados a ellas. Si estos elementos se sobrecargan, se produce un calentamiento excesivo que produce daños en los aislamientos y puede llegar a quemarlos.</p>	
---	--	--	--------------------	---	----	----	--	--

5	<p>a.Limpiar, desinfectar, aulas, talleres, laboratorios, oficinas y otros ambientes</p> <p>b.Limpieza,desinfección de servicios higiénicos</p>		Inhalación, ingestión, salpicadura de productos químicos	5	5	25	<p>Información sobre los riesgos y medidas de seguridad del producto</p> <p>*Cuando se manipulan productos químicos, la primera y principal medida de prevención es que los trabajadores dispongan de la información y formación necesarias sobre los riesgos que supone la utilización de dichos productos, las medidas de seguridad a adoptar y la manera de actuar ante situaciones como derrames, intoxicaciones, entre otros.</p> <p>*Es fundamental que existan normas y procedimientos de trabajo claramente establecidos que contemplen la manera de actuar en condiciones normales y, también, en circunstancias anómalas. Todos los trabajadores deben seguir estrictamente estas normas. En caso de duda respecto a una operación, se debe consultar con las personas responsables antes de llevarla a cabo.</p> <p>*Es obligatorio que todos los productos químicos peligrosos (tóxicos, nocivos, corrosivos, irritantes, inflamables, etc.) estén correctamente etiquetados.</p> <p>En las etiquetas, además de otros datos (nombre del producto, nombre y dirección del fabricante, etc.) se encuentra información resumida relativa al riesgo que puede conllevar el uso del producto y al uso seguro, mediante: Pictogramas de peligro</p>	
---	---	--	--	---	---	----	--	--

Realizado por: Lic. Fabiola Berríos Gamarra

Asesor : Ing. Rubén Arzapalo

5.4 Capacitación Ocupacional

- Capacitación a personal mediante el desarrollo de curso específico para esta área.
- Capacitación en Prevención y Control de Incendios y Primeros Auxilios.(1era Fase Realizada)

METODOLOGÍA:

El investigador del programa de prevención de riesgos laborales, con los trabajadores de servicios generales, imprime la metodología participativa, el que nos exige tener presente lo siguiente:

Los principios de la educación de adultos:

- El adulto aprende haciendo.
- Su aprendizaje se basa en su propia realidad.
- Su aprendizaje es corporativo.
- Es práctico, parte de experiencias anteriores
- Es dinámico y permanente.

La comprensión y manejo de los principios, hace que el investigador en toda sesión educativa considere actividades que permita garantizar en forma organizada y eficiente las actividades de aprendizaje e involucramiento de los participantes. Estos momentos son:

- 1) Recojo de saberes y experiencias previos.
- 2) Desarrollo de las ideas claves.
- 3) Aplicación práctica.
- 4) Reforzamiento.
- 5) Evaluación y
- 6) Compromiso

RECURSOS:

Recursos Humanos

- Investigador: Lic. Fabiola Norka Berríos Gamarra
- Asesor: Ing. Rubén Arzapalo Bello

Recursos Materiales

Material de escritorio: Hojas bond, Hojas de colores, lapiceros, lápices, papelógrafos, cartulinas, fólderes Manila, clips, empastado, anillado, impresiones.

Material audiovisual : proyector de imágenes.

Material de impresión: Papel y tinta para impresora.

Materiales educativos:

– Diapositivas

SESIÓN EDUCATIVA N°1

ACCIDENTES EN EL TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Al concluir la primera sesión educativa se espera que el auxiliar de servicios generales se encuentre en condiciones de:

- Identificar y reconocer accidentes ocurridos durante el trabajo.
- Manifiestar las causas de los accidentes ocurridos en el trabajo.
- Conocer las medidas preventivas para evitar accidentes en el trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	TÉCNICA	AYUDA AUDIOVISUAL	ESTRATEGIAS	PREGUNTAS	DURACIÓN
El auxiliar de servicios generales: Identifique al Investigador como agente de salud y la importancia del tema a presentar.	1.PRESENTACIÓN: Buen día con todos los presentes, soy Fabiola, Enfermera de la OEC, es grato dirigirme a ustedes y brindarles mis cordiales saludos. En coordinación con area de Gestión Humana , vengo desarrollando un trabajo de investigación titulado "Efectos de un programa de prevención de riesgos laborales sobre el desempeño laboral de los trabajadores de servicios generales de la OEC", para ello desarrollaré el programa Educativo Autocuidado en el trabajo que se realizará en 4 sesiones, Por tal motivo, me gustaría que en el desarrollo de la sesión, se dé la participación de ustedes. Se ofrece una breve descripción de la sesión educativa, su duración, el contenido y la importancia de éste para las participantes.	Exposición participativa	POWER POINT 1ª Diapositiva : Títulos			2 min
RECOJO DE SABERES Y EXPERIENCIAS PREVIOS						
Explore conocimientos que presentan los participantes	Se pregunta a los participantes acerca de accidentes acontecidos durante la jornada laboral. Se propicia la participación con opiniones, pensamientos y postura con respecto al tema.	Lluvia de Ideas Reflexión personal	2ª Diapositiva		¿Qué accidentes han ocurrido en mi trabajo? ¿Me ocurrió algún accidente?	1 min
DESARROLLO DE LAS IDEAS CLAVES						
Muestre interés en el tema a desarrollarse	2. MOTIVACIÓN: Mostrar video N°1 :La improvisación significa riesgo		VIDEO		¿Qué piensan de estas imágenes?	1 min
	3.CONTENIDO: CAÍDAS					

