

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Profesional de Enfermería**

**RIESGO OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
LOS COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO  
ALBARRACÍN LANCHIPA, TACNA – 2025**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. Juana Celia Cruz Paco**

**Para optar el Título Profesional de:**

**LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**TACNA – PERÚ**

**2026**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Profesional de Enfermería**

**RIESGO OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
LOS COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO  
ALBARRACÍN LANCHIPA, TACNA – 2025**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. JUANA CELIA CRUZ PACO**

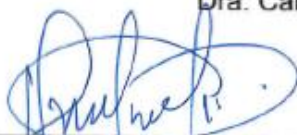
Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

Aprobada por UNANIMIDAD, ante el siguiente jurado



**Dra. Carla Patricia Milagros Mori Fuentes**  
**Presidenta**



**Dr. Wender Florencio Condori Chipana**  
**Miembro**



**Dra. Yolanda Paulina Torres Chavez**  
**Miembro**



**Dra. Yolanda Paulina Torres Chavez**  
**Asesora**

### CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Dra. Yolanda Paulina Torres Chavez**, en mi condición de asesor acreditado con resolución de la Facultad N° 14459-2025-FACS-UNJBG, de la tesis titulada "RIESGO OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, TACNA – 2025 ", Presentado por el Bachiller Juana Celia Cruz Paco para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería.

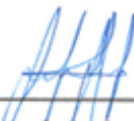
Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es de 7%.

Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la ESCALA DE SIMILITUD de la tesis está de acuerdo a la **SIMILITUD BAJA PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los tramites respectivos para su obtención de título.



Dra. Dra. Yolanda Paulina Torres Chavez  
DNI: 23837751  
ASESORA



Bach. Juana Celia Cruz Paco  
DNI: 75476932  
TESISTA



## **DEDICATORIA**

A Dios, mi luz interior, por alumbrar mi camino y afianzar mi espíritu en cada paso, por la vida y ayudarme a encontrar mi auténtica vocación.

A mi hija Arya Illari Catalina, a mi madre, a mis hermanos y a todos los que me apoyaron en este proceso.

Bach. Juana Celia Cruz Paco

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más sincera gratitud va hacia la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, a la Facultad de Ciencias de la Salud y a la Escuela Profesional de Enfermería por haber contribuido a mi desarrollo personal y académico.

Estoy agradecido con todos mis maestros y con mi asesora, la doctora Yolanda Paulina Torres Chávez, por su dedicación y entusiasmo hacia la enseñanza.

Bach. Juana Celia Cruz Paco

## ÍNDICE

|                                                     | Pág.        |
|-----------------------------------------------------|-------------|
| <b>RESUMEN.....</b>                                 | <b>xi</b>   |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                | <b>xii</b>  |
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b>                            | <b>xiii</b> |
| <b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b> | <b>1</b>    |
| 1.1. Descripción del problema.....                  | 1           |
| 1.2. Formulación del problema.....                  | 4           |
| 1.3. Objetivos.....                                 | 5           |
| 1.3.1. Objetivo General.....                        | 5           |
| 1.3.2. Objetivos Específicos .....                  | 5           |
| 1.4. Justificación .....                            | 6           |
| 1.4.1. Justificación teórica .....                  | 6           |
| 1.4.2. Justificación metodológica .....             | 6           |
| 1.4.3. Justificación práctica.....                  | 7           |
| 1.4.4. Justificación social .....                   | 7           |
| 1.4.5. Justificación legal.....                     | 8           |
| 1.5. Hipótesis .....                                | 8           |
| 1.5.1. Hipótesis Alterna.....                       | 8           |
| 1.5.2. Hipótesis Nula .....                         | 9           |
| 1.6. Variables de estudio.....                      | 9           |
| 1.7. Operacionalización de variables.....           | 10          |
| <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>              | <b>11</b>   |
| 2.1. Antecedentes de la investigación .....         | 11          |
| 2.1.1. Antecedentes Internacionales.....            | 11          |

|        |                                                          |    |
|--------|----------------------------------------------------------|----|
| 2.1.2. | Antecedentes nacionales .....                            | 13 |
| 2.1.3. | Antecedentes Locales.....                                | 14 |
| 2.2.   | Bases teóricas .....                                     | 16 |
| 2.2.1. | Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem ..... | 16 |
| 2.3.   | Variables de estudio.....                                | 19 |
| 2.4.   | Definición conceptual de términos.....                   | 33 |

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....36**

|        |                                                       |    |
|--------|-------------------------------------------------------|----|
| 3.1.   | Enfoque de la investigación .....                     | 36 |
| 3.2.   | Tipo de investigación .....                           | 36 |
| 3.3.   | Método de investigación.....                          | 37 |
| 3.4.   | Población .....                                       | 37 |
| 3.4.1. | Criterios de inclusión .....                          | 37 |
| 3.4.2. | Criterios de exclusión .....                          | 38 |
| 3.5.   | Muestra.....                                          | 38 |
| 3.5.1. | Tamaño de la muestra .....                            | 39 |
| 3.5.2. | Muestreo o selección de la muestra.....               | 39 |
| 3.6.   | Unidad de análisis.....                               | 39 |
| 3.7.   | Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 39 |
| 3.7.1. | Validez.....                                          | 39 |
| 3.7.2. | Confiabilidad .....                                   | 40 |
| 3.8.   | Procesamiento de recolección de datos.....            | 40 |
| 3.9.   | Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....   | 41 |
| 3.10.  | Consideraciones éticas .....                          | 43 |

### **CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS .....45**

|      |                                                        |    |
|------|--------------------------------------------------------|----|
| 4.1. | Presentación de resultado en tablas y descripción..... | 45 |
| 4.2. | Prueba de hipótesis .....                              | 64 |

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| 4.2.1. Resultados inferenciales .....                   | 64        |
| 4.3. Discusión de resultados .....                      | 68        |
| <b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b> | <b>78</b> |
| 5.1. Conclusiones .....                                 | 78        |
| 5.2. Recomendaciones .....                              | 81        |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>                  | <b>84</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                                     | <b>95</b> |



## ÍNDICE DE TABLAS

|            |                                                                                                                                                                                                          | <b>Pág.</b> |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| TABLA N° 1 | Características sociodemográficas en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2025                                                      | 46          |
| TABLA N° 2 | Dimensiones de riesgo ocupacional en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2025                                                      | 52          |
| TABLA N° 3 | Riesgo ocupacional en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2025                                                                     | 55          |
| TABLA N° 4 | Dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2025                                                    | 58          |
| TABLA N° 5 | Satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la riesgo ocupacional en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2025 | 61          |
| TABLA N° 6 | Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general                                                                                                                                                                | 65          |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|              |                                                                                                                                                                                                          | Pág. |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| GRÁFICO N° 1 | Características sociodemográficas en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2025                                                      | 51   |
| GRÁFICO N° 2 | Dimensiones de riesgo ocupacional en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2025                                                      | 54   |
| GRÁFICO N° 3 | Riesgo ocupacional en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2025                                                                     | 57   |
| GRÁFICO N° 4 | Dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2025                                                    | 60   |
| GRÁFICO N° 5 | Satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la riesgo ocupacional en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2025 | 63   |
| GRÁFICO N° 6 | Descripción gráfica de la prueba de hipótesis chi cuadrada                                                                                                                                               | 67   |

## RESUMEN

En la investigación "Riesgo ocupacional y satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025", se realizó con el objetivo de Determinar la relación entre el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025. Teniendo como diseño correlacional no experimental, se encuestó a una muestra de 140 personas trabajadoras. Los hallazgos revelaron una correlación inversa entre el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral, evidenciando que el 13,6% reporta satisfacción alta y el 12,9%. experimentaron un alto riesgo ocupacional presentan niveles bajos de satisfacción laboral. El riesgo medio es el más frecuente 52,9%, predominando la satisfacción laboral media 31,4%.

El análisis estadístico, basado en pruebas de Chi-cuadrado de Pearson ( $\chi^2 = 37,278$ ,  $p = 0,000$ ), razón de verosimilitud ( $\chi^2 = 34,196$ ,  $p = 0,000$ ) y asociación lineal por lineal ( $\chi^2 = 24,083$ ,  $p = 0,000$ ), arrojó resultados significativos ( $p < 0,05$ ). Que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando una relación significativa entre el nivel de riesgo ocupacional y la satisfacción laboral. Se concluye que el ambiente laboral, en cuanto a riesgos, se relaciona de manera directa en el bienestar y satisfacción de las personas trabajadoras en el área de limpieza pública municipal.

**Palabras clave:** riesgo ocupacional, satisfacción laboral, limpieza pública y bienestar.

## ABSTRACT

The research "Occupational Risk and Job Satisfaction in Public Cleaning Employees of the Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa District Municipality, Tacna - 2025" was conducted with the objective of determining the relationship between occupational risk and job satisfaction in public cleaning employees of the Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa District Municipality, Tacna – 2025. Using a non-experimental correlational design, a sample of 140 workers was surveyed. The findings revealed an inverse correlation between occupational risk and job satisfaction, showing that 13.6% reported high satisfaction, while 12.9% who experienced high occupational risk presented low levels of job satisfaction. Medium risk was the most frequent at 52.9%, with medium job satisfaction predominating at 31.4%.

The statistical analysis, based on Pearson's Chi-square tests ( $\chi^2 = 37.278$ ,  $p = 0.000$ ), Likelihood Ratio ( $\chi^2 = 34.196$ ,  $p = 0.000$ ), and Linear-by-Linear Association ( $\chi^2 = 24.083$ ,  $p = 0.000$ ), yielded significant results ( $p < 0.05$ ). This allowed for the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis, confirming a significant relationship between the level of occupational risk and job satisfaction. It is concluded that the work environment, in terms of risks, is directly related to the well-being and satisfaction of workers in the municipal public cleaning area.

**Keywords:** occupational risk, job satisfaction, public cleaning, and well-being.

## INTRODUCCIÓN

En este contexto de los colaboradores de limpieza pública constituye una de las actividades esenciales para el bienestar y la satisfacción de la población urbana; pero a menudo estas personas están expuestas directamente a factores de riesgo y esto no es ajeno al colaborador de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, región Tacna.

Por las razones expuestas este presente estudio "Riesgo ocupacional y satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la MDCGAL, Tacna - 2025", cuyo objetivo es determinar la relación entre el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025, surge de la preocupación por comprender de manera integral cómo los factores de riesgo en el entorno laboral impactan la satisfacción de las personas trabajadoras, un aspecto fundamental que puede influir en la productividad, la calidad del servicio y el clima organizacional.

A través de un diseño correlacional no experimental, se encuestó a 140 personas trabajadoras con el fin de evidenciar que existe relación entre el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral de los colaboradores. Los hallazgos evidencian una correlación inversa: a menor exposición a riesgos, mayores niveles de satisfacción laboral, mientras que quienes enfrentan un alto riesgo tienden a experimentar menor bienestar en su desempeño diario. Estos resultados, avalados por análisis estadísticos significativos, subrayan la importancia de gestionar adecuadamente los riesgos en el ambiente de trabajo para promover el bienestar y la motivación del personal.

El contexto internacional y nacional muestra que las personas dedicadas a la limpieza pública frecuentemente enfrentan desafíos como la exposición a agentes físicos, biológicos y químicos, así como la escasez de oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales a menudo precarias. La satisfacción laboral, definida como el estado de bienestar y felicidad en relación con el entorno y el desempeño laboral, resulta clave para el compromiso, la retención del talento y la eficiencia en las organizaciones.

La OIT dice que el estado debe garantizar el trabajo digno y decente de un colaborador, por otro lado, fomentan un liderazgo encontrado en esta investigación con el objetivo de obtener la licenciatura de enfermería, además pretende aportar evidencia y reflexiones valiosas para la gestión municipal y las organizaciones públicas, enfatizando la necesidad de crear ambientes laborales más seguros, saludables y satisfactorios para quienes desempeñan funciones vitales en la sociedad. Así, el análisis propuesto no solo destaca la relevancia del tema, sino que también invita a considerar estrategias de mejora que beneficien tanto a la institución como a sus integrantes.

El trabajo comprende:

En el Capítulo I, se determinará el problema de investigación, se establecerán las metas propuestas, se justificará la pertinencia del estudio, se formularán hipótesis, se identificarán las variables de la investigación y se establecerá su operacionalización.

El Capítulo II expone los principios teóricos y ofrece las definiciones conceptuales requeridas para entender el contexto del estudio en cuestión.

Capítulo III, se enfoca en el método a seguir, detallando la perspectiva, la clase y el procedimiento de investigación elegidos, además de la población, la muestra, las técnicas y los métodos utilizados, así como las consideraciones éticas que orientarán el progreso del estudio.

Capítulo IV, se muestran los resultados que se han conseguido y el análisis de las conclusiones a la luz de la bibliografía revisada y de los objetivos propuestos.

Finalmente, el Capítulo V, se presentarán los resultados de la investigación, sintetizando las conclusiones más relevantes y ofreciendo sugerencias fundamentadas en lo descubierto.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción del problema**

Los trabajadores de limpieza pública se enfrentan a factores de riesgo en el trabajo, ya sean biológicos, químicos o físicos. También están expuestos a riesgos medioambientales debido al contacto directo que tienen con residuos sólidos (1).

La salud ocupacional y la satisfacción del trabajador están intrínsecamente ligadas. Entendemos esta última como un estado de gratitud hacia el propio rol, moldeado por la cultura organizacional y las expectativas de crecimiento de cada colaborador. Es un error verla como un lujo, ya que es el motor de la innovación y el compromiso real con los objetivos institucionales. Una plantilla satisfecha es sinónimo de estabilidad: se traduce en una menor fuga de cerebros y en un ambiente donde el ausentismo deja de ser la norma para convertirse en la excepción (2).

A pesar de que la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo rige en el país desde 2011, su cumplimiento efectivo sigue siendo una tarea pendiente en el sector público. Un claro ejemplo de esta brecha es el reciente informe de la Contraloría General, que pone bajo la lupa a 47 municipios de la región. El diagnóstico es preocupante: el personal de limpieza pública opera en condiciones que vulneran los estándares normativos. Al carecer de exámenes médicos ocupacionales y del Seguro



Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), no solo se pone en peligro la integridad física del trabajador, sino que se compromete la resiliencia y continuidad de un servicio básico esencial para la comunidad (3)

Un estudio realizado en 2019 sobre el personal de limpieza de la Municipalidad Distrital de Huaura reveló cifras alarmantes sobre el clima laboral. De una muestra de 98 trabajadores, más de la mitad (58%) calificó su entorno de trabajo como deficiente. Esta percepción de malas condiciones guarda una relación directa con el descontento generalizado, ya que casi siete de cada diez empleados (69%) manifestaron sentirse insatisfechos con su labor. Estos datos sugieren que la precariedad en el servicio no es solo operativa, sino que impacta profundamente en la moral del equipo (4).

Pese a los desafíos operativos, el marco legal peruano ha evolucionado para salvaguardar la integridad de los obreros municipales. Más allá de la normativa general, destaca la aprobación de la 'Guía para la Gestión Operativa del Servicio de Limpieza Pública'. Este instrumento no es solo un documento técnico, sino una hoja de ruta diseñada para uniformizar los procesos y el manejo de residuos. Su propósito central es que, mediante el uso de tecnologías y metodologías modernas, las municipalidades puedan ofrecer un servicio que no solo sea eficiente y de calidad, sino que también garantice un entorno seguro para quienes lo ejecutan (5).

En la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, en el año 2025, en los colaboradores de limpieza pública enfrentan una realidad problemática en términos de riesgo ocupacional y satisfacción laboral. Estos trabajadores se encuentran expuestos a riesgos

ocupacionales como la exposición a sustancias tóxicas, lesiones y accidentes, así como enfermedades transmitidas por desechos.

Además, experimentan bajos salarios, falta de reconocimiento y escasas oportunidades de crecimiento, lo que afecta su satisfacción laboral. Esta problemática requiere de medidas urgentes para mejorar las condiciones laborales, promover la seguridad ocupacional y garantizar una mayor satisfacción en el trabajo para estos trabajadores.

La motivación que tuve para la realización de la presente investigación de salud ocupacional, fue el trabajo que realice y se evidencio esta problemática relacionada con el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública en el De la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, en el año 2025, continúe siendo preocupante si no se toman medidas adecuadas. Si no se implementan políticas y acciones efectivas para abordar los riesgos ocupacionales, como la exposición a sustancias tóxicas y los accidentes laborales, se espera que aumenten los casos de enfermedades y lesiones entre los trabajadores.

Además, la ausencia de oportunidades para desarrollarse, la escasa remuneración y la falta de reconocimiento propiciarán que continúe el descontento laboral. Es esencial que tanto las autoridades como los interesados sean conscientes de esta problemática y colaboren para establecer medidas de seguridad en el trabajo, optimizar las condiciones laborales y fomentar la satisfacción laboral, con la finalidad de asegurar el bienestar de los trabajadores del servicio de limpieza pública en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

A medida que avanzamos hacia el futuro, es crucial establecer un control efectivo de la realidad problemática relacionada con el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública en el De la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa en 2025. Para lograrlo, se deben monitorear de cerca las políticas y acciones implementadas para abordar los riesgos ocupacionales, como la exposición a sustancias tóxicas y los accidentes laborales, con el fin de evaluar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario.

También es esencial realizar evaluaciones periódicas de las condiciones laborales, incluyendo la remuneración, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, para asegurar que se estén abordando las preocupaciones de los trabajadores y se esté promoviendo una mayor satisfacción laboral. El control constante y el seguimiento de estas medidas permitirán adaptarse y tomar acciones correctivas oportunas, asegurando así el bienestar y la seguridad en los colaboradores de limpieza pública en el De la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Existe relación entre el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa,, Tacna - 2025?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a. Describir las características sociodemográficas en los colaboradores de limpieza pública de la municipalidad distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.
- b. Describir las dimensiones de riesgos ocupacionales en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa
- c. Identificar el nivel de riesgos ocupacionales en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa
- d. Identificar las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la municipalidad distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.
- e. Describir el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la municipalidad distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

La justificación teórica de esta investigación radica en la necesidad de abordar la salud ocupacional desde un enfoque académico que integre la administración del capital humano con la Teoría del Déficit de Autocuidado propuesta por Dorothea Orem. La investigación contribuye al corpus científico de salud ocupacional, proporcionando una base teórica robusta para la formulación de decisiones gubernamentales dirigidas a erradicar la carencia de autocuidado, fomentando un ambiente laboral seguro, gratificante y enfocado en el bienestar holístico de los empleados.

### **1.4.2. Justificación metodológica**

Se fundamenta en la exigencia de recopilar datos objetivos y cuantificables que faciliten la identificación de patrones, tendencias y correlaciones entre variables específicas. A través de la implementación de encuestas estandarizadas en una muestra representativa de empleados, se recolectarán datos cuantitativos que facilitarán la cuantificación del grado de riesgo ocupacional y la satisfacción laboral. Esto simplificará la evaluación estadística de los datos, posibilitando la identificación de correlaciones, tendencias significativas y posibles factores predictivos. Un enfoque cuantitativo riguroso proporciona la posibilidad de lograr resultados generalizables y comparables, lo que facilitará una comprensión objetiva de la problemática y facilitará la construcción de fundamentos sólidos para la toma de decisiones y la puesta en marcha de estrategias de mejora (6).

### **1.4.3. Justificación práctica**

Se fundamenta en la exigencia de producir conocimiento aplicado que pueda aportar de manera directa a la optimización de las condiciones laborales y al bienestar de estos empleados. La detección de los riesgos laborales a los que están expuestos y la valoración de su grado de satisfacción laboral facilitarán la adquisición de datos significativos para la implementación de estrategias preventivas, la promoción de la seguridad laboral y la promoción de un ambiente laboral más gratificante. Los resultados obtenidos podrán ser utilizados por las autoridades competentes y las organizaciones involucradas en la limpieza pública para diseñar políticas y estrategias que aborden las necesidades específicas de estos trabajadores, asegurando así un mejor ambiente laboral y una mayor calidad de vida para ellos.

### **1.4.4. Justificación social**

Se fundamenta en la relevancia de enfrentar una cuestión que impacta de manera directa a un conjunto de trabajadores fundamentales en nuestra sociedad. Estos empleados cumplen una función esencial en la preservación de la higiene y salubridad de nuestro contexto urbano. Sin embargo, frecuentemente se ven confrontados con condiciones laborales precarias y riesgos ocupacionales considerables. Al investigar y comprender las dificultades que enfrentan, podemos promover la sensibilización sobre su labor, destacar la necesidad de mejorar sus condiciones de trabajo y exigir medidas de protección y seguridad adecuadas. Además, al enfocarnos en su satisfacción laboral, podemos buscar formas de fomentar un ambiente laboral más satisfactorio, promover el reconocimiento y valoración de su trabajo, y priorizar estrategias de

autocuidado. Esto permitirá proteger su bienestar físico y emocional, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa y equitativa para todos sus miembros.

#### **1.4.5. Justificación legal**

Se basa en la necesidad de analizar y evaluar el cumplimiento de las normativas legales existentes en materia de salud y seguridad ocupacional. Estos trabajadores enfrentan diversos riesgos en su entorno laboral, como exposición a sustancias tóxicas, accidentes y condiciones precarias de trabajo, los cuales deben ser abordados desde un enfoque legal para garantizar su protección y bienestar. Al investigar estas problemáticas, se podrá identificar posibles incumplimientos normativos, debilidades en la legislación vigente y vacíos legales que necesiten ser subsanados. Los resultados obtenidos podrán servir como base para proponer reformas o mejoras en las regulaciones existentes, fortaleciendo así la protección de los derechos laborales de estos trabajadores y contribuyendo al desarrollo de un marco legal más efectivo y adecuado en el ámbito de la limpieza pública.

### **1.5. Hipótesis**

#### **1.5.1. Hipótesis Alterna**

H1: El riesgo ocupacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, , Tacna – 2025.

### **1.5.2. Hipótesis Nula**

H0: El riesgo ocupacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, , Tacna - 2025.

### **1.6. Variables de estudio**

Variable (x) Riesgo ocupacional.

Variable (y) Satisfacción Laboral.



## 1.7. Operacionalización de variables

| Variable                    | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                         | Definición operacional                                                                                                                                              | Dimensiones                         | Indicadores                | Ítems | Escala valorativa     | Escala de medición |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|-------|-----------------------|--------------------|
| <b>Riesgo ocupacional</b>   | En cambio, el riesgo ocupacional es un concepto más extenso que incluye no solamente los peligros existentes en el sitio de trabajo, sino también los desafíos y riesgos vinculados con una profesión o actividad específica. | Esto incluye los factores físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos que pueden afectar a los trabajadores en el desempeño de sus tareas laborales. | Físicos o mecánicos                 | Exposición a herramientas  | 1     | Alto<br>Medio<br>bajo | <b>ORDINAL</b>     |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Riesgo por entorno         | 2     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Uso de protección física   | 3     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     | Químicos                            | Manejo de químicos         | 4     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Irritación química         | 5     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Capacitación química       | 6     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     | Biológicos                          | Contacto con residuos      | 7     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Riesgo biológico           | 8     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Bioseguridad aplicada      | 9     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     | Ergonómicos                         | Fatiga postural            | 10    |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Carga física               | 11    |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Ergonomía laboral          | 12    |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     | Psicosociales                       | Estrés laboral             | 13    |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Agotamiento mental         | 14    |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Apoyo institucional        | 15    |                       |                    |
| <b>Satisfacción laboral</b> | La satisfacción laboral hace referencia al nivel de placer, gratitud y bienestar emocional que siente una                                                                                                                     | La satisfacción laboral se ve influenciada por diversos factores, como la supervisión, ambiente físico, prestaciones                                                | Satisfacción con la supervisión     | Apoyo del supervisor       | 1     | Alto<br>Medio<br>bajo | <b>ORDINAL</b>     |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Retroalimentación oportuna | 2     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Reconocimiento laboral     | 3     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     | Satisfacción con el ambiente físico | Condiciones ambientales    | 4     |                       |                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                     | Recursos disponibles       | 5     |                       |                    |

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

**Shan, B. (7). El efecto de la percepción del riesgo para la salud ocupacional en la satisfacción laboral”. China (2022). Objetivo:** Analizar cómo la percepción de riesgos laborales afecta la satisfacción laboral en trabajadores industriales. **Metodología:** Se aplicó una encuesta a 237 operarios y gerentes en China, utilizando modelos de mediación con estrés laboral y compromiso organizacional. **Resultados:** Los riesgos percibidos reducen significativamente la satisfacción laboral ( $\beta = -0.42$ ,  $p < 0.01$ ), y el estrés y el compromiso median esta relación. **Conclusión:** La cultura de seguridad organizacional no mitiga el efecto negativo, por lo que se recomiendan intervenciones directas.

**Tolera, S. (8). “Global systematic review of occupational health and safety outcomes among sanitation and hygiene workers”. Etiopía (2023). Objetivo:** Sintetizar la evidencia global sobre los resultados de salud y seguridad ocupacional en trabajadores de saneamiento e higiene. **Metodología:** Consistió en una revisión sistemática de 228 investigaciones en 23 países, siguiendo las directrices PRISMA y el acrónimo PICOS para el análisis de 8,962 trabajadores. **Resultados:** Identificaron una alta prevalencia de problemas respiratorios (52%) y gastroenteritis (27%), además de riesgos infecciosos y químicos. **Conclusión:** Estos

trabajadores enfrentan riesgos significativos sin la protección adecuada, por lo que se recomienda fortalecer la vigilancia sanitaria y las políticas de seguridad.

**Archangelidi, O. (9). “Cleaning products and respiratory health outcomes in occupational cleaners: a systematic review and meta-analysis”. Reino Unido (2021). Objetivo:** Cuantificar el impacto del uso de productos de limpieza en la salud respiratoria de los trabajadores. **Metodología:** Consistió en un metaanálisis y revisión sistemática de 39 estudios científicos. **Resultados:** Mostraron un aumento del 50% en el riesgo de desarrollar asma ( $RR = 1.50$ ) y un 43% en EPOC ( $RR = 1.43$ ) debido a la exposición laboral. **Conclusión:** La exposición continua a agentes irritantes en el trabajo de limpieza causa obstrucción respiratoria irreversible, siendo necesaria la regulación de estos químicos.

**Emmanuelle, B. (10). “The occupational safety and health of cleaning workers”. Unión Europea (2022). Objetivo:** Analizar las condiciones de seguridad y salud laboral en el sector de limpieza a nivel europeo. **Metodología:** Se basó en un informe descriptivo con recopilación de datos estadísticos de diversos países, incluyendo Bélgica y Reino Unido. **Resultados:** Permitieron identificar riesgos críticos de tipo químico, biológico, ergonómico y psicosocial, con tasas de accidentes superiores al promedio general. **Conclusión:** La precariedad contractual en este sector agrava los riesgos ocupacionales, recomendando fortalecer la legislación protectora.

**Lanza, C. (11) “Work Motivation and Job Satisfaction Among Janitors at the University of Cebu”. Filipinas (2024). Objetivo:** Evaluar la correlación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de

limpieza.. **Metodología:** Diseño correlacional, aplicando cuestionarios validados (con una confiabilidad de  $\alpha = 0.97$ ) a una muestra de 86 trabajadores. **Resultados:** Evidenciaron una alta motivación intrínseca ( $\mu = 3.87$ ) y una satisfacción laboral estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). **Conclusión:** Existe una alineación positiva entre los valores personales y el trabajo, lo cual mejora el bienestar general de los colaboradores.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

**Tinoco, C. (12) “Organizational Climate and Job Satisfaction Among Workers in a Peruvian Company”. (2023).** Lima, Perú (2023). **Objetivo:** Establecer la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo dentro de una compañía constructora civil en Lima. **Metodología:** Se basó en un diseño correlacional no experimental que se empleó con una muestra de 40 trabajadores. **Resultados:** Revelaron niveles intermedios de satisfacción (60%) y clima (62.5%), encontrando una correlación significativa muy elevada ( $\rho = 0.755$ ,  $p < 0.000$ ). **Conclusión:** Se deduce que optimizar el clima organizacional influye de manera directa y beneficiosa en la satisfacción laboral de los trabajadores.

**Romero, S. (13) “Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú”. Perú (2022).** **Objetivo:** El objetivo fue describir la percepción de la seguridad laboral en diversas entidades del Estado. **Metodología:** La metodología empleó un diseño descriptivo mediante encuestas dirigidas a trabajadores y gerentes de 34 empresas públicas. **Resultados:** Los resultados revelaron que el 78% cumple con el Plan Anual de Seguridad, aunque un 22% aún descuida aspectos preventivos básicos. **Conclusión:** Se concluye que el compromiso

institucional es un factor clave para la reducción de riesgos y el fortalecimiento de la seguridad en el entorno público.

**Espinoza, D. (14) “Programa laboral espacio seguro para reducir riesgos en trabajadores de limpieza pública, Distrito Mi Perú”. Callao, Perú (2023). Objetivo:** El objetivo fue validar la eficacia de un programa de intervención diseñado para reducir los riesgos laborales. **Metodología:** La metodología se basó en un diseño preexperimental con una muestra de 66 trabajadores de limpieza. **Resultados:** Los resultados demostraron un incremento del 31.40% en la conducta preventiva (pasando de 88.54 a 116.23 puntos), con una mejora estadísticamente significativa ( $T = 9.099$ ,  $p < 0.001$ ). **Conclusión:** Se concluye que el programa fue eficaz para fomentar entornos de trabajo más seguros.

### 2.1.3. Antecedentes Locales

**Chambi, P. (15) “Relación del riesgo ergonómico y los trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores de limpieza pública del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa”. Tacna, Perú (2024). Objetivo:** El objetivo fue determinar la relación entre el riesgo ergonómico y los trastornos musculoesqueléticos en el personal de limpieza. **Metodología:** La metodología consistió en un diseño correlacional transversal aplicado a 44 trabajadores, utilizando el método REBA y el cuestionario nórdico de Kuorinka. **Resultados:** Los resultados indicaron que el 36.4% presentó un riesgo alto y el 31.8% reportó molestias lumbares; sin embargo, no se halló correlación significativa entre las variables ( $p > 0.05$ ). **Conclusión:** Se concluye que los riesgos ergonómicos evaluados no se relacionan directamente con los síntomas musculares reportados en esta muestra.

**Gutierrez, H. (16) “La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre”. Tacna, Perú (2023). Objetivo:** El objetivo fue determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral. **Metodología:** La metodología empleó un diseño correlacional con una muestra de 51 servidores municipales. **Resultados:** Los resultados mostraron que el 66.7% reportó una satisfacción media y el 62.7% percibió el cumplimiento de normas de protección, hallándose una asociación significativa entre ambas variables ( $\chi^2 = 12.45$ ,  $p < 0.05$ ). **Conclusión:** Se concluye que la gestión de la seguridad ocupacional impacta directamente en el grado de satisfacción de los trabajadores.

**Inquilla, B. y Salcedo, K. (17) “Factores de seguridad y su incidencia con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2022”. Tacna, Perú (2023). Objetivo:** El objetivo fue determinar la relación entre los factores de seguridad y la satisfacción laboral en el ámbito municipal. **Metodología:** La metodología fue de diseño correlacional transversal, aplicada a una muestra de 244 trabajadores. **Resultados:** Los resultados del análisis estadístico con Rho de Spearman mostraron una relación positiva, pero esta no alcanzó niveles de significancia ( $p > 0.05$ ). **Conclusión:** Se concluye que los factores de seguridad, de manera aislada, no influyen directamente en la satisfacción laboral de los colaboradores estudiados.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem**

La presente investigación se fundamenta en la Teoría General de la Enfermería de Dorothea Orem, la cual permite comprender la salud ocupacional no solo como la ausencia de accidentes, sino como el equilibrio entre las capacidades del trabajador y las exigencias de su entorno laboral. Para el caso de los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025.

#### **A. El Riesgo Ocupacional como Demanda de Autocuidado**

Según Orem, el autocuidado es una función reguladora que las personas llevan a cabo para mantener su salud. En el contexto de la limpieza pública, los trabajadores de entre 30 y 57 años enfrentan una "demanda de autocuidado terapéutico" elevada debido a la exposición a riesgos químicos, biológicos, físicos y ergonómicos. Estos riesgos actúan como condicionantes ambientales que obligan al colaborador de limpieza a realizar acciones específicas (como el uso de EPP o posturas adecuadas) para no comprometer su integridad.

#### **B. El Déficit de Autocuidado en el Trabajador de Limpieza**

El concepto central de esta tesis, el riesgo ocupacional, se manifiesta cuando surge un déficit de autocuidado. Este ocurre cuando la agencia (capacidad) del colaborador de limpieza se ve superada por la peligrosidad del entorno o por el desgaste físico propio de la edad (30-57 años). Si el colaborador carece de conocimientos técnicos o de

herramientas de protección adecuadas, queda vulnerable ante el riesgo, lo que genera una brecha que la institución, a través de la enfermera y el prevencionista, debe cubrir.