<p>Identificar las causas y consecuencias de las caídas en el trabajo.</p>	<p>CAUSAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suelo deslizante. • Falta de orden y limpieza en zonas de paso <p>CONSECUENCIAS Hematomas, fracturas de huesos, esguinces</p> <p>MEDIDAS PREVENTIVAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener el orden y la limpieza en el lugar de trabajo. • Las zonas de paso deben estar libres de obstáculos. • En el caso de que se produzcan derrames, éstos deben ser limpiados rápidamente evitando posibles resbalones. • Cuando los suelos están en condiciones especialmente resbaladizas (por ejemplo suelos recién fregados o recién encerados), es conveniente advertir dichas circunstancias mediante señalización adecuada. <p>No hay que correr por los pasillos, simplemente hay que caminar a velocidad normal</p> <p>ESCALERAS MANUALES: Medidas Preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar siempre escaleras de mano o medios adecuados y hacerlo de forma segura. • Evitar los accesos improvisados, como pilas de cajones, sillas, mesas,. No trepar por las estanterías. • Fijar la escalera de forma segura con puntos de apoyo antideslizantes. • Las escaleras de tijera dispondrán de elementos de seguridad que impidan su apertura total al ser utilizadas y no se utilizarán como escaleras de apoyo. • El ascenso, descenso y trabajos de la misma se realizará de frente a ella. 	<p>Expositiva Informativa</p>	<p>4^a,5^a,6^a Diapositiva</p>		<p>¿Cuáles creen que son las causas de las caídas en el trabajo?</p>	<p>7min</p>
<p>Conocer las medidas preventivas al utilizar escaleras manuales.</p>	<p>ESCALERAS MANUALES: Medidas Preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar siempre escaleras de mano o medios adecuados y hacerlo de forma segura. • Evitar los accesos improvisados, como pilas de cajones, sillas, mesas,. No trepar por las estanterías. • Fijar la escalera de forma segura con puntos de apoyo antideslizantes. • Las escaleras de tijera dispondrán de elementos de seguridad que impidan su apertura total al ser utilizadas y no se utilizarán como escaleras de apoyo. • El ascenso, descenso y trabajos de la misma se realizará de frente a ella. 	<p>7^a,8^a Diapositiva</p>	<p>7^a,8^a Diapositiva</p>		<p>¿Qué medidas de prevención identificamos para evitar caídas?</p>	
					<p>¿Cómo utilizamos una escalera manual?</p>	

<p>Conocer las medidas preventivas al utilizar escaleras fijas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Queda prohibido transportar cargas que puedan comprometer la estabilidad del trabajador. • Utilizar la escalera apropiada para cada trabajo y altura a alcanzar. <p>ESCALERAS FIJAS: Medidas Preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No circular demasiado deprisa, ni cargando con excesivo volumen que quite visión y/o desequilibre. • Mantener la escalera en un correcto estado de orden y limpieza, sin objetos que puedan obstaculizar el paso, ni sustancias que provoquen resbalones. <p>Se debe revisar su estado de conservación periódicamente</p> <p>RIESGO DE CORTES Medidas Preventivas:</p>		<p>9ª Diapositiva</p>		<p>¿Cuál es la medida preventiva más importante al utilizar escaleras fijas?</p>	<p>7 min</p>
<p>Conocer las medidas preventivas para evitar cortes en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No introducir la mano en la basura o desechos • Desechar vidrios u objetos cortantes en un lugar adecuado • Tener cuidado al limpiar vidrios ,ventanas • Usar equipo de protección: guantes <p>GOLPES EN ESTANTERÍAS, ARMARIOS Y CAJONES CAUSAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuanto más estrecha y alta es una estantería, tanto más fácilmente vuelca • Si el suelo no está correctamente nivelado. • Si la estantería o armario se carga demasiado. <p>Si se utilizan la valdas como peldaños de una escalera MEDIDAS PREVENTIVAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca intentar sujetar un armario que se cae. • Puede fijar el armario o estantería al suelo o a la pared, o entre sí, para mejorar su estabilidad y evitar su basculamiento. 		<p>10ª,11ª Diapositiva</p>		<p>¿cómo evitamos cortarnos?</p>	
			<p>12ª,13ª Diapositiva</p>			