### **C. Sistemas de Enfermería y Satisfacción Laboral**

La intervención de enfermería se organiza mediante los Sistemas de Enfermería. En esta investigación, la variable satisfacción laboral se vincula directamente con la eficacia de estos sistemas:

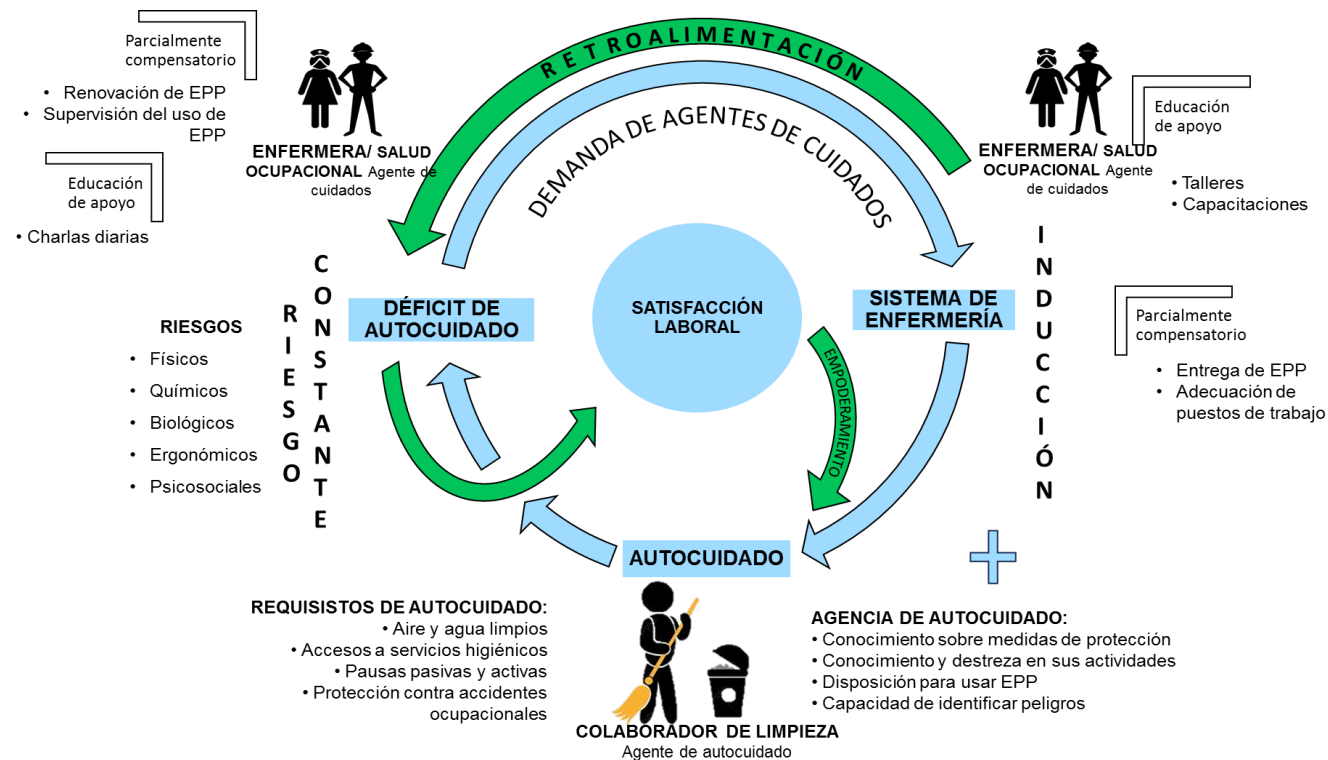
- **Sistema de Apoyo-Educación:** Es el pilar preventivo donde la enfermera capacita al personal sobre riesgos psicosociales y seguridad biológica.
- **Sistema Parcialmente Compensatorio:** Se activa cuando la municipalidad provee medidas de seguridad y equipos que compensan las limitaciones del trabajador frente a cargas pesadas o agentes químicos.

En conclusión, la satisfacción laboral respecto a las medidas de seguridad es la respuesta del trabajador ante un Sistema de Enfermería que identifica sus riesgos y actúa eficazmente para eliminar el déficit de autocuidado. Un trabajador que se percibe protegido y capacitado frente a los riesgos de su labor en la MDCGAL, manifestará niveles superiores de satisfacción y bienestar institucional.



## RIESGO OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, TACNA – 2025.

Mapa conceptual según la teoría Dorothea Orem



Fuente: Elaborado propia.

### 2.3. Variables de estudio

#### Riesgo ocupacional

El riesgo ocupacional se refiere a la posibilidad de que un agente ergonómico, psicosocial, químico, biológico o físico cause perjuicio en la salud o integridad del trabajador expuesto. Según el Manual de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud (DIGESA), estos riesgos se derivan de las condiciones de trabajo y pueden clasificarse según su origen en:

- **Riesgos Físicos:** como el ruido, vibraciones y temperaturas extremas.
- **Riesgos Químicos:** debidos a la manipulación de polvos, gases o vapores.
- **Riesgos Biológicos:** por exposición a virus, bacterias o parásitos (relevante en trabajadores de limpieza).
- **Riesgos Ergonómicos:** relacionados con posturas forzadas y carga física.
- **Riesgos Psicosociales:** vinculados a la organización del trabajo y el estrés laboral.

La Ley 29783 y su reglamento constituyen la legislación que regula la seguridad y la salud laboral en Perú. Siguiendo los lineamientos técnicos de la salud ocupacional a nivel nacional, esta ley determina las acciones necesarias para salvaguardar y prevenir la salud de los empleados. El propósito primordial es la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales a través de la identificación, evaluación y control de estos riesgos en una variedad de actividades económicas. Además, el manual enfatiza que la salud ocupacional no solo tiene como

objetivo la prevención de enfermedades, sino también la preservación del nivel más elevado de bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las posiciones laborales (18) (19).

En términos de seguridad ocupacional, la administración de Gregorio Albarracín Lanchipa debe garantizar, de manera obligatoria, la entrega de equipos de protección (EPP) a todos sus colaboradores. (Ver Anexo 09).

### **Riesgos físicos o mecánicos**

Los peligros físicos o mecánicos son aquellos que pueden ocasionar perjuicio al empleado a causa de la exposición en el entorno laboral a factores físicos. Algunos ejemplos de riesgos físicos o mecánicos incluyen ruido, vibraciones, temperaturas extremas, radiación y maquinaria peligrosa (1).

Los riesgos mecánicos son aquellos elementos físicos que, a través de una acción mecánica de herramientas, maquinarias, instalaciones o materiales, pueden provocar un daño físico. Estos riesgos pueden incluir aplastamiento, corte, enganche, atrapamiento, impacto, punzonamiento, fricción, abrasión o proyecciones. Los riesgos mecánicos se producen principalmente en el punto de operación, donde se realiza el trabajo con el material, y deben estar debidamente protegidos (20).

La responsabilidad municipal en la limpieza pública abarca una serie de procesos críticos que van más allá de la simple recolección, incluyendo la valorización y transferencia de residuos sólidos. El cumplimiento de estas funciones es de carácter obligatorio y debe alinearse con las normas complementarias del ente rector (MINAM). Para una revisión exhaustiva del

contenido del Artículo 21 y las responsabilidades derivadas de la prestación de este servicio, véase el Anexo N° 10.

## **Riesgos químicos**

El peligro químico se define por la presencia de agentes de diversa índole que, ante una exposición descontrolada, representan una amenaza real para la integridad física. No se trata solo de la toxicidad de la sustancia, sino de las condiciones en las que el personal interactúa con ella. Una gestión deficiente en este ámbito puede provocar desde lesiones leves hasta cuadros clínicos graves, por lo que entender la procedencia y el comportamiento de estos elementos es vital para cualquier sistema de salud ocupacional (21).

Para evaluar qué tan grave es un riesgo químico, debemos observar variables como el tipo de sustancia, qué tan concentrada está y por cuánto tiempo se interactúa con ella. Casi cualquier elemento químico con capacidad reactiva tiene el potencial de generar contaminación o afectar el organismo. Sin embargo, no todos actúan igual: algunos son agresores inmediatos que requieren atención urgente, mientras que otros poseen un carácter menos evidente pero igualmente peligroso a futuro (21).

**Manejo de químicos** La manipulación de sustancias peligrosas requiere conocimiento de sus propiedades, rutas de exposición y procedimientos de contención, según las fichas de datos de seguridad (FDS) y estándares del sistema GHS; la capacitación en protocolos de manejo seguro es fundamental para reducir intoxicaciones y reacciones adversas (22) (23) (24).

**Irritación química** La exposición dérmica, ocular o respiratoria a compuestos volátiles puede causar irritaciones agudas o crónicas; la OMS destaca la importancia de identificar sensibilizantes y aplicar barreras físicas, además de monitorear concentraciones permitidas según la ACGIH-TLV (25) (26).

**Capacitación química** Una formación continua sobre riesgos químicos, etiquetado de sustancias y respuesta ante derrames mejora la resiliencia organizacional y previene incidentes críticos; normas como la ISO 45001 recomiendan capacitar al personal con simulacros y manuales validados (27) (28) (29).

## **Riesgos biológicos**

Los riesgos biológicos se originan por el contacto con seres microscópicos, como virus o bacterias, que tienen el potencial de enfermar a las personas. En el trabajo, este peligro se vuelve tangible cuando el personal está expuesto a fluidos corporales o ambientes donde las infecciones son recurrentes. No es solo un riesgo teórico; es una realidad que enfrentan quienes deben lidiar con residuos o materiales contaminados, donde un descuido en la protección puede derivar en una afectación directa a la salud

Ciertos sectores laborales presentan una vulnerabilidad crítica debido a la naturaleza de sus funciones cotidianas. Destacan, en primera línea, los operarios de limpieza pública y el personal sanitario, quienes enfrentan una exposición constante a patógenos. Del mismo modo, actividades en la industria alimentaria, la construcción y el sector salud implican un contacto inevitable con vectores de contagio o fluidos

biológicos. Para estos trabajadores, el riesgo de contraer enfermedades infecciosas no es un evento aislado, sino un peligro intrínseco a sus tareas que exige protocolos de protección sumamente estrictos (30).

**Contacto con residuos** La manipulación de residuos orgánicos o clínicos representa un foco de contagio por bacterias, virus y parásitos; la OMS insiste en establecer protocolos de separación, transporte y desinfección como parte de una gestión integral de residuos peligrosos (31) (32).

**Riesgo biológico** La exposición a agentes infecciosos, especialmente en entornos sanitarios o agroindustriales, exige la evaluación del riesgo biológico mediante matrices específicas, tal como propone NIOSH con el modelo de evaluación BMER; la prevención incluye barreras físicas, vacunación y vigilancia médica (33).

**Bioseguridad aplicada** La implementación de medidas de bioseguridad como zonas de exclusión, lavado protocolar, control de accesos y trazabilidad de exposiciones fortalece la prevención de brotes internos; los marcos CDC y OMS promueven un enfoque escalonado y adaptativo (34).

## **Riesgos Ergonómicos**

La labor de limpieza pública conlleva una carga física que a menudo sobrepasa los límites ergonómicos saludables. Los operarios no solo se enfrentan a jornadas extensas, sino a la exigencia constante de manipular cargas pesadas, ya sea al levantar bolsas de residuos de gran volumen o al arrastrar equipos de limpieza por trayectos largos. Estas maniobras

repetitivas, si no se realizan con la técnica o el soporte adecuado, se convierten en la principal fuente de trastornos musculoesqueléticos en este sector (1).

Si no se previenen estos riesgos ergonómicos, pueden surgir diferentes enfermedades que son consideradas como profesionales.

La mitigación de los riesgos ergonómicos requiere un enfoque multidimensional que no se limite a una sola acción. Es necesario intervenir desde la raíz, optimizando el diseño del puesto de trabajo y seleccionando herramientas que se adapten a la fisiología del operario. Asimismo, la gestión del tiempo y la rotación de tareas son fundamentales para evitar el agotamiento físico acumulado (35).

**Fatiga postural** La permanencia prolongada en posiciones estáticas o forzadas afecta la musculatura y articulaciones, provocando trastornos musculoesqueléticos; los lineamientos de la ISO 11226 enfatizan ajustes posturales, pausas activas y rediseño ergonómico del mobiliario (35).

**Carga física** El levantamiento, empuje o tracción de objetos pesados genera riesgos de sobreesfuerzo y lesiones lumbares; NIOSH recomienda aplicar el índice de levantamiento (LI) y rediseñar procesos para distribuir cargas de forma segura y colectiva

**Ergonomía laboral** La adecuación del puesto de trabajo, herramientas y ritmos operativos al perfil antropométrico y capacidades individuales mejora el desempeño y reduce dolencias; modelos como el “Total Ergonomics Approach” de la OMS incluyen evaluaciones participativas y rediseños adaptativos (36)

## **Riesgos Psicosociales**

El entorno laboral de la limpieza pública no solo presenta desafíos físicos, sino también una carga invisible: los riesgos psicosociales. Estos agentes tienen la capacidad de socavar el bienestar del trabajador, extendiendo sus efectos negativos más allá de la jornada laboral y afectando su vida personal. Hoy en día, estos factores se han consolidado como una de las mayores fuentes de patologías y siniestralidad en el trabajo, demostrando que el estrés, la fatiga mental o la falta de reconocimiento pueden ser tan dañinos como un peligro físico tangible (37) (38).

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo (39).

**Estrés laboral** La presión por resultados, carga mental excesiva y relaciones conflictivas deterioran el bienestar emocional y la productividad; el modelo Demand-Control-Support (Karasek, 1990) plantea que el equilibrio entre exigencias y control, junto con el apoyo social, disminuye el estrés crónico (40).

**Agotamiento mental** La exposición prolongada a tareas repetitivas o emocionalmente demandantes puede desencadenar fatiga cognitiva y burnout; según la OMS y el modelo HERO (Positive Health Org), la promoción del sentido de propósito y pausas mentales estratégicas son medidas efectivas (41).



Apoyo institucional El respaldo activo de la organización en términos de liderazgo, recursos y participación en decisiones incide directamente en el clima laboral y la motivación; estudios basados en el modelo EFQM sugieren que culturas institucionales inclusivas favorecen la satisfacción y disminuyen riesgos psicosociales (1).

### **Satisfacción laboral**

Locke define la satisfacción en el trabajo como un estado de ánimo positivo o agradable, que se produce tras analizar las experiencias laborales o el trabajo (42).

Spector define la satisfacción laboral como “una reacción afectiva al propio trabajo o experiencias laborales en relación con experiencias previas, expectativas actuales o alternativas disponibles” (43)

Hackman y Oldham conceptualizan la satisfacción laboral como "la medida en la que un individuo le gusta o no le gusta su labor" (44).

### **Satisfacción con la supervisión**

Fernet et al definen la satisfacción con la supervisión como "la medida en que los empleados perciben a sus supervisores como solidarios, justos y eficaces" (45).

Lunenburg establece que la satisfacción con la supervisión es "el nivel de satisfacción de un empleado respecto a la manera en que su supervisor interactúa y actúa con él o ella" (45).

Podsakoff et al definen la satisfacción con la supervisión como "la evaluación general de la calidad de la relación de supervisión" (46).

Hofmann y Morgeson definen la satisfacción con la supervisión como "la evaluación de la calidad de la relación de supervisión, incluidos los comportamientos, habilidades y eficacia general del supervisor" (47).

Xu et al. definen la satisfacción con la supervisión como "el grado en que los empleados están satisfechos con el comportamiento, las habilidades y la eficacia general de sus supervisores" (43).

Apoyo del supervisor El respaldo técnico, emocional y operativo del supervisor incide directamente en la percepción de justicia organizacional y compromiso laboral; según el modelo EFQM y estudios sobre liderazgo transformacional, dicho apoyo mejora la autoeficacia, el sentido de pertenencia y reduce la rotación de personal (48).

Retroalimentación oportuna La entrega sistemática de comentarios útiles, específicos y en tiempo adecuado fortalece el aprendizaje continuo y la motivación; el enfoque de gestión por competencias (ISO 10015) destaca que una retroalimentación efectiva potencia el desarrollo profesional y reduce errores operativos (49).

Reconocimiento laboral El reconocimiento explícito de logros y esfuerzos refuerza la autoestima, la vinculación emocional con la organización y la productividad; el modelo HERO sostiene que las culturas laborales que valoran el esfuerzo individual generan entornos más saludables y resilientes (50) (51) (52) (53).

## **Satisfacción con el ambiente físico**

La satisfacción con el entorno físico se caracteriza como el nivel de satisfacción de un individuo con el ambiente físico en el que reside o desempeña sus tareas. El ambiente físico puede abarcar una diversidad de elementos, tales como el grado de ruido, la temperatura, la cantidad de luz natural, el diseño espacial y la higiene del entorno. La satisfacción con el ambiente físico puede ejercer una influencia considerable en el bienestar integral de un individuo. Los individuos que manifiestan satisfacción con su entorno físico presentan una mayor probabilidad de experimentar felicidad, salud y productividad (43).

**Condiciones ambientales** Factores como temperatura, iluminación, ruido y ventilación afectan el confort, el desempeño cognitivo y la salud ocupacional; según la OMS (2018) y las directrices de ISO 14001, el diseño ambiental debe contemplar estándares mínimos para promover el bienestar laboral (54).

**Recursos disponibles** La disponibilidad de materiales, herramientas y servicios adecuados determina la percepción de apoyo organizacional y eficacia operativa; estudios sobre clima laboral de Litwin y Stringer evidencian que una infraestructura suficiente reduce tensiones y facilita el logro de objetivos (55).

**Organización del espacio** La disposición física del entorno influye en la interacción social, la eficiencia de procesos y la prevención de riesgos; la ergonomía ambiental, respaldada por NIOSH e ISO 26800, recomienda diseños adaptativos que favorezcan el flujo operativo y reduzcan distracciones (56) (57).

## **Satisfacción con las prestaciones recibidas**

La satisfacción con los servicios recibidos se define como el grado en que un cliente está satisfecho con los servicios que ha recibido de una empresa u organización. La satisfacción con los servicios recibidos puede verse influenciada por una serie de factores, incluida la calidad del servicio, la puntualidad del servicio, la cortesía de los proveedores de servicios y el valor del servicio. La satisfacción con los servicios recibidos es importante por varias razones. Puede ayudar a:

- Incrementar la fidelidad de los clientes: los clientes contentos con los servicios que reciben tienen más posibilidades de hacer negocios con la compañía en el futuro.
- Disminuir las reclamaciones de los clientes: es más probable que los clientes insatisfechos con el servicio que reciben presenten quejas ante la compañía.
- Incrementar la moral de los trabajadores: es más probable que los empleados que están contentos con lo que le ofrecen a los clientes se sientan motivados y sean productivos.

Beneficios laborales Prestaciones como seguro, alimentación o formación continua impactan la percepción de equidad y compromiso institucional; el modelo de calidad de vida laboral (52).

Estabilidad y salario La certeza sobre la continuidad del empleo y una remuneración justa aumentan la seguridad psicológica y el vínculo organizacional; la teoría de equidad (Adams) explica que la percepción de justicia salarial condiciona el desempeño y la satisfacción global.

Cumplimiento de derechos El respeto por la normativa laboral, licencias, jornada justa y derechos adquiridos fortalece la confianza en la institución y el bienestar subjetivo; la OIT y la ISO 45001 instan al monitoreo constante del cumplimiento normativo como eje de una cultura ética y sostenible.

### **Satisfacción intrínseca del trabajo**

La satisfacción intrínseca en el trabajo se refiere al contento que una persona experimenta a partir de su propio trabajo. Se relaciona frecuentemente con la sensación de éxito, el desafío y la posibilidad de crecimiento personal.

Existen varios elementos que pueden favorecer la satisfacción laboral intrínseca, entre los cuales se encuentran:

- Variedad de tareas: La capacidad de realizar una variedad de tareas en el trabajo.
- Significado de la tarea: La sensación de que el trabajo es importante y tiene un impacto significativo.
- Autonomía: La libertad de tomar decisiones y controlar el propio trabajo.
- Retroalimentación: La capacidad de obtener retroalimentación regular sobre el desempeño de uno.

La satisfacción laboral intrínseca es importante por varias razones. Puede ayudar a:

- Aumentar la motivación de los empleados: es más probable que los empleados que están intrínsecamente satisfechos estén motivados y comprometidos con su trabajo.
- Disminuir la rotación de trabajadores: Los empleados que están satisfechos con su trabajo tienen más probabilidades de quedarse en la compañía.
- Mejorar el desempeño de los empleados: los empleados que están intrínsecamente satisfechos tienen más probabilidades de realizar su trabajo de manera más efectiva.

**Logro personal** La posibilidad de alcanzar metas personales dentro del rol laboral nutre la autoeficacia y la motivación profunda; según la teoría de metas de Locke y Latham, el establecimiento de objetivos retadores y claros genera mayor implicación con el trabajo.

**Disfrute laboral** El placer y entusiasmo al realizar tareas cotidianas está vinculado al ajuste entre las competencias individuales y el contenido del trabajo; el modelo PERMA (Seligman) asocia el disfrute con mayor rendimiento, creatividad y salud mental organizacional.

**Valor social del trabajo** La percepción de que el trabajo tiene un impacto positivo en la comunidad o grupo influye en el sentido de propósito; el enfoque de misión compartida (HERO Project) señala que el reconocimiento del aporte colectivo fortalece el compromiso afectivo.

## **Satisfacción con la participación**

La satisfacción experimentada por un individuo en relación con su implicación en un proceso de toma de decisiones se conoce como satisfacción con la participación.

Entre los factores que pueden contribuir a la satisfacción con la participación se incluyen:

- La importancia percibida de la decisión: es más probable que las personas estén satisfechas con su participación si creen que la decisión es importante.
- La oportunidad de influir en la decisión: es más probable que las personas estén satisfechas con su participación si sienten que tuvieron la oportunidad de influir en la decisión.
- La justicia percibida del proceso: es más probable que las personas estén satisfechas con su participación si creen que el proceso fue justo.

La satisfacción con la participación es importante por varias razones. Puede ayudar a:

- Incrementar la motivación de los trabajadores: es más probable que aquellos empleados que están contentos con su participación estén comprometidos y motivados con su labor.
- Disminuir la rotación de trabajadores: Los empleados que están satisfechos con su trabajo tienen más probabilidades de quedarse en la compañía.

- Mejorar la toma de decisiones: es más probable que las decisiones que se toman con el aporte de los empleados sean aceptadas e implementadas.

Expresión de ideas La libertad para proponer mejoras, opinar sobre procesos o innovar fomenta el empoderamiento individual; la gestión participativa (ISO 9001 y EFQM) reconoce que la expresión abierta de ideas aumenta la implicancia y mejora continua.

Incidencia en decisiones La posibilidad de influir en decisiones operativas o estratégicas incrementa la autonomía, confianza organizacional y sentido de justicia; modelos de liderazgo distribuido sostienen que la toma de decisiones compartida optimiza el compromiso y los resultados.

Fomento del trabajo colaborativo El estímulo institucional al trabajo en equipo mejora la cohesión, el aprendizaje entre pares y el rendimiento grupal; el enfoque de organizaciones saludable, la OMS (27) enfatiza que la colaboración activa reduce riesgos psicosociales y fortalece el clima laboral.

## **2.4. Definición conceptual de términos**

Accidente de Trabajo (AT): Suceso imprevisto por causa del servicio que causa lesiones o invalidez. Incluye órdenes del jefe, incluso fuera del horario o lugar habitual (58).



Colaboradores: Capital humano con rol activo en la organización. El término destaca el compromiso y aporte del individuo por encima de la subordinación tradicional (58).

Ergonomía: Ciencia que adapta el entorno y herramientas a las capacidades humanas. Su meta es evitar lesiones y mejorar el desempeño adaptando el trabajo al empleado (58).

Evaluación de riesgos: Análisis que valora la gravedad de peligros detectados. Sirve para que la gerencia priorice acciones preventivas y tome decisiones oportunas para proteger al personal (58).

Gestión de la Seguridad y Salud: Aplicación de estrategias administrativas modernas para proteger al trabajador, integrando la prevención con la calidad, costos y procesos productivos de la empresa (58).

Control de riesgos: Ejecución de medidas correctivas basadas en evaluaciones previas. Busca reducir peligros, exigir su cumplimiento y verificar constantemente que las soluciones funcionen (58).

Equipos de Protección Personal (EPP): Indumentaria diseñada para resguardar la salud del trabajador ante peligros específicos. Funciona como defensa complementaria y temporal frente a riesgos que no pudieron eliminarse (58).

Productos Peligrosos: Elementos críticos del trabajo (físicos, químicos o biológicos) que, según la ley, pueden generar accidentes o enfermedades a quienes interactúan con ellos (58).

Riesgo Laboral: El riesgo medible de que un empleado padezca enfermedades o sufra daños a causa de la exposición a factores desfavorables mientras realiza sus labores (58).

Salud Ocupacional: Disciplina que busca el bienestar físico y mental del empleado. Su fin es evitar daños por malas condiciones laborales y adaptar el cargo al trabajador (58).

Trabajador: Persona que realiza actividades laborales para un empleador público o privado, ya sea de forma dependiente o autónoma, bajo el amparo de la ley (58).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Enfoque de la investigación**

El estudio adoptó una perspectiva cuantitativa porque se fundamentó en la recolección de datos para verificar hipótesis a partir de análisis estadístico y mediciones numéricas. Este enfoque permitió analizar a la población de manera objetiva, transformando la información en datos comprobables para establecer patrones de comportamiento y obtener resultados sobre los riesgos ocupacionales y la satisfacción laboral (6).

#### **3.2. Tipo de investigación**

Se optó por un diseño transversal y prospectivo para examinar la realidad en un punto fijo del tiempo. El estudio alcanzó un nivel descriptivo al detallar las propiedades del fenómeno estudiado (59).

Fue transversal, debido a que se recopiló y examinó la información de cada individuo en un momento específico (59).

Asimismo, fue prospectiva, porque la investigación se proyectó a través del tiempo; buscó orientar los acontecimientos futuros hacia consecuencias con menores daños y riesgos, estudiando las relaciones entre variables de hechos ya ocurridos (59).

Finalmente, se consideró descriptiva porque los datos fueron documentados tal como surgieron en la realidad, lo que mostró las propiedades presentes de las variables (60).

En cuanto al diseño de investigación, se definió como una investigación correlacional no experimental. En este sentido, las variables se examinaron según su manifestación espontánea en la realidad, omitiendo cualquier manipulación deliberada por parte de los investigadores (60).

### **3.3. Método de investigación**

El método utilizado fue el deductivo.

### **3.4. Población**

La población estudiada consistió en un total de 140 individuos, que satisfacían los criterios establecidos para la investigación. Estas personas representaron el universo al cual se pretendió aplicar los instrumentos de recolección de datos y a partir del cual se obtuvieron los resultados que permitieron responder a los objetivos planteados. La elección de esta población se fundamentó en su relevancia para el fenómeno investigado y en la viabilidad de acceder a información pertinente y suficiente, garantizando así la calidad de los datos obtenidos.

#### **3.4.1. Criterios de inclusión**

- Pertenecer a la población definida para el estudio.

- Cumplir con los requisitos establecidos en relación con la temática y los objetivos de la investigación.
- Formar parte del grupo o comunidad de interés.
- Mostrar disposición para participar en la investigación.
- Ser accesible para la recolección de datos.
- Cumplir con características sociodemográficas, profesionales o académicas pertinentes para el análisis.

#### **3.4.2. Criterios de exclusión**

- Presentar alguna condición que impida la adecuada participación en el proceso de recolección de datos.
- No otorgar consentimiento informado para participar.
- Tener dificultades significativas de comunicación.
- Proporcionar información no confiable o insuficiente para los fines del estudio.

#### **3.5. Muestra**

La muestra fue seleccionada utilizando un método no probabilístico, el cual se basa en el criterio del investigador y utiliza una muestra intencional o por conveniencia. Esto es porque se trabajó con un grupo específico y finito; así, la muestra estuvo compuesta por todos los sujetos que cumplieron estrictamente con las características requeridas para los propósitos de la investigación.

### **3.5.1. Tamaño de la muestra**

En relación a la muestra, como la población era finita, se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia o intencional.

### **3.5.2. Muestreo o selección de la muestra**

## **3.6. Unidad de análisis**

Los empleados municipales de Gregorio Albarracín

## **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se emplearon dos instrumentos principales para la recolección de datos: uno enfocado en el riesgo ocupacional y otro orientado a la satisfacción laboral de los empleados municipales de Gregorio Albarracín. Con el objetivo de asegurar la validez y fiabilidad en los resultados del estudio, estos instrumentos facilitaron la adquisición de información pertinente para examinar la muestra escogida a través de un muestreo no probabilístico.

### **3.7.1. Validez**

La validez se obtuvo mediante los procedimientos de validez de contenido, criterio y constructo.

### **3.7.2. Confiabilidad**

Para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa  $> ,9$  es excelente

Coeficiente alfa  $> ,8$  es bueno

Coeficiente alfa  $> ,7$  es aceptable

Coeficiente alfa  $> ,6$  es cuestionable

Coeficiente alfa  $> ,5$  es pobre

Coeficiente alfa  $< ,5$  es inaceptable

#### **Para el instrumento riesgo ocupacional**

La consistencia interna del cuestionario de Riesgo Ocupacional (15 ítems) arrojó un coeficiente de 0,818, confirmando que la herramienta es fiable para recolectar datos objetivos (ANEXO N° 05).

#### **Para el instrumento Satisfacción Laboral**

El instrumento de Satisfacción Laboral obtuvo un Alfa de 0,908 con 15 ítems. Esta cifra refleja una excelente fiabilidad y una sólida coherencia interna (ANEXO N° 05).

### **3.8. Procesamiento de recolección de datos**

Tras la aprobación del proyecto en la instancia correspondiente, se llevó a cabo el procedimiento administrativo pertinente con las autoridades

municipales responsables de la limpieza pública, con el propósito de adquirir la autorización para la realización de este estudio de investigación.

Para garantizar la confiabilidad adecuada de los instrumentos utilizados, se llevó a cabo una encuesta a 50 trabajadores de limpieza pública con características análogas a las del grupo de estudio, con el propósito de llevar a cabo la prueba piloto.

A continuación, se estableció una coordinación con la Dirección de Recursos Humanos de las autoridades municipales para solicitar una carta de presentación que autorizara la prueba piloto y la aplicación de los instrumentos a los empleados de limpieza público.

Previo a la implementación de los instrumentos, se proporcionó a cada participante un consentimiento informado en el que se detallaba meticulosamente el objetivo del estudio, el procedimiento de evaluación de los resultados y se aseguraba la confidencialidad de los datos recolectados.

La adaptación de estos procedimientos y procedimientos administrativos a las regulaciones y estructuras organizativas de las municipalidades y de los trabajadores especializados en limpieza pública involucrados en el estudio fue crucial.

### **3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Se aplicó un formulario de consentimiento informado a los trabajadores de limpieza pública que participaron en el estudio. Se utilizó un cuestionario como herramienta de investigación, que abordó las variables objeto de estudio. Se desarrolló también una escala de evaluación



para la evaluación de dichas variables. Para garantizar la fiabilidad del instrumento, se llevó a cabo la evaluación del coeficiente Alfa de Cronbach. Además, se evaluó la validez de los componentes mediante juicios emitidos por especialistas en el campo de estudio.

Se identificó a esta fase de recolección de datos e investigación como trabajo de campo. Los datos fueron recolectados mediante cuestionarios y posteriormente procesados mediante instrumentos informáticos como Excel y el software estadístico SPSS en su versión 24. En relación con las metodologías de análisis estadístico, se utilizaron las siguientes técnicas:

Tabulación: Se empleó para estructurar y clasificar los datos o resultados del sondeo, lo que permitió su análisis estadístico posterior.

Gráficos y tablas estadísticas de frecuencia: Gracias a estas herramientas, los hallazgos de la investigación fueron más fáciles de entender y visualizar.

Confiabilidad y validación del instrumento: Para evaluar si los ítems del instrumento estaban correlacionados y medir la coherencia interna de estos, se utilizó el método de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ).

Prueba de hipótesis: Se utilizó el método estadístico más apropiado, como el chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) de independencia, para verificar las hipótesis planteadas y determinar el grado de relación entre las variables en estudio.