<p>Conocer las medidas preventivas para evitar golpes en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los cajones se deben deslizar suavemente sin realizar esfuerzos importantes, por lo que deben disponer de guías con rodamientos. • Es importante que existan topes de apertura, de manera que el cajón no salga del todo al abrirlo. • Cuando el trabajador está limpiando es habitual que una ventana esté abierta o que los cajones de las mesas no estén cerrados del todo y es fácil golpearse con cualquiera de ellos. • Precaución al limpiar bajo mesas, ventanas batientes abiertas, etc. para evitar golpes con ellas en la cabeza al levantarse <p>ACCIDENTES CON PUERTAS (ACRISTALADAS, DE VAIVÉN, GIRATORIAS, DE DIMENSIONES REDUCIDAS Y DE EMERGENCIA)</p> <p>MEDIDAS PREVENTIVAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las puertas deben estar claramente señalizadas. • Ser de fácil apertura. • No se deberán colocar obstáculos delante de las salidas. 		<p>14ª,15ª Diapositiva</p>		<p>¿cómo evitamos golpes con cajones?</p>	
<p>Conocer las medidas preventivas para evitar golpes en el trabajo.</p>	<p>Las puertas de emergencia deben abrirse hacia fuera</p> <p>ORDEN Y LIMPIEZA</p> <p>CAUSAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El origen de este riesgo puede ser diverso. Puede ser causa de un sistema deficiente de recogida y eliminación de residuos, acumulación de suciedad en ventanas y aparatos de iluminación, falta de higiene, etc. 		<p>16ªDiapositiva</p>			<p>6 min</p>
<p>Identificar las causas y consecuencias,</p>	<p>CONSECUENCIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las lesiones más frecuentes son las caídas al mismo o distinto nivel, los atrapamientos, las pisadas, los golpes y cortes con herramientas y los contactos eléctricos <p>MEDIDAS DE PREVENCIÓN</p>		<p>17ª,18ª Diapositiva</p>			

<p>prevención de desorden y déficit de higiene.</p> <p>Conocer las medidas preventivas para evitar riesgos eléctricos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar los pasillos despejados, libres de obstáculos facilitando el paso de personas y evitando las caídas por tropiezos. • Colocar el material en desuso, roto, basuras, desperdicios, en recipientes adecuados. • Un sitio para cada cosa y cada cosa en su sitio <p>RIESGOS ELÉCTRICOS MEDIDAS PREVENTIVAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No usar nunca cables pelados, deteriorados o sin enchufe. • No desconectar nunca tirando del cable. Se pueden deteriorar las conexiones. • No tocar nunca aparatos eléctricos con las manos mojadas o con los pies en contacto con agua. • No manipular los cuadros eléctricos si no tienes conocimiento. • No retirar jamás por tu cuenta las protecciones eléctricas ni suprimas las tomas de tierra. • Comunicar al servicio de mantenimiento cualquier anomalía eléctrica que se observe. • Si se observa calentamiento o chispazos en motores, cables..., notificarlo. • En caso de contacto eléctrico no tocar al accidentado sin desconectar la corriente 		<p>19ª,20ª Diapositiva</p>		<p>En cuanto a orden y limpieza ¿Cuál sería la causa de un accidente?</p> <p>¿Qué medidas preventivas podemos obtener para evitar riesgos eléctricos?</p>	<p>7 min</p>
APLICACIÓN PRÁCTICA						
<p>Identificar y reconocer un accidente</p>	<p>Identificación de accidente</p>	<p>Sesión demostrativa:</p>		<p>Después de ver el video</p>		<p>15 min</p>