### 3.10. Consideraciones éticas

- **Principio de autonomía:** Se respetó la autonomía de los trabajadores, brindándoles la opción voluntaria de participar en la investigación sin ningún tipo de coacción.
- **Consentimiento informado:** Se proporcionó una explicación detallada a los empleados sobre el propósito del estudio y la metodología de evaluación de resultados antes de la implementación de los instrumentos. Se obtuvo el consentimiento informado y voluntario de cada uno de los participantes.
- **Confidencialidad de datos:** Se aseguró la confidencialidad y el anonimato de la información proporcionada, tal como se especifica en la descripción del cuestionario. Los hallazgos se utilizaron únicamente para propósitos de investigación, garantizando que no se divulgara la identidad de los participantes.
- **Principio de beneficencia:** Los trabajadores fueron tratados bajo estrictos estándares éticos, respetando sus decisiones y protegiendo su integridad. Se buscó en todo momento maximizar los beneficios para los participantes.
- **Evaluación de los beneficios del estudio y destinatarios:** La investigación generó un efecto positivo en el bienestar y la salud de los empleados municipales, permitiendo analizar y proponer optimizaciones para la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo y la gestión del riesgo ocupacional.
- **Protección de grupos vulnerables:** Se resguardó la identidad de todos los colaboradores, garantizando el anonimato y protegiendo su integridad física y emocional durante el proceso.
- **Principio de justicia:** Se garantizó la equidad en la selección y participación de los trabajadores. Asimismo, se les brindó acceso a

los resultados generales, reconociendo que su contribución fue fundamental para proponer mejoras en la calidad de la gestión municipal.

- **Selección de seres humanos sin discriminación:** No se observó ninguna forma de discriminación en la elección de los participantes del estudio; todos los empleados municipales fueron evaluados de forma equitativa y justa.
- **Los beneficios potenciales para los individuos y los conocimientos para la sociedad:** Los descubrimientos de la investigación propiciaron un aumento en la calidad de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores, lo cual benefició a la sociedad en su conjunto al fomentar ambientes laborales más seguros y saludables.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS**

#### **4.1. Presentación de resultado en tablas y descripción**

Una vez que la información fue recolectada a través de los instrumentos de medición, se llevó a cabo su análisis estadístico. Los hallazgos derivados, exhibidos en tablas y representaciones gráficas, corroboran la validez de las hipótesis propuestas al comienzo de la investigación.

**TABLA N° 1**  
**CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EN LOS**  
**COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL**  
**GREGORIO ALBARRACÍN**  
**LANCHIPA, 2025**

| Variable                | Categoría                    | F   | %       |
|-------------------------|------------------------------|-----|---------|
| 1. Rango de Edad        | 18 - 30 años                 | 24  | 17,10%  |
|                         | 31 - 40 años                 | 28  | 20,00%  |
|                         | 41 - 50 años                 | 47  | 33,60%  |
|                         | 51 - 60 años                 | 24  | 17,10%  |
|                         | Más de 60 años               | 17  | 12,10%  |
|                         | Total                        | 140 | 100,00% |
| 2. Sexo                 | Femenino (F)                 | 95  | 67,90%  |
|                         | Masculino (M)                | 45  | 32,10%  |
|                         | Total                        | 140 | 100,00% |
| 3. Procedencia          | Puno                         | 67  | 47,90%  |
|                         | Tacna                        | 49  | 35,00%  |
|                         | Apurímac                     | 10  | 7,10%   |
|                         | Cusco                        | 8   | 5,70%   |
|                         | Arequipa                     | 4   | 2,90%   |
|                         | Otro                         | 2   | 1,40%   |
|                         | Total                        | 140 | 100,00% |
| 4. Grado de instrucción | Secundaria completa          | 75  | 53,60%  |
|                         | Secundaria incompleta        | 18  | 12,90%  |
|                         | Primaria completa            | 20  | 14,30%  |
|                         | Primaria incompleta          | 18  | 12,90%  |
|                         | Superior / Instituto / Otros | 5   | 3,60%   |
|                         | Analfabeto                   | 4   | 2,90%   |

| Variable               | Categoría                  | F   | %       |
|------------------------|----------------------------|-----|---------|
| 5. Estado civil        | Total                      | 140 | 100,00% |
|                        | Soltero/a                  | 67  | 47,90%  |
|                        | Conviviente                | 36  | 25,70%  |
|                        | Casado/a                   | 23  | 16,40%  |
|                        | Divorciado/a - Separado/a  | 8   | 5,70%   |
|                        | Viudo/a                    | 6   | 4,30%   |
| 6. Rango de sueldo     | Total                      | 140 | 100,00% |
|                        | S/.1000 a 1300             | 16  | 11,40%  |
|                        | S/.1301 a 1500             | 83  | 59,30%  |
|                        | S/.1501 a 1800             | 31  | 22,10%  |
|                        | S/.1801 a 2500             | 10  | 7,10%   |
| 7. ¿Con quién vive?    | Total                      | 140 | 100,00% |
|                        | Hijos                      | 51  | 36,40%  |
|                        | Pareja (y comb. con hijos) | 55  | 39,30%  |
|                        | Padres / Hermanos          | 24  | 17,10%  |
|                        | Solo                       | 10  | 7,10%   |
| 8. Número de hijos     | Total                      | 140 | 100,00% |
|                        | Sin hijos                  | 20  | 14,30%  |
|                        | 1 a 2 hijos                | 77  | 55,00%  |
|                        | 3 a más hijos              | 43  | 30,70%  |
| 9. Dependencia         | Total                      | 140 | 100,00% |
|                        | Dependiente                | 73  | 52,10%  |
|                        | Independiente              | 67  | 47,90%  |
| 10. Antigüedad laboral | Total                      | 140 | 100,00% |
|                        | 2 meses - 6 meses          | 112 | 80,00%  |
|                        | Más 1 - 5 años             | 14  | 10,00%  |
|                        | Otros (7 meses a +15 años) | 14  | 10,00%  |
|                        | Total                      | 140 | 100,00% |

| Variable               | Categoría                    | F   | %       |
|------------------------|------------------------------|-----|---------|
| 11. Tipo de contrato   | Contrato a honorario         | 107 | 76,40%  |
|                        | Contrato a plazo fijo        | 27  | 19,30%  |
|                        | Contrato indefinido          | 6   | 4,30%   |
|                        | Total                        | 140 | 100,00% |
| 12. Entrega de EPP     | Si                           | 136 | 97,10%  |
|                        | No                           | 4   | 2,90%   |
|                        | Total                        | 140 | 100,00% |
| 13. Momento de entrega | Antes del inicio             | 132 | 94,30%  |
|                        | Durante el trabajo           | 8   | 5,70%   |
|                        | Total                        | 140 | 100,00% |
| 14. Comité de SST      | Si                           | 128 | 91,40%  |
|                        | No / Desconozco              | 12  | 8,60%   |
|                        | Total                        | 140 | 100,00% |
| 15. Área Salud Ocupac. | Si                           | 114 | 81,40%  |
|                        | No                           | 26  | 18,60%  |
|                        | Total                        | 140 | 100,00% |
| 16. Personal a cargo   | Enfermera                    | 107 | 76,40%  |
|                        | Técnico de enfermería / Otro | 33  | 23,60%  |
|                        | Total                        | 140 | 100,00% |
| 17. Charlas de SST     | Si                           | 134 | 95,70%  |
|                        | No                           | 6   | 4,30%   |
|                        | Total                        | 140 | 100,00% |
| 18. Examen Médico      | Si                           | 128 | 91,40%  |
|                        | No                           | 12  | 8,60%   |
|                        | Total                        | 140 | 100,00% |
| 19. Vacunas            | Cuenta con vacunas           | 140 | 100,00% |
|                        | Total                        | 140 | 100,00% |
| 20. Cargo que ocupa    | Limpieza / Barredor          | 87  | 62,10%  |

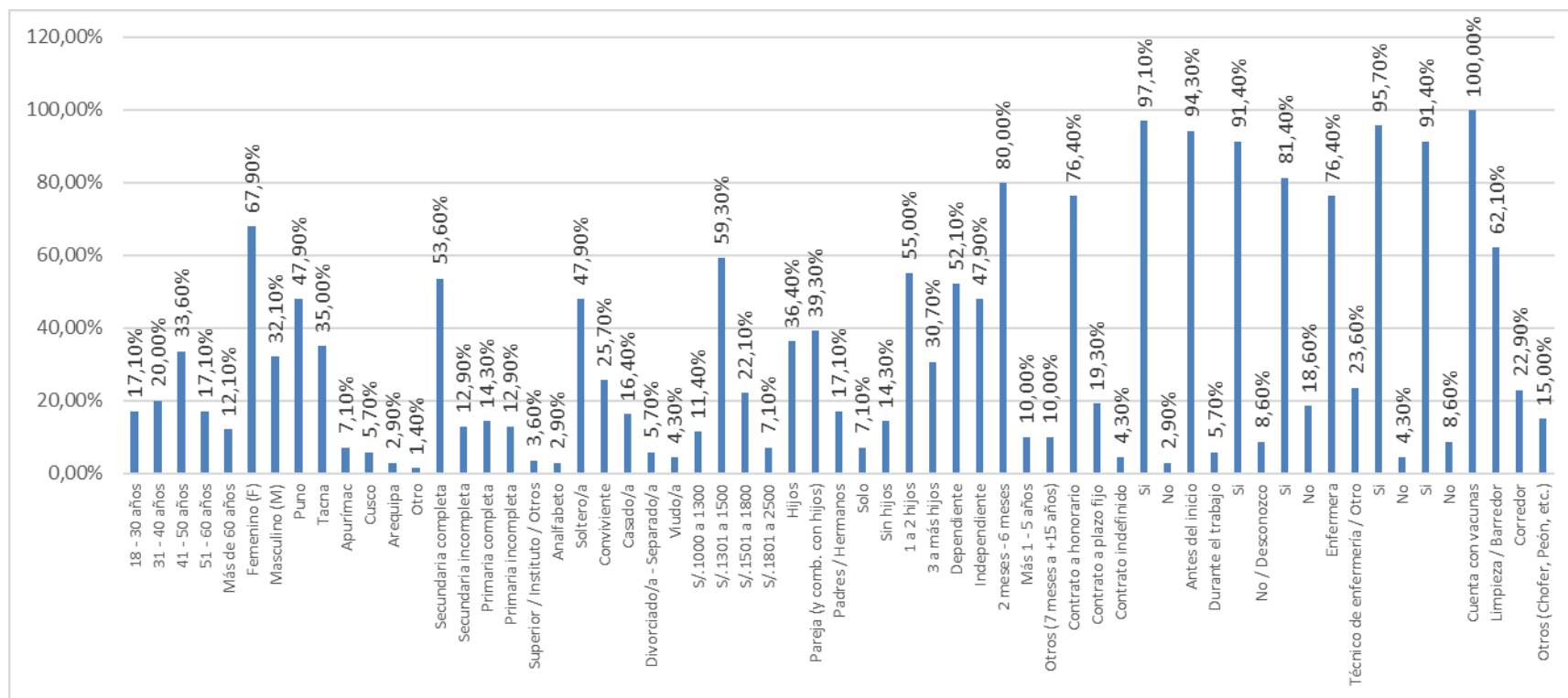
| Variable | Categoría                  | F   | %       |
|----------|----------------------------|-----|---------|
|          | Corredor                   | 32  | 22,90%  |
|          | Otros (Chofer, Peón, etc.) | 21  | 15,00%  |
|          | Total                      | 140 | 100,00% |



## DESCRIPCIÓN

En la Tabla 1 en relación a las características sociodemográficas y laborales de los colaboradores, se observa que predomina el rango de edad de 41 a 50 años con 47 personas (33,6%), el sexo femenino con 95 trabajadoras (67,9%), la procedencia de Puno con 67 individuos (47,9%), el grado de instrucción secundaria completa con 75 colaboradores (53,6%) y el estado civil soltero/a con 67 personas (47,9%); respecto a su entorno y condiciones de trabajo, destaca el rango de sueldo de \$S/\$. 1301 a 1500 con 83 empleados (59,3%), la convivencia con pareja e hijos en 55 casos (39,3%), el tener de 1 a 2 hijos con 77 personas (55,0%), la condición de dependiente con 73 trabajadores (52,1%), una antigüedad laboral de 2 a 6 meses con 112 colaboradores (80,0%) bajo contrato a honorarios en 107 casos (76,4%), recibiendo equipos de protección personal (EPP) 136 personas (97,1%) antes del inicio de labores en 132 casos (94,3%), reportando la existencia de un comité de SST 128 personas (91,4%) y un área de salud ocupacional 114 trabajadores (81,4%), siendo supervisados mayoritariamente por una enfermera en 107 casos (76,4%), recibiendo charlas de SST 134 colaboradores (95,7%), habiéndose realizado el examen médico pre-ocupacional 128 personas (91,4%), contando el 100% (f=140) con vacunas y desempeñándose principalmente en el cargo de limpieza o barredor en 87 casos (62,1%).

**GRÁFICO N° 1**  
**CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EN LOS COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, 2025**



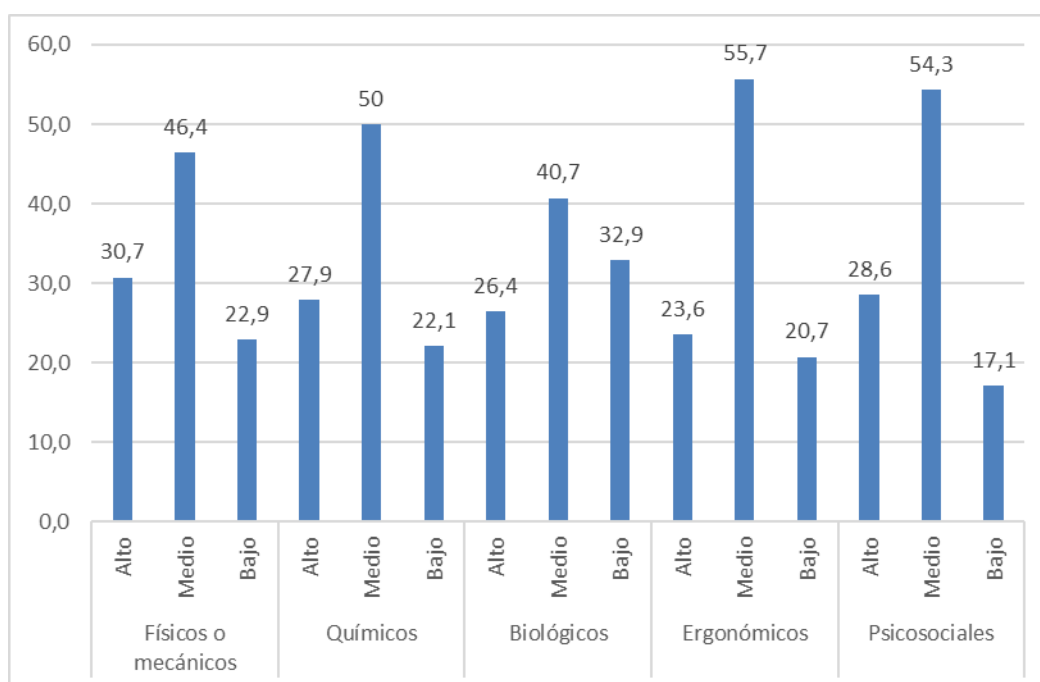
**TABLA N° 2**  
**DIMENSIONES DE RIESGO OCUPACIONAL EN LOS**  
**COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE**  
**LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL**  
**GREGORIO ALBARRACÍN**  
**LANCHIPA, 2025**

| dimensiones         | niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|---------|------------|------------|
| Físicos o mecánicos | Alto    | 43         | 30,7       |
|                     | Medio   | 65         | 46,4       |
|                     | Bajo    | 32         | 22,9       |
|                     | Total   | 140        | 100,0      |
| Químicos            | Alto    | 39         | 27,9       |
|                     | Medio   | 70         | 50         |
|                     | Bajo    | 31         | 22,1       |
|                     | Total   | 140        | 100        |
| Biológicos          | Alto    | 37         | 26,4       |
|                     | Medio   | 57         | 40,7       |
|                     | Bajo    | 46         | 32,9       |
|                     | Total   | 140        | 100        |
| Ergonómicos         | Alto    | 33         | 23,6       |
|                     | Medio   | 78         | 55,7       |
|                     | Bajo    | 29         | 20,7       |
|                     | Total   | 140        | 100,0      |
| Psicosociales       | Alto    | 40         | 28,6       |
|                     | Medio   | 76         | 54,3       |
|                     | Bajo    | 24         | 17,1       |
|                     | Total   | 140        | 100,0      |

## DESCRIPCIÓN

En la Tabla 2 en cuanto a las dimensiones de riesgo ocupacional en los colaboradores de limpieza pública, se observa que en los riesgos físicos o mecánicos predomina el nivel medio con 65 personas (46,4%), seguido del nivel alto con 43 trabajadores (30,7%); respecto a los riesgos químicos, el nivel medio es el más frecuente con 70 empleados (50,0%) y el nivel alto alcanza a 39 individuos (27,9%); en la dimensión de riesgos biológicos, destaca nuevamente el nivel medio con 57 casos (40,7%), mientras que el nivel bajo se presenta en 46 colaboradores (32,9%); para los riesgos ergonómicos, el nivel medio predomina ampliamente con 78 personas (55,7%) frente a un 23,6% en nivel alto; finalmente, en los riesgos psicosociales, la mayoría se sitúa en un nivel medio con 76 trabajadores (54,3%), mientras que 40 colaboradores (28,6%) perciben un nivel alto de riesgo.