<p>acontecido en horas de trabajo.</p> <p>Manifestar las causas</p> <p>Indicar las medidas preventivas</p>	<p>Causas de accidentes</p> <p>Medidas preventivas</p>	<p>Video motivacional</p>		<p>En grupos de 5 anotaran el accidente identificado, las causas y las medidas preventivas. Luego el responsable de grupo expone lo identificado.</p>	<p>¿Cuál fue el accidente identificado?</p> <p>¿Cuál fue la causa?</p> <p>¿Cómo prevenimos este hecho?</p>	
REFORZAMIENTO , EVALUACION Y COMPROMISO						
<p>Consolidar los Conocimientos obtenidos</p>	<p>Terminada la actividad se reforzará los conocimientos.</p> <p>En esta fase se verificar si los participantes entendieron, consolidaron y concientizaron la información aprendida.</p>	<p>Técnica de Ensayo</p> <p>Análisis de Situaciones</p>		<p>Análisis de casos: Se realiza discusión de casos en relación a los temas aprendidos.</p> <p>Análisis de situaciones: Mesa redonda: Se realizará una mesa redonda para la solución de problemas y/o dudas presentadas por los participantes. Técnica de evaluación:</p>		<p>4 min</p>

		Técnica de evaluación		Preguntas y respuestas sobre información clave presentada.		
--	--	-----------------------	--	--	--	--

SESIÓN EDUCATIVA N°2

RIESGO MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Al concluir la primera sesión educativa se espera que el auxiliar de servicios generales se encuentre en condiciones de:

- Reconocer los efectos de la manipulación manual de cargas sobre la columna vertebral.
- Identificar los momentos de carga, transporte y descarga.
- Conocer las medidas preventivas al momento de realizar la manipulación manual de cargas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	TÉCNICA	AYUDA AUDIOVISUAL	ESTRATEGIAS	PREGUNTAS	DURACIÓN
RECOJO DE SABERES Y EXPERIENCIAS PREVIOS						
Explore conocimientos que presentan los participantes	Se pregunta a los participantes acerca de la manipulación manual de cargas durante la jornada laboral. Se propicia la participación con opiniones, pensamientos y postura con respecto al tema	Lluvia de ideas Reflexión personal				1 min
DESARROLLO DE LAS IDEAS CLAVES						
Muestre interés en el tema a desarrollarse	MOTIVACIÓN: Mostrar video N°2 :Manipulación manual de cargas		Video		¿Qué piensan de estas imágenes?	1 min
Identificar que es una carga. Reconocer las etapas de la manipulación manual de cargas.	Definición de Carga Es cualquier objeto susceptible de ser movido, (el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento) <ul style="list-style-type: none"> • Como criterio general se consideran cargas en sentido estricto aquellas cuyo peso exceda de 3 Kg Reconocimiento de etapas de la manipulación manual de cargas: <ul style="list-style-type: none"> • Carga • Transporte • Descarga El empresario debe tomar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de cargas siempre que esto sea posible. En caso de no poder evitarse evaluará el riesgo para determinar si es o no tolerable y tomará las medidas necesarias para reducir los riesgos a niveles tolerables mediante: <ul style="list-style-type: none"> -Utilización de ayudas mecánicas - reducción o rediseño de la carga 		1ª , 2ª Diapositiva 4º,5ª,6ª Diapositiva 7ªDiapositiva 8ªDiapositiva		Para ustedes, ¿A qué llamaríamos carga? ¿Qué momentos ocurren durante el transporte de una carga?	5 min

<p>Identificar los factores de riesgo según las características de la carga y factores individuales.</p>	<p>- actuación sobre la organización del trabajo - mejora del entorno de trabajo Teniendo en cuenta las capacidades individuales de las personas implicadas FACTORES DE RIESGO Características de la carga</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Esfuerzo físico necesario 2. Características del medio de trabajo 3. Exigencias de la actividad 4. Factores individuales de riesgo 		<p>9ª Diapositiva</p>		<p>¿Qué factores de riesgo influyen al realizar una carga?</p>	<p>7 min</p>
<p>Reconocer los efectos de la carga sobre la columna vertebral.</p>	<p>Factores Individuales de Riesgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La falta de aptitud física para realizar la tarea. • El uso inadecuado de las ropas, el calzado u otros efectos personales. • La existencia previa de patología dorso lumbar <p>La carga, debido a su aspecto exterior o a su consistencia puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular en caso de golpe.</p> <p>Efectos de la carga sobre la columna vertebral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compresión • Flexión • Torsión 		<p>10ª Diapositiva</p>		<p>¿Qué efectos producirá una carga sobre la columna vertebral?</p>	
<p>Identificar las lesiones más frecuentes.</p>	<p>Lesiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lumbalgias • Hernias • Desgarramientos • Ciática • Golpes en diversas partes del cuerpo • Caída del peso a los pies 		<p>11ª, 12ª, 13ª Diapositiva</p>			
<p>Conocer las medidas</p>	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS:</p>		<p>15ª Diapositiva</p>		<p>¿Qué lesiones podemos identificar?</p>	

<p>preventivas al momento de realizar una carga.</p>	<p>Considerar estos seis elementos a la hora de levantar un peso: .Abrir las piernas ligeramente y colocar los pies rodeando la carga a levantar. .Flexionar las piernas y mantener la espalda derecha, no necesariamente vertical. .Mantener la barbilla cerca del cuerpo. No estirar el cuello .Utilizar la palmas de las manos para agarrar fuertemente la carga procurando seguir el contorno de la carga. .Situat los codos pegados al cuerpo y efectuar el levantamiento con la fuerza de la musculatura de los muslos, nunca con los de la espalda. .Acercar el cuerpo a la carga para centralizar el peso. Depositar las cargas adecuadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Realizar la operación de bajada considerando las mismas recomendaciones que para elevarlas. ○ No arrojar las cargas de cualquier modo. ○ No curvar la espalda; utilizar el mismo sistema de levantamiento de cargas pero a la inversa 		<p>16ª,17ª,18ª Diapositiva</p> <p>19ª,20ª,21ª Diapositiva</p> <p>22ª,23ª,24ª Diapositiva</p>		<p>¿Cómo podríamos prevenir estas lesiones?</p>	<p>10 min</p>
APLICACIÓN PRÁCTICA						
<p>Identificar los momentos de carga, transporte y descarga.</p>	<p>Momentos de la manipulación manual de cargas</p>			<p>Formamos un circulo con todos los presentes ,se pide la colaboración de</p>	<p>¿Cuáles son los momentos al realizar una carga?</p>	<p>15 min</p>

Conocer las medidas preventivas al momento de realizar la manipulación manual de cargas.	Medidas preventivas al realizar manipulación manual de cargas			uno de participantes para demostrar como levantar, transportar y descargar un objeto. Luego realiza la misma acción el responsable de la sesión educativa.	¿Qué diferencias existen entre las dos formas de realizar la manipulación manual de la carga?	
REFORZAMIENTO , EVALUACION Y COMPROMISO						
Consolidar los Conocimientos obtenidos	Terminada la actividad se reforzará los conocimientos. En esta fase se verificar si los participantes entendieron, consolidaron y concientizaron la información aprendida.	Técnica de evaluación		Preguntas y respuestas sobre información clave presentada.		5 min

SESIÓN EDUCATIVA N°3

RIESGO QUÍMICO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Al concluir la primera sesión educativa se espera que el auxiliar de servicios generales se encuentre en condiciones de:

- Reconocer los efectos de los productos químicos sobre el organismo.
- Identificar los productos químicos que se utilizan durante la jornada laboral.
- Conocer las medidas preventivas al momento de realizar la manipulación de productos químicos.

<p>Identificar la clase de productos químicos que utilizan.</p> <p>Conocer las medidas de prevención al utilizar productos químicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efectos de tipo local y a corto plazo (irritación o quemaduras salpicaduras en piel u ojos) • Efectos a largo plazo (sensibilización, alergias) <p>PRODUCTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nocivos • Corrosivos • Irritantes • Inflamables • Tóxicos <p>Manejo y Control:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre los riesgos y medidas de seguridad del producto: <p>La primera y principal medida de prevención es que los trabajadores dispongan de la información y formación necesarias sobre los riesgos que supone la utilización de dichos productos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es fundamental que existan normas y procedimientos de trabajo claramente establecidos que contemplen la manera de actuar en condiciones normales y, también, en circunstancias anómalas. • Todos los trabajadores deben seguir estrictamente estas normas • Es obligatorio que todos los productos químicos peligrosos (tóxicos, nocivos, corrosivos, 		<p>7^a Diapositiva</p> <p>8^a,9^a Diapositivas</p> <p>10^a,11^a,12^a Diapositivas</p>		<p>¿Qué productos identificamos en nuestro trabajo?</p> <p>¿Qué medidas podemos tomar para evitar un riesgo químico?</p>	<p>7 min</p>
--	--	--	---	--	--	--------------