**GRÁFICO N° 2**  
**DIMENSIONES DE RIESGO OCUPACIONAL EN LOS**  
**COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE**  
**LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL**  
**GREGORIO ALBARRACÍN**  
**LANCHIPA, 2025**



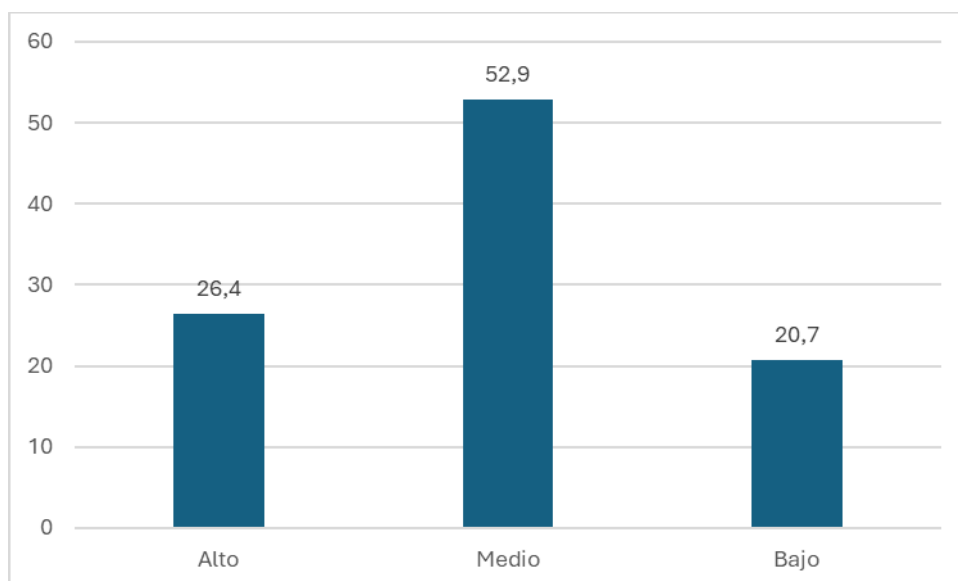
**TABLA N° 3**  
**RIESGO OCUPACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LIMPIEZA**  
**PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL**  
**GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, 2025**

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto  | 37         | 26,4       |
| Medio | 74         | 52,9       |
| Bajo  | 29         | 20,7       |
| Total | 140        | 100,0      |

## DESCRIPCIÓN

La Tabla 3 presenta la distribución del nivel de riesgo ocupacional entre en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025, evidenciando que más de la mitad de ellos (52,9%) se encuentra expuesto a un riesgo medio, seguido por un 26,4% que enfrenta condiciones de riesgo alto, mientras que solo el 20,7% labora en contextos considerados de bajo riesgo.

**GRÁFICO N° 3**  
**RIESGO OCUPACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LIMPIEZA**  
**PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL**  
**GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, 2025**





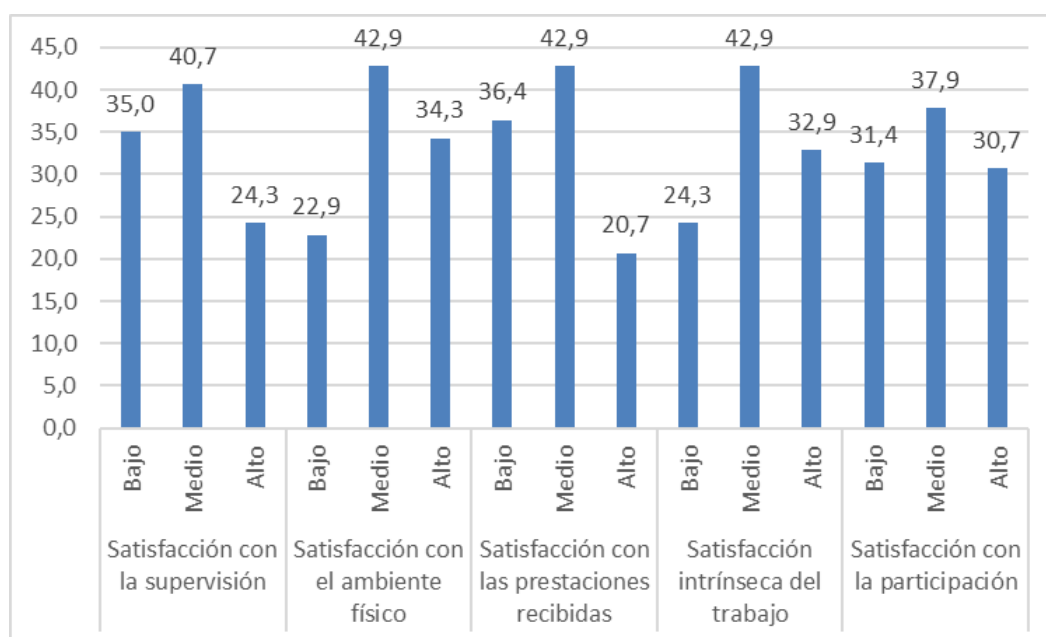
**TABLA N° 4**  
**DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS**  
**COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE**  
**LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL**  
**GREGORIO ALBARRACÍN**  
**LANCHIPA, 2025**

| dimensiones                                    | niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------------------------|---------|------------|------------|
| Satisfacción con la supervisión                | Bajo    | 49         | 35,0       |
|                                                | Medio   | 57         | 40,7       |
|                                                | Alto    | 34         | 24,3       |
|                                                | Total   | 140        | 100,0      |
| Satisfacción con el ambiente físico            | Bajo    | 32         | 22,9       |
|                                                | Medio   | 60         | 42,9       |
|                                                | Alto    | 48         | 34,3       |
|                                                | Total   | 140        | 100,0      |
| Satisfacción con las prestaciones<br>recibidas | Bajo    | 51         | 36,4       |
|                                                | Medio   | 60         | 42,9       |
|                                                | Alto    | 29         | 20,7       |
|                                                | Total   | 140        | 100,0      |
| Satisfacción intrínseca del trabajo            | Bajo    | 34         | 24,3       |
|                                                | Medio   | 60         | 42,9       |
|                                                | Alto    | 46         | 32,9       |
|                                                | Total   | 140        | 100,0      |
| Satisfacción con la participación              | Bajo    | 44         | 31,4       |
|                                                | Medio   | 53         | 37,9       |
|                                                | Alto    | 43         | 30,7       |
|                                                | Total   | 140        | 100,0      |

## DESCRIPCIÓN

En la Tabla 04 respecto a las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública, se observa que en la satisfacción con la supervisión predomina el nivel medio con 57 personas (40,7%), seguido del nivel bajo con 49 trabajadores (35,0%); en cuanto a la satisfacción con el ambiente físico, destaca el nivel medio con 60 empleados (42,9%) y el nivel alto con 48 individuos (34,3%); para la satisfacción con las prestaciones recibidas, el nivel medio es el más frecuente con 60 colaboradores (42,9%), mientras que 51 personas (36,4%) manifiestan un nivel bajo; en la satisfacción intrínseca del trabajo, prevalece el nivel medio con 60 casos (42,9%) frente a un 32,9% en nivel alto; finalmente, en la satisfacción con la participación, la mayoría se sitúa en un nivel medio con 53 trabajadores (37,9%), mostrando una distribución muy cercana entre el nivel bajo (31,4%) y el nivel alto (30,7%).

**GRÁFICO N° 4**  
**DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS**  
**COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE**  
**LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL**  
**GREGORIO ALBARRACÍN**  
**LANCHIPA, 2025**



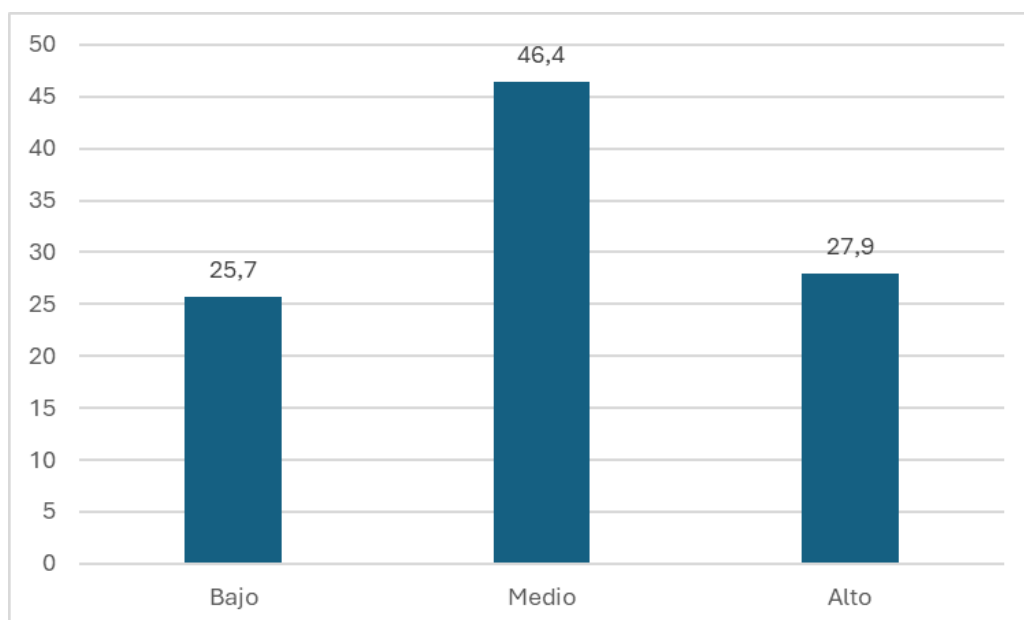
**TABLA N° 5**  
**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE**  
**LIMPIEZA PÚBLICA DE LA RIESGO OCUPACIONAL EN**  
**LOS COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE**  
**LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL**  
**GREGORIO ALBARRACÍN**  
**LANCHIPA, 2025**

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo  | 36         | 25,7       |
| Medio | 65         | 46,4       |
| Alto  | 39         | 27,9       |
| Total | 140        | 100,0      |

## **DESCRIPCIÓN**

La Tabla 5 revela que la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025, se concentra principalmente en un nivel medio (46,4%), seguido por una proporción significativa de trabajadores con alta satisfacción (27,9%) y un 25,7% que reporta baja satisfacción.

**GRÁFICO N° 5**  
**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE**  
**LIMPIEZA PÚBLICA DE LA RIESGO OCUPACIONAL EN**  
**LOS COLABORADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE**  
**LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL**  
**GREGORIO ALBARRACÍN**  
**LANCHIPA, 2025**



## **4.2. Prueba de hipótesis**

### **4.2.1. Resultados inferenciales**

#### **Hipótesis General**

H1: El riesgo ocupacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025

H0: El riesgo ocupacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025.

**TABLA N° 6**  
**PRUEBAS DE CHI-CUADRADO HIPÓTESIS GENERAL**

|                                 | Valor  | gl | Significación asintótica<br>(bilateral) |
|---------------------------------|--------|----|-----------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson         | 37,278 | 4  | 0,000                                   |
| Razón de verosimilitud          | 34,196 | 4  | 0,000                                   |
| Asociación lineal por<br>lineal | 24,083 | 1  | 0,000                                   |
| N de casos válidos              | 140    |    |                                         |

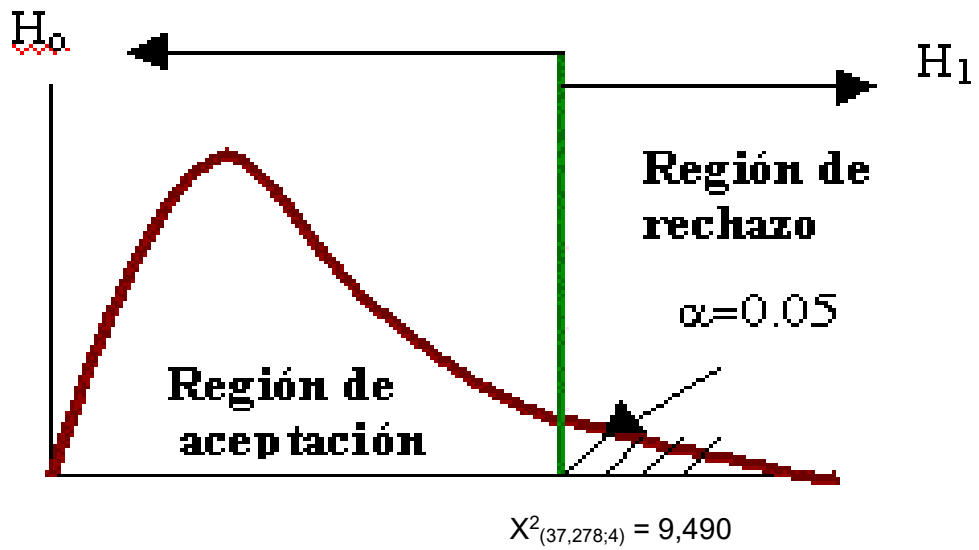
Fuente: elaboración propia.



## DESCRIPCIÓN

En la Tabla 06, se observa que los valores obtenidos en las pruebas de Chi-cuadrado de Pearson ( $\chi^2 = 37,278$ ,  $p = 0,000$ ), razón de verosimilitud ( $\chi^2 = 34,196$ ,  $p = 0,000$ ) y asociación lineal por lineal ( $\chi^2 = 24,083$ ,  $p = 0,000$ ) son estadísticamente significativos ( $p < 0,05$ ), lo cual permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis general ( $H_1$ ), concluyéndose que existe una relación significativa entre el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025. Esta asociación sugiere que el nivel de riesgo en el entorno laboral puede impactar directamente en el grado de satisfacción laboral percibido por los trabajadores.

**GRÁFICO N° 6**  
**DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS CHI**  
**CUADRADA**



### 4.3. Discusión de resultados

En relación al **objetivo específico 1**, orientado a describir las características sociodemográficas de los colaboradores, la Tabla N° 01 reveló que el grupo etario predominante es el de 41 a 50 años con el 33,6%, siendo el sexo femenino mayoritario con el 67,9%, procedentes principalmente de Puno (47,9%), con nivel educativo de secundaria completa (53,6%) y estado civil soltero/a (47,9%). En cuanto a las condiciones laborales, el 59,3% percibe un sueldo entre S/. 1301 y S/. 1500, el 76,4% trabaja bajo contrato a honorarios y el 80,0% tiene una antigüedad de entre 2 meses y 6 meses, lo que denota alta precariedad contractual. No obstante, se identificaron indicadores positivos de protección formal: el 97,1% recibe equipos de protección personal (EPP), el 95,7% participa en charlas de seguridad y salud en el trabajo, el 91,4% se realizó exámenes médicos preocupacionales y el 100% cuenta con vacunas al día.

Estos resultados son similares a los descritos por Gutierrez (16), quien en una muestra de 51 servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre-Tacna encontró condiciones estructurales comparables, con el 66,7% reportando satisfacción media y el 62,7% percibiendo cumplimiento de normas de protección, lo que sugiere que el perfil sociolaboral del personal municipal tacneño es relativamente homogéneo entre distritos. Sin embargo, los hallazgos de la Tabla N° 01 difieren favorablemente de lo reportado por Tolera et al. (8), quien en una revisión sistemática global con 8 962 trabajadores de saneamiento en 23 países concluyó que este grupo enfrenta riesgos significativos sin la protección adecuada; en el presente estudio, los altos porcentajes de entrega de EPP y realización de exámenes médicos señalan avances institucionales concretos, aunque insuficientes dado el predominio de contratos temporales.

Desde la Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem, las características sociodemográficas de los trabajadores configuran su agencia de autocuidado, es decir, la capacidad individual de mantener la salud. El bajo nivel educativo predominante, la inestabilidad contractual y la edad avanzada del grupo principal limitan esa agencia, incrementando el déficit de autocuidado y exigiendo que la institución active sistemas compensatorios como la entrega de EPP y la capacitación en SST (18).

La precariedad contractual con ocho de cada diez trabajadores con menos de seis meses de antigüedad es un factor estructural de vulnerabilidad que ningún programa preventivo puede compensar íntegramente si no va acompañado de mayor estabilidad laboral y acceso pleno a derechos laborales reconocidos por la Ley N° 29783 (19).