<p>Identificar los diferentes equipos de protección personal</p>	<p>irritantes, inflamables, etc.) estén correctamente etiquetados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los productos inflamables deben mantenerse alejados de cualquier foco de ignición (llamas, chispas, puntos muy calientes). • Prestar atención cuando se utilicen "sprays" para no dirigir el producto pulverizado hacia bombillas encendidas o cualquier otro foco de ignición • Los recipientes de productos químicos se deben mantener bien cerrados cuando no se utilizan. (riesgo de contacto) • Cuando sea necesario efectuar trasvases, se debe evitar el vertido libre desde recipientes. • Los trasvases deben realizarse lentamente y con el máximo cuidado, para evitar salpicaduras • Equipo de protección personal • Utiliza los equipos de protección individual específicos para cada tarea. • Protección respiratoria, los guantes de látex, nitrilo o neopreno y las gafas de protección o pantallas faciales • Algunas sustancias, al mezclarse, pueden reaccionar violentamente o desprender gases tóxicos 		<p>13^a Diapositiva</p> <p>15^a Diapositiva</p> <p>17^a Diapositiva</p> <p>19^a Diapositiva</p>		<p>¿Cuál es el equipo de protección personal que debemos usar cuando manipulamos productos químicos?</p>	<p>7 min</p>
--	--	--	---	--	--	--------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Como norma general, nunca se mezclarán distintos productos de limpieza • Procura realizar las tareas en ambientes ventilados, en especial cuando se trate de baños o vestuarios.(Riesgo de Inhalacion) • No retires los tapones con la boca o forzando los botes, ni utilices el olfato para identificar productos contenidos en los envases. • En tareas que conlleven la utilización de guantes de manera permanente, es importante el cambio frecuente de los mismos y el lavado de manos. • De esta forma, evitaremos que la piel se contamine 		20 ^a Diapositiva		¿Por qué es necesario tener un ambiente ventilado cuando utilizamos productos químicos?	7 min
APLICACIÓN PRÁCTICA						
Conocer las medidas preventivas al momento de realizar la manipulación de productos químicos.	Medidas preventivas al utilizar productos químicos			Se entrego EPP a todos los trabajadores. Capacitación del uso de Mascara de protección personal	¿Qué es un EPP?	15 min
REFORZAMIENTO , EVALUACION Y COMPROMISO						

SESIÓN LIBRE N°4

RIESGO PSICOSOCIAL

La acción preventiva ante los riesgos psicosociales es poco frecuente en las empresas del sector de la limpieza, a pesar de ser una obligación legal y de haberse demostrado que la exposición nociva a estos riesgos es una de las causas de problemas de salud tan comunes como los infartos, la ansiedad o la depresión, que pueden prevenirse cambiando las condiciones de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Al concluir la sesión libre se espera que el auxiliar de servicios generales se encuentre en condiciones de:

- Sensibilizar a los trabajadores sobre medidas preventivas frente a riesgos psicosociales.
- Aprender a observar y valorar las cualidades positivas de otras personas.
- Aprender a dar y a recibir elogios

Dinámicas

El círculo.

Duración recomendada: Aproximadamente, 40 minutos

Materiales: Folios y lápices.

Desarrollo:

La psicóloga va a explicar a los trabajadores, que van a centrarse únicamente en las características positivas que poseen sus compañeros: *cualidades* (por ejemplo, simpatía, alegría, optimismo, sentido del humor, sentido común, solidaridad, etc.), *rasgos físicos que les agraden* (por ejemplo, un cabello bonito, mirada agradable, una sonrisa dulce, etc.), *capacidades*, (capacidad para la lectura, para las matemáticas, para organizar fiestas, etc.), ...

A continuación, se colocan en círculo, y cada uno escribe su nombre en la parte superior de un folio y se lo da al compañero de su derecha, así, el folio va dando vueltas hasta que lo recibe el propietario con todos los elogios que han escrito de él sus compañeros.

QUE SE PRETENDE QUE LOS TRABAJADORES APRENDAN CON ESTA ACTIVIDAD:

Que valoren sus cualidades positivas así como las de el resto de sus compañeros.

La importancia de que se expresen las cualidades positivas y logros de las personas para la autovaloración positiva de su autoconcepto.

Que entiendan que todas las personas tienen cualidades positivas, nos caigan mejor o peor.

Prevención y Control de Emergencias

En este punto se han contemplado las siguientes acciones:

Evaluación de las condiciones de seguridad de las dependencias, frente a un Incendio y/o Sismo. (1era Fase Realizada)

Capacitación a la totalidad del Personal en el Uso y Manejo de Extintores. (1era Fase Realizada)

Elaboración y difusión a todo el Personal de las medidas de evacuación frente a un Incendio y/o Sismo. (Pendiente)

Verificación de los estados operacionales de los sistemas contra incendios tales como: Extintores Portátiles, Detectores de Humo, Redes Luces de seguridad. (1era Fase Realizada)

ANEXO E

Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Programa de Prevención en riesgos laborales

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Programa de prevención en riesgos laborales	Acciones desarrolladas dentro de una institución, integrado por un conjunto de actividades desarrolladas anualmente dirigidas a los trabajadores con el fin de evitar, disminuir enfermedades y/o accidentes profesionales y mejorar la calidad de vida laboral.	Contenidos teóricos	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades relacionadas gestión de seguridad • Actividades de análisis de control y evaluación de riesgos • Capacitación de capacitación y cultura de salud y seguridad ocupacional • Actividades de vigilancia de la salud 	Cuantitativas 236 actv.=100%	Nominal Si No
		Procedimentales	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades correctas en el traslado de equipos. • Actividades preventivas en salud. • Actividades preventivas para evitar accidentes 	Cualitativas	
		Actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para desarrollar valores: • Respeto • Empatía • Comunicación 	Cualitativas	

Variable Dependiente: Calidad de Vida Laboral

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala	Índice	Instrumento
Calidad de vida laboral	Nivel de satisfacción que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades personales.	Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de trabajo • Supervisión laboral • Apoyo de los superiores • Evaluación del trabajo • Oportunidades de promoción 	Cualitativa	ordinal	Muy bajo Bajo Regular Bueno Muy bueno Excelente	Cuestionario CVT-GOHISALO
		Seguridad en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por el diseño de los procedimientos de trabajo • Ingresos o salarios • Insumos para la realización del trabajo • Derechos contractuales de los trabajadores • Crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación 				
		Integración al puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia • Motivación • Ambiente de trabajo. 				
		Satisfacción por el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación al trabajo • Orgullo por la institución, participación en el trabajo • Autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo) • Reconocimiento y autovaloración 				
		Bienestar logrado a través del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la organización • Beneficios del trabajo • Satisfacción por la vivienda • Evaluación de la salud general *evaluación de la nutrición 				
		Desarrollo personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Logros • Expectativas de mejora • Seguridad personal 				
		Administración del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación del tiempo libre • Equilibrio entre trabajo y vida familiar 				

Variables Intervinientes:

VARIABLE	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA	ÍNDICE	INSTRUMENTO
Gènero	Femenino - Masculino	Cualitativa Dicotòmica	Nominal		Fichas de Vigilancia en salud
Edad	Menos de 25 años Entre 25 y 40 años Entre 41 y 55 años Mayor de 55 años	Cuantitativa Discreta	Ordinal		
Nivel de estudios	Primaria – Secundaria – Técnico	Cualitativa Politòmica	Nominal		
Tiempo en la empresa	Menor de 2 años Entre 2 y 4 años Entre 5 y 10 años Mayor de 10 años	Cuantitativa Discreta	Ordinal		
Turno de trabajo	Diurno - Nocturno	Cualitativa Dicotòmica	Nominal		
Estado civil	Casado – Soltero – Conviviente - Viudo	Cualitativa	Nominal		

Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA										
<p>General ¿Cuál es la eficacia de un programa de riesgos laborales evaluado a través de la calidad de vida de trabajadores de limpieza de una Institución Educativa?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la calidad de vida laboral en la dimensión “soporte institucional para el trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales?</p> <p>¿Cuál es la calidad de vida en la dimensión “seguridad en el trabajo”, antes y después de la aplicación de un</p>	<p>General Determinar la eficacia de un programa de prevención de riesgos laborales a través de la evaluación de la calidad de vida laboral de los trabajadores de limpieza de una Institución Educativa.</p> <p>Específicos Evaluar la calidad de vida en la dimensión “soporte institucional para el trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Evaluar la calidad de vida en la dimensión “seguridad en el trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Evaluar la calidad de vida en la dimensión “integración al puesto</p>	<p>General El programa de prevención de riesgos laborales es significativamente eficaz sobre la calidad de vida laboral en los trabajadores de limpieza de una Institución Educativa.</p> <p>Específicas Los trabajadores de limpieza tienen un nivel bueno en cuanto al soporte institucional para el trabajo después de participar en el programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Los trabajadores de limpieza tienen un nivel muy bueno en cuanto a la seguridad en el trabajo después de participar en el programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Los trabajadores de limpieza tienen un nivel bueno en cuanto a la integración al puesto de trabajo después de participar en el programa</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable independiente</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Programa de prevención en riesgos laborales</td> <td>Contenidos teóricos</td> <td>Actividades relacionadas gestión de seguridad (3) Actividades de análisis de control y evaluación de riesgos (17) Capacitación de capacitación y cultura de salud y seguridad ocupacional (10) Actividades de vigilancia de la salud (29) 59 actividades=100%</td> </tr> <tr> <td>Procedimentales</td> <td>Actividades correctas en el traslado de equipos. Actividades preventivas en salud. Actividades preventivas para evitar accidentes</td> </tr> <tr> <td>Actitudinales</td> <td>Actividades para desarrollar valores: Respeto Empatía Comunicación</td> </tr> </tbody> </table>	Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Programa de prevención en riesgos laborales	Contenidos teóricos	Actividades relacionadas gestión de seguridad (3) Actividades de análisis de control y evaluación de riesgos (17) Capacitación de capacitación y cultura de salud y seguridad ocupacional (10) Actividades de vigilancia de la salud (29) 59 actividades=100%	Procedimentales	Actividades correctas en el traslado de equipos. Actividades preventivas en salud. Actividades preventivas para evitar accidentes	Actitudinales	Actividades para desarrollar valores: Respeto Empatía Comunicación	<p>Tipo de investigación: Cuasi experimental Diseño Pre y post experimental sin grupo control. Población: Todos los 40 Trabajadores de limpieza de una Institución Educativa Muestra: La muestra es igual a la población.</p> <p>Tratamiento Estadístico: Se hará uso de las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.</p>
Variable independiente	Dimensiones	Indicadores												
Programa de prevención en riesgos laborales	Contenidos teóricos	Actividades relacionadas gestión de seguridad (3) Actividades de análisis de control y evaluación de riesgos (17) Capacitación de capacitación y cultura de salud y seguridad ocupacional (10) Actividades de vigilancia de la salud (29) 59 actividades=100%												
	Procedimentales	Actividades correctas en el traslado de equipos. Actividades preventivas en salud. Actividades preventivas para evitar accidentes												
	Actitudinales	Actividades para desarrollar valores: Respeto Empatía Comunicación												