Respecto al **objetivo específico 2**, que buscó describir las dimensiones de riesgo ocupacional, la Tabla N° 02 mostró que en todas las dimensiones evaluadas predomina el nivel medio: riesgos físicos o mecánicos 46,4%, riesgos químicos 50,0%, riesgos biológicos 40,7%, riesgos ergonómicos 55,7% y riesgos psicosociales 54,3%. Sin embargo, los porcentajes en nivel alto son significativos en todas las dimensiones, siendo los riesgos físicos los más elevados con el 30,7%, seguidos de los psicosociales con el 28,6% y los químicos con el 27,9%.

Estos resultados son convergentes con lo hallado por Archangelidi (8), quien mediante un metaanálisis de 39 estudios en el Reino Unido demostró que los trabajadores de limpieza presentan un 50% más de riesgo de desarrollar asma y un 43% más de EPOC por exposición continua a productos químicos, lo que confirma que la dimensión química representa una amenaza real y no solo una percepción subjetiva, incluso en contextos

con niveles de riesgo aparentemente moderados. Asimismo, Brun (9) en la Unión Europea identificó riesgos críticos de tipo químico, biológico, ergonómico y psicosocial con tasas de accidentes superiores al promedio general del sector, señalando que la precariedad contractual agrava estos riesgos, hallazgo que concuerda plenamente con el perfil contractual descrito en la Tabla N° 01 del presente estudio.

El Manual de Salud Ocupacional del MINSA (DIGESA) clasifica los riesgos laborales en físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, señalando que cada uno actúa como condicionante ambiental que eleva la demanda de autocuidado terapéutico del trabajador (18).

Desde esta perspectiva, el predominio del nivel medio en todas las dimensiones no debe interpretarse como una situación satisfactoria: representa un estado de exposición sostenida que, sin intervención oportuna, puede evolucionar hacia daños crónicos a la salud. La gestión institucional debe implementar intervenciones diferenciadas por dimensión, priorizando los riesgos físicos y psicosociales que concentran los mayores porcentajes en nivel alto dentro del personal de limpieza pública.

En cuanto al **objetivo específico 3**, orientado a identificar el nivel de los factores de riesgo ocupacional, la Tabla N° 03 evidenció que más de la mitad de los colaboradores, el 52,9% ( $f = 74$ ), experimenta un nivel medio de riesgo ocupacional, seguido por el 26,4% ( $f = 37$ ) que enfrenta un nivel alto y únicamente el 20,7% ( $f = 29$ ) que se sitúa en un nivel bajo. Esto significa que prácticamente cuatro de cada cinco trabajadores conviven cotidianamente con un riesgo de moderado a alto, configurando un

escenario de exposición sostenida que requiere atención sistemática por parte de la institución.

Estos resultados son concordantes con lo reportado por Espinoza (14), quien en el Distrito Mi Perú-Callao trabajó con 66 trabajadores de limpieza pública y demostró que la conducta preventiva de este grupo puede mejorarse significativamente mediante programas de intervención estructurados, logrando un incremento del 31,40% en el puntaje de conducta preventiva de 88,54 a 116,23 puntos con una mejora estadísticamente significativa ( $T = 9,099$ ;  $p < 0,001$ ); este hallazgo refuerza la idea de que el nivel de riesgo percibido hallado en la Tabla N° 03, lejos de ser inmutable, puede reducirse con políticas preventivas bien diseñadas. Del mismo modo, Romero et al. (13) en Perú, al analizar 34 entidades públicas, encontró que el 78% cumple con el Plan Anual de Seguridad, aunque el 22% descuida aspectos preventivos básicos, concluyendo que el compromiso institucional es el factor clave para la reducción de riesgos; este hallazgo es similar al contexto local, donde la existencia del comité de SST (91,4%) y el área de salud ocupacional (81,4%) reportados en la Tabla N° 01 representan una base institucional que, sin embargo, no ha logrado aún reducir el riesgo al nivel bajo para la mayoría de los trabajadores, evidenciando que la presencia de estructuras formales no garantiza por sí sola la reducción efectiva del riesgo.

Desde la teoría de Orem, el nivel medio y alto de riesgo ocupacional identificado en la Tabla N° 03 representa la existencia de un déficit de autocuidado que la institución está obligada a compensar activamente mediante el Sistema Parcialmente Compensatorio, proveyendo los recursos, equipos y condiciones que el trabajador no puede gestionar por sí solo dada la naturaleza de su actividad laboral (18).

El hecho de que el 26,4% de los colaboradores experimente un nivel alto de riesgo como condición normalizada del día a día laboral constituye una brecha normativa y ética inaceptable; la institución debe migrar progresivamente del enfoque reactivo que solo actúa ante el accidente ocurrido al enfoque proactivo, con evaluaciones periódicas de riesgo por puesto de trabajo, rotación de tareas y mejora continua del equipamiento disponible.

Respecto al **objetivo específico 4**, orientado a identificar las dimensiones de satisfacción laboral, la Tabla N° 04 reveló que en la dimensión de satisfacción con la supervisión predomina el nivel medio con 57 personas (40,7%), aunque con un importante 35,0% (f = 49) en nivel bajo, lo que indica que el estilo de supervisión es percibido como deficiente por más de un tercio de los trabajadores. La satisfacción con el ambiente físico presenta el perfil más favorable, con el 34,3% (f = 48) en nivel alto y el 42,9% (f = 60) en nivel medio. La satisfacción con las prestaciones recibidas es la dimensión más crítica: el 36,4% (f = 51) se ubica en nivel bajo y solo el 20,7% (f = 29) alcanza nivel alto, evidenciando que los beneficios laborales y la remuneración no satisfacen las expectativas del personal. La satisfacción intrínseca del trabajo muestra una distribución más equilibrada, con el 42,9% en nivel medio y el 32,9% en nivel alto, lo que sugiere que los trabajadores encuentran valor y sentido en su labor pese a las condiciones adversas. Finalmente, la satisfacción con la participación presenta la distribución más uniforme entre los tres niveles: bajo 31,4%, medio 37,9% y alto 30,7%, lo que refleja una percepción dividida respecto a la inclusión del trabajador en las decisiones institucionales.

Estos resultados guardan similitud con los de Tinoco (12), quien en Lima encontró niveles intermedios de satisfacción en el 60% de trabajadores de una empresa constructora y una correlación muy alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $\rho = 0,755$ ;  $p < 0,000$ ), confirmando que las condiciones del entorno incluido el nivel de riesgo son determinantes de la satisfacción en contextos laborales peruanos; en ambos estudios, el nivel medio es el predominante y los factores organizacionales externos pesan más que la motivación intrínseca en la configuración del nivel de satisfacción general. En contraste, Lanza (11) en Filipinas reportó alta motivación intrínseca ( $\mu = 3,87$ ) y satisfacción significativa ( $p < 0,05$ ) entre el personal de limpieza universitaria; este resultado difiere del presente, donde la satisfacción intrínseca es la única dimensión que alcanza un porcentaje relevante en nivel alto (32,9%), mientras que las dimensiones externas supervisión y prestaciones concentran los mayores porcentajes de insatisfacción; la diferencia puede explicarse por el mayor nivel de estabilidad contractual y reconocimiento institucional del que goza el personal filipino en comparación con la precariedad dominante en la muestra local.

Desde la teoría de Hackman y Oldham, la satisfacción laboral depende de factores tanto intrínsecos logro, reconocimiento, valor del trabajo como extrínsecos remuneración, supervisión, condiciones físicas (44); los datos de la Tabla N° 04 muestran que son los factores extrínsecos los que generan la mayor insatisfacción, mientras que los intrínsecos actúan como amortiguador que evita un colapso mayor en el bienestar del trabajador.

La brecha entre la satisfacción con las prestaciones recibidas la más baja de todas las dimensiones y la satisfacción intrínseca del trabajo la más



alta revela una paradoja estructural: los colaboradores encuentran sentido y valor en su labor, pero la institución no retribuye ese compromiso con condiciones contractuales y remunerativas justas; corregir esta asimetría es una obligación ética y normativa que la Municipalidad debe atender con carácter prioritario.

En relación al **objetivo específico 5**, que buscó describir el nivel de satisfacción laboral, la Tabla N° 05 reveló que el 46,4% ( $f = 65$ ) de los colaboradores de limpieza pública presenta un nivel medio de satisfacción laboral, el 27,9% ( $f = 39$ ) un nivel alto y el 25,7% ( $f = 36$ ) un nivel bajo. Si bien el nivel medio es el predominante, la distribución casi equitativa entre el nivel alto (27,9%) y el bajo (25,7%) señala que la satisfacción laboral es un estado frágil y polarizado en este grupo, susceptible de deteriorarse ante cualquier variación negativa en las condiciones de trabajo.

Este resultado es similar al hallado por Gutierrez (16) en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre-Tacna, donde el 66,7% de los servidores municipales reportó satisfacción media y se encontró una asociación significativa con el cumplimiento de normas de protección ( $\chi^2 = 12,45$ ;  $p < 0,05$ ); la coincidencia en el predominio del nivel medio entre ambos estudios de contexto municipal tacneño sugiere que existe un patrón regional de satisfacción moderada que refleja condiciones laborales estructuralmente similares. En contraste, Inquilla y Salcedo (17) en la misma Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa no encontraron asociación significativa entre los factores de seguridad y la satisfacción laboral ( $p > 0,05$ ) en una muestra ampliada de 244 trabajadores que incluía personal de distintos perfiles; esta diferencia respecto a los resultados actuales puede explicarse porque al incorporar personal administrativo con menor exposición directa a riesgos, el efecto de las

condiciones de seguridad sobre la satisfacción se diluye estadísticamente, mientras que en el presente estudio, focalizado exclusivamente en el personal de limpieza pública, la relación entre riesgo y satisfacción se expresa con mayor nitidez.

Que uno de cada cuatro trabajadores reporte baja satisfacción laboral en un servicio público esencial como la limpieza urbana no solo es un indicador de malestar individual, sino una señal de riesgo organizacional: la insatisfacción laboral sostenida incrementa el ausentismo, reduce la calidad del servicio y favorece la rotación del personal, impactando negativamente en la continuidad y eficiencia del servicio de limpieza pública que la ciudadanía recibe.

Finalmente, respecto al objetivo general, que busca establecer la conexión entre la satisfacción laboral y el riesgo ocupacional, la Tabla N° 06 mostró los resultados de las pruebas de asociación estadística. En ellas, se halló un Chi-cuadrado de Pearson ( $\chi^2 = 37,278$ ; gl = 4;  $p = 0,000$ ) que resultó ser significativo desde el punto de vista estadístico ( $p < 0,05$ ). Esto permitió descartar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la alternativa ( $H_1$ ), confirmando así que existe una correlación significativa entre el riesgo ocupacional y la satisfacción en el trabajo de los trabajadores del sector limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025: a mayor nivel de riesgo ocupacional, menor es también el grado de satisfacción laboral.

Estos resultados son convergentes con los de Shan et al. (7), quien en China demostró con 237 trabajadores industriales que los riesgos percibidos reducen significativamente la satisfacción laboral ( $\beta = -0,42$ ;  $p < 0,01$ ), mediados por el estrés laboral y el compromiso organizacional; la

dirección inversa de la relación hallada en ambos estudios es idéntica, lo que sugiere que el efecto negativo del riesgo sobre la satisfacción es un fenómeno que trasciende los contextos culturales y nacionales y se confirma en poblaciones de distinta naturaleza ocupacional. Asimismo, los resultados son similares a los de Gutierrez (16) en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre-Tacna, quien encontró asociación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral ( $\chi^2 = 12,45$ ;  $p < 0,05$ ); sin embargo, la magnitud de la asociación hallada en el presente estudio ( $\chi^2 = 37,278$ ) supera considerablemente la reportada por Gutierrez ( $\chi^2 = 12,45$ ), lo que indica que en el personal de limpieza pública expuesto directamente a riesgos físicos, químicos y biológicos la relación entre riesgo y satisfacción es más intensa que en perfiles de servidores municipales con menor exposición directa. En contraste, Inquilla y Salcedo (17) en la misma Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa no encontraron significancia estadística entre los factores de seguridad y la satisfacción laboral ( $p > 0,05$ ) en una muestra de 244 trabajadores de distintos perfiles; esta diferencia respecto a los resultados actuales se explica porque el presente estudio se focalizó exclusivamente en el personal de limpieza pública, grupo con mayor exposición directa al riesgo, lo que amplifica la expresión estadística de la relación y permite detectarla con mayor precisión.

Desde el fundamento teórico, la Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem explica que cuando el riesgo ocupacional genera un déficit de autocuidado no compensado institucionalmente, el trabajador experimenta deterioro en su bienestar integral, que se traduce directamente en menor satisfacción laboral; este déficit solo puede cerrarse mediante la activación efectiva del Sistema de Apoyo-Educación y el Sistema Parcialmente Compensatorio de enfermería (17). La Ley N° 29783

establece que el empleador tiene la obligación primaria de garantizar condiciones de trabajo seguras, cuyo incumplimiento no solo constituye una infracción normativa sino un factor determinante del deterioro del bienestar y la satisfacción de los trabajadores (19). Asimismo, la OIT señala que el trabajo decente implica no solo una remuneración justa, sino también condiciones de seguridad que protejan la integridad física y emocional del trabajador como prerrequisito indispensable para alcanzar y sostener la satisfacción laboral.

Quienes asumen los mayores riesgos en el servicio público municipal son también quienes reportan menor satisfacción y peores condiciones contractuales; la significancia obtenida ( $p = 0,000$ ) refuerza la urgencia de una política pública diferenciada para este grupo que incluya, desde el ámbito de la enfermería en salud ocupacional, un programa de vigilancia con seguimiento semestral, evaluaciones periódicas de riesgo por puesto y estrategias de mejora continua de las condiciones laborales, garantizando así el bienestar integral de los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

- En relación al objetivo específico 1, se concluye que el perfil predominante corresponde a trabajadoras de sexo femenino (67,9%), de entre 41 y 50 años (33,6%), procedentes mayoritariamente de Puno (47,9%), con nivel educativo de secundaria completa (53,6%) y estado civil soltero/a (47,9%). Desde el punto de vista contractual, el 76,4% trabaja bajo contrato a honorarios y el 80,0% tiene una antigüedad menor a seis meses, lo que evidencia una alta precariedad laboral estructural. No obstante, se identificaron avances importantes en materia de protección formal: el 97,1% recibe EPP, el 95,7% participa en charlas de SST, el 91,4% se realizó exámenes médicos preocupacionales y el 100% cuenta con vacunas vigentes, lo que refleja un esfuerzo institucional por el cuidado preventivo que, sin embargo, resulta insuficiente mientras persistan las condiciones de inestabilidad contractual.
- Respecto al objetivo específico 2, se concluye que en las cinco dimensiones evaluadas predomina el nivel medio: riesgos físicos o mecánicos (46,4%), riesgos químicos (50,0%), riesgos biológicos (40,7%), riesgos ergonómicos (55,7%) y riesgos psicosociales (54,3%). Sin embargo, los porcentajes en nivel alto son significativos en todas las dimensiones, siendo los riesgos físicos los más preocupantes con el 30,7% en nivel alto, seguidos de los

psicosociales con el 28,6% y los químicos con el 27,9%. Esto evidencia que los colaboradores están expuestos de manera simultánea y sostenida a múltiples tipos de riesgo, configurando un escenario de vulnerabilidad multidimensional que exige intervenciones diferenciadas por dimensión y no acciones únicas o genéricas.

- En cuanto al objetivo específico 3, se concluye que el 52,9% (f = 74) de los colaboradores experimenta un nivel medio de riesgo ocupacional, el 26,4% (f = 37) un nivel alto y únicamente el 20,7% (f = 29) un nivel bajo. Esto significa que prácticamente cuatro de cada cinco trabajadores conviven cotidianamente con un nivel de riesgo que va de moderado a alto, lo que representa una brecha importante respecto al principio de prevención establecido en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, que obliga a la institución a garantizar condiciones laborales seguras para todos sus trabajadores, independientemente del tipo de contrato que estos tengan.
- En relación al objetivo específico 4, se concluye que la dimensión con mayor insatisfacción es la satisfacción con las prestaciones recibidas, donde el 36,4% (f = 51) se ubica en nivel bajo y solo el 20,7% (f = 29) alcanza nivel alto, reflejando que los beneficios laborales y la remuneración no responden a las expectativas del personal. La satisfacción con la supervisión también concentra un importante 35,0% en nivel bajo. En contraste, la satisfacción con el ambiente físico y la satisfacción intrínseca del trabajo presentan perfiles más favorables, con el 34,3% y el 32,9% en nivel alto respectivamente, lo que evidencia que los trabajadores encuentran

valor y sentido en su labor, aunque este reconocimiento interno no es compensado por condiciones externas justas.