<p>programa de prevención de riesgos laborales?</p> <p>¿Cuál es la calidad de vida en la dimensión “integración al puesto de trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales?</p> <p>¿Cuál es la calidad de vida en la dimensión “satisfacción por el trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales?</p> <p>¿Cuál es la calidad de vida en la dimensión “bienestar logrado a través del trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales?</p> <p>¿Cuál es la calidad de vida en la dimensión “administración del tiempo libre”, antes y después de la</p>	<p>de trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Evaluar la calidad de vida en la dimensión “satisfacción por el trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Evaluar la calidad de vida en la dimensión “bienestar logrado a través del trabajo”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Evaluar la calidad de vida en la dimensión “desarrollo personal”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Evaluar la calidad de vida en la dimensión “administración del tiempo libre”, antes y después de la</p>	<p>de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Los trabajadores de limpieza tienen un nivel muy bueno en cuanto a la satisfacción por el trabajo después de participar en el programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Los trabajadores de limpieza tienen un nivel bueno en cuanto al bienestar logrado a través del trabajo después de participar en el programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Los trabajadores de limpieza tienen un nivel muy bueno en cuanto al desarrollo personal después de participar en el programa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Los trabajadores de limpieza tienen un nivel muy bueno en cuanto a la administración del tiempo libre después de participar en el programa de prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Otras</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1117 153 1196 308">Variable dependiente</td> <td data-bbox="1205 153 1648 308">Dimensiones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1117 314 1196 655" rowspan="6">Calidad De Vida Laboral</td> <td data-bbox="1205 314 1648 363">Soporte institucional para el trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 370 1648 419">Seguridad en el trabajo.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 426 1648 475">Integración al puesto de trabajo.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 481 1648 531">Satisfacción por el trabajo.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 537 1648 587">Bienestar logrado a través del trabajo.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 593 1648 655">Desarrollo personal. Administración del tiempo libre</td> </tr> </table>	Variable dependiente	Dimensiones	Calidad De Vida Laboral	Soporte institucional para el trabajo	Seguridad en el trabajo.	Integración al puesto de trabajo.	Satisfacción por el trabajo.	Bienestar logrado a través del trabajo.	Desarrollo personal. Administración del tiempo libre	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1666 153 1762 308">Instrumento</td> <td data-bbox="1666 314 1762 655">Cuestionario CVT-GOHISALO</td> </tr> </table>	Instrumento	Cuestionario CVT-GOHISALO		
Variable dependiente	Dimensiones																	
Calidad De Vida Laboral	Soporte institucional para el trabajo																	
	Seguridad en el trabajo.																	
	Integración al puesto de trabajo.																	
	Satisfacción por el trabajo.																	
	Bienestar logrado a través del trabajo.																	
	Desarrollo personal. Administración del tiempo libre																	
Instrumento	Cuestionario CVT-GOHISALO																	
<p>Variables:</p> <p>Género</p> <p>Nivel de Estudios</p> <p>Tiempo de trabajo</p> <p>Turno de trabajo</p> <p>Edad</p>																		

<p>“desarrollo personal”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales?</p> <p>¿Cuál es la calidad de vida en la dimensión “administración del tiempo libre”, antes y después de la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales?</p>	<p>aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales.</p>			
---	--	--	--	--