- Respecto al objetivo específico 5, se concluye que el 46,4% ( $f = 65$ ) de los colaboradores presenta un nivel medio de satisfacción laboral, el 27,9% ( $f = 39$ ) un nivel alto y el 25,7% ( $f = 36$ ) un nivel bajo. La distribución casi equitativa entre el nivel alto y el bajo señala que la satisfacción laboral es un estado frágil y polarizado en este grupo, altamente susceptible de deteriorarse ante cualquier variación negativa en las condiciones de trabajo. Uno de cada cuatro trabajadores reporta baja satisfacción laboral, lo que representa un indicador de riesgo organizacional que puede traducirse en mayor ausentismo, menor calidad del servicio y alta rotación del personal de limpieza pública.
- Finalmente, en relación al objetivo general, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025, confirmada por el Chi-cuadrado de Pearson ( $\chi^2 = 37,278$ ;  $gl = 4$ ;  $p = 0,000$ ), la Razón de Verosimilitud ( $\chi^2 = 34,196$ ;  $p = 0,000$ ) y la Asociación Lineal por Lineal ( $\chi^2 = 24,083$ ;  $p = 0,000$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alternativa. La relación es de carácter inverso: a mayor nivel de riesgo ocupacional, menor satisfacción laboral. Quienes enfrentan riesgo alto tienden a reportar satisfacción baja, mientras que quienes se sitúan en riesgo bajo tienden a reportar satisfacción alta o media. Estos hallazgos confirman que el entorno laboral, en términos de exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, impacta

directamente en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores del servicio de limpieza pública municipal.

## **5.2. Recomendaciones**

- **Desde la Gerencia de Recursos Humanos**, se recomienda revisar y reformular la política contractual del personal de limpieza pública, reduciendo progresivamente los contratos a honorarios e incrementando la proporción de contratos a plazo fijo o indefinido, con el objetivo de brindar mayor estabilidad laboral al personal. Esta medida debe acompañarse de la implementación de un registro actualizado del perfil sociodemográfico de todos los colaboradores, que permita diseñar programas de capacitación diferenciados según el nivel educativo, rango etario y tiempo de experiencia, fortaleciendo así la agencia de autocuidado de los trabajadores en concordancia con la Teoría de Dorothea Orem y los principios de la Ley N° 29783.
- **Desde el Área de Seguridad y Salud Ocupacional de la Municipalidad**, se recomienda elaborar e implementar un Plan de Gestión de Riesgos Ocupacionales diferenciado por dimensión, que incluya protocolos específicos para cada tipo de riesgo identificado: uso y supervisión del EPP para riesgos físicos, manejo seguro de productos químicos con fichas de datos de seguridad actualizadas, aplicación de medidas de bioseguridad para riesgos biológicos, implementación de pausas activas y rotación de tareas para riesgos ergonómicos, y activación de espacios de escucha y soporte psicológico para abordar los riesgos psicosociales. Este plan debe revisarse semestralmente y sus resultados deben comunicarse a todo el personal de manera accesible y comprensible.



- **Desde la Gerencia de Servicios Públicos y la Unidad de Logística y Mantenimiento,** se recomienda realizar evaluaciones periódicas de riesgo por puesto de trabajo con una frecuencia mínima semestral, utilizando matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) adaptadas a las condiciones específicas de la limpieza pública. Los resultados de estas evaluaciones deben utilizarse para priorizar la adquisición de equipos de protección de mayor calidad, mejorar la infraestructura de los puntos de acopio de residuos y rediseñar las rutas de recolección de manera que se reduzcan los tiempos de exposición a condiciones de riesgo alto, avanzando progresivamente hacia el cumplimiento pleno del principio de prevención establecido en la Ley N° 29783.
- **Desde la Gerencia Municipal y la Oficina de Planificación,** se recomienda revisar la estructura de beneficios y remuneraciones del personal de limpieza pública, con miras a mejorar la satisfacción con las prestaciones recibidas, que constituye la dimensión más crítica identificada en la investigación. Esto incluye gestionar el acceso efectivo al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), garantizar el pago oportuno de los beneficios sociales que correspondan según el tipo de contrato, y explorar mecanismos de reconocimiento institucional como certificados de desempeño, incentivos no monetarios o menciones públicas que valoren la contribución social del trabajo de limpieza pública y fortalezcan la satisfacción intrínseca y la participación del trabajador en la vida institucional.

- **Desde el Área de Seguridad y Salud Ocupacional,** se recomienda implementar un sistema de medición periódica de la satisfacción laboral mediante encuestas anónimas aplicadas semestralmente a todo el personal de limpieza pública, cuyos resultados sean analizados por el equipo de enfermería en salud ocupacional y reportados a la Gerencia de Servicios Públicos con recomendaciones de mejora concretas. Este sistema permitirá detectar oportunamente el deterioro en los niveles de satisfacción antes de que se traduzca en ausentismo o abandono del puesto, y facilitará el ajuste continuo de las intervenciones institucionales en favor del bienestar del personal. Los resultados de estas mediciones deben integrarse al Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Municipalidad.
- **Desde el Área de Seguridad y Salud Ocupacional de la Municipalidad, en coordinación con la Gerencia Municipal,** se recomienda diseñar e implementar un Programa Integral de Vigilancia de la Salud Ocupacional y Bienestar Laboral específicamente orientado al personal de limpieza pública, que aborde de manera articulada la reducción del riesgo ocupacional y la mejora de la satisfacción laboral como objetivos interdependientes. Este programa debe incluir: evaluaciones médicas ocupacionales periódicas supervisadas por enfermería, sesiones de educación en autocuidado y seguridad laboral adaptadas al nivel educativo del personal, espacios de diálogo entre supervisores y trabajadores para mejorar la calidad del liderazgo, y un sistema de indicadores de gestión que permita monitorear trimestralmente la evolución de los niveles de riesgo y satisfacción.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Calisaya D. Los 5 riesgos del personal de limpieza que debes conocer. [Internet].; 2017 [citado 15 de may 2025]. Disponible en: <https://www.limpiezaslm2.com/riesgos-del-personal-de-limpieza/>.
2. Cofide. Satisfacción laboral: guía para mejorarla. [Internet].; 2019 [citado 15 de may 2025]. Disponible en: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>.
3. Contraloría General de la República. Detectan situaciones que afectan salud de trabajadores de limpieza pública en municipalidades de Puno. [Internet].; 2022 [citado 16 de may 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/608504-detectan-situaciones-que-afectan-salud-de-trabajadores-de-limpieza-publica-en-municipalidades-de-puno>.
4. Pacora J. Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad distrital de Huaura 2019 [Internet] [Tesis de grado]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/5467>.
5. El Peruano. Aprueban el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú; 2017.
6. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación España: McGraw Hill; 2014. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>.

7. Shan B, Liu X, Gu A, Zhao R. The effect of occupational health risk perception on job satisfaction. *Int J Environ Res Public Health*. [Internet]. 2022; 19(4): p. 2111. Disponible en: <https://doi.org.10.3390/ijerph19042111>.
8. Tolera S, Temesgen MS, Alamirew T, Temesgen L. Global systematic review of occupational health and safety outcomes among sanitation and hygiene workers. *Front Public Health*. [Internet]. 2023; 11: p. 1304977. Disponible en: <https://doi.org.10.3389/fpubh.2023.1304977>.
9. Olia A, Sean S, Darios C, Debbie J, Sara M. Cleaning products and respiratory health outcomes in occupational cleaners: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med*. [Internet]. 2021; 78(8): p. 604–17. Disponible en: <https://doi.org.10.1136/oemed-2020-106776>.
10. Emmanuelle B. The occupational safety and health of cleaning workers: Literature review. ; 2022.
11. Lanza C. Work Motivation and Job Satisfaction Among Janitors at the University of Cebu: a descriptive correlational study; 2024.
12. Tinoco C. Organizational Climate and Job Satisfaction Among Workers in a Peruvian Company. *Industrial Data* [Internet]. 2023; 26(2): p. 217-237. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>.
13. Romero S, Palumbo G, Franco J. Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Rev Venez Gerencia*. [Internet]. 2022; 27(99).

14. Espinoza D. Programa laboral espacio seguro para reducir riesgos en trabajadores de limpieza pública, Distrito Mi Perú, Callao [Internet] [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería; 2023. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14076/27277>.
15. Chambi P. Relación del riesgo ergonómico y los trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores de limpieza pública del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2023 [Internet] [Tesis de grado]. Tacna: Universidad Privada de Tacna; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12969/3803>.
16. Gutierrez H. La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Región Tacna, 2020 [Internet] [Tesis de Maestría]. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/3472>.
17. Inquilla B, Salcedo K. Factores de seguridad y su incidencia con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022 [Internet] [Tesis de grado]. Tacna: Universidad Privada de Tacna; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12969/3104>.
18. Servir. Normatividad relacionada a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). [Internet].; 2024 [citado 20 de may 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3572362-normatividad-relacionada-a-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst>.

19. Municipalidad Provincial de Tacna. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo de la Municipalidad Provincial de Tacna. Tacna: Aprobado por Resolución de Alcaldía No 1631-15 Tacna: MPT; 2015.
20. UC3M. Riesgos mecánicos. [Internet].; s.f. [citado 20 de jun 2025]. Disponible en: <https://www.uc3m.es/prevencion/riesgos-mecanicos>.
21. Ondarse D. Riesgo químico. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://concepto.de/riesgo-quimico/>.
22. Medellín Á. ¿Qué daños ocasiona respirar polvo? [Internet].; 2022 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.posta.com.mx/share/que-danos-ocasiona-respirar-polvo/578481>.
23. Beacon. Líquidos peligrosos. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2026]. Disponible en: <https://www.beaconmutual.com/assets/Hazardous-Liquids-Spanish.pdf>.
24. CDC - Publicaciones de NOISH. Efectos de las sustancias químicas al contacto con la piel: Lo que deben saber los trabajadores. [Internet].; 2011 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.cdc.gov/niosh/publications/es/numbered/2011-199sp.html>.
25. Hesperian. Cómo proteger a los trabajadores contra las sustancias químicas - Hesperian Health Guides. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: [https://es.hesperian.org/hhg/Workers%27\\_Guide\\_to\\_Health\\_and\\_Saf](https://es.hesperian.org/hhg/Workers%27_Guide_to_Health_and_Saf)

ety:C%C3%B3mo\_proteger\_a\_los\_trabajadores\_contra\_las\_sustancias\_qu%C3%ADmicas.

26. Ingrassia V. Qué consecuencias genera en el organismo inhalar mucho humo. [Internet].; 2016 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/que-consecuencias-genera-inhalar-mucho-humo-en-el-organismo-nid1965148/>.
27. Organización Mundial de la Salud. Contaminación atmosférica. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/health-topics/air-pollution>.
28. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Riesgos químicos. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-quimicos>.
29. MedlinePlus. Lesiones por inhalación. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/inhalationinjuries.html>.
30. Riesgos Laborales. Riesgo biológico: Qué es, Tipos y Ejemplos. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://riesgoslaborales.info/riesgo-biologico/>.
31. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Agentes biológicos - Hongos. [Internet].; 2022 [citado 22 de jun de 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/agentes-biologicos-basebio/hongos>.
32. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Riesgos biológicos en el trabajo. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023].

Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-biologicos>.

33. Mayo Clinic. Enfermedades infecciosas. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/infectious-diseases/symptoms-causes/syc-20351173>.
34. Bush L. Introducción a las bacterias. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.msdmanuals.com/es/hogar/infecciones/infecciones-bacterianas-introducci%C3%B3n/introducci%C3%B3n-a-las-bacterias?ruleredirectid=757>.
35. De Economía y Hacienda. Prevención de riesgos ergonómicos en el sector limpieza Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: [www.madrid.org](http://www.madrid.org).
36. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Prevención de Riesgos. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://sprlcoordinador.carm.es/prevencion-de-riesgos-higienicos/>.
37. Gil-Monte P. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Rev. Esp. Salud Publica. [Internet]. 2009; 83(2): p. 169-173. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272009000200003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003).
38. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Riesgos psicosociales. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en:



<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>.

39. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en:  
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>.
40. Organización Internacional del Trabajo. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19: OIT; 2020.
41. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Violencia en el trabajo. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo> ed.; 2023 [citado 22 de jun de 2023].
42. García D. Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica: Contribuciones a las Ciencias Sociales; 2010.
43. Caballero K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Rev. Curr. y Form. de Prof. [Internet]. 2002; 6(1-2): p. 1-10. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>.
44. Pujol-Cols L, Dabos G. Job satisfaction: A literature review of its main antecedents. Estud. Gerenc. [Internet]. 2018; 34(146): p. 3–18. Disponible en: <https://doi.org.10.18046/j.estger.2018.146.2809>.

45. Cuadra-Peralta A, Veloso-Besio C. Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Rev. chil. ing.* [Internet]. 2010; 18(1): p. 15-25. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052010000100003>.
46. Omar A, Salessi S, Urteaga F. Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. *Pensam. psicol.* [Internet]. 2016; 14(2): p. Disponible en: <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.lcfl>.
47. González E. Un modelo de supervisión educativa. *Rev. Educ. Laurus.* 2007; 13(25): p. 11-35. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111479002>.
48. DownCiclopedia. Importancia de las relaciones interpersonales. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.downciclopedia.org/desarrollo-personal/relaciones-interpersonales/875-importancia-de-las-relaciones-interpersonales.html>.
49. InfoStories. La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity>.
50. Foronda J, Foronda C. La evaluación en el proceso de aprendizaje. *Perspectivas* [Internet]. 2007; 19: p. 15-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942453003>.

51. De Gestión F, Dirección A.. Pontificia Universidad Católica del Perú. [Internet].; s.f..
52. Cano A. La supervisión profesional: TTEMA 3; s.f.
53. Pérez J, Licenciado B, Félix P, Daza M. El apoyo social; 2023.
54. Centers for Disease Control and Prevention. La higiene personal durante una emergencia | Preparación para emergencias relacionada con el agua, el saneamiento, la higiene y la respuesta a los brotes. [Internet].; 2023 [citado 22 de 2023]. Disponible en: <https://www.cdc.gov/healthywater/emergency/es/hygiene-handwashing-diapering/handwashing-and-hygiene-during-emergencies.html>.
55. Quirónprevención. Frío en el trabajo: riesgos y medidas de prevención. [Internet].; 2018 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/frio-trabajo-riesgos-medidas-prevencion>.
56. PREVECON. La importancia de la limpieza en el entorno de trabajo. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://prevecon.org/es/la-importancia-de-la-limpieza-en-el-entorno-de-trabajo>.
57. Siber. Ventilación en el trabajo: seguridad y productividad. [Internet].; 2023 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.siberzone.es/blog-sistemas-ventilacion/ventilacion-trabajo>.

58. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ley de seguridad y salud en el trabajo, su reglamento y modificatorias Lima: MTPE; 2017.
59. Veiga J, Fuente E, Zimmermann M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Med. segur. trab. [Internet]. 2008; 54(210): p. 81-88. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2008000100011](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011).
60. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO [Internet]. 2020; 4(3): p. 163-7. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>.
61. El Peruano. Normas Legales. Lima - Perú: Reglamento del Decreto Legislativo N° 1278, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos; 2017.
62. CDC - Publicaciones de NIOSH. Lo que Todo trabajador debe saber sobre: Cómo protegerse de los pinchazos (piquetes de aguja). [Internet].; 2023. Disponible en: [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2000-135\\_sp/default.html](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2000-135_sp/default.html).
63. CERVA. Riesgo de cortes. [Internet].; 2023. Disponible en: <https://www.cerva.com/int/es/riesgo-de-cortes/a/ps07>.

64. Equipo de redacción IBP Uniuso. Cómo prevenir caídas en el trabajo. [Internet].; 2022 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: <https://www.uniuso.com/blog/prevenir-caidas-trabajo/>.
65. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid. Campaña de prevención de riesgos ergonómicos en empresas del sector. [Internet].; 2015 [citado 22 de jun 2023]. Disponible en: [https://www.revistalimpiezas.es/especiales/prl-y-formacion/campana-de-prevencion-de-riesgos-ergonomicos-en-empresas-del-sector\\_20150120.html](https://www.revistalimpiezas.es/especiales/prl-y-formacion/campana-de-prevencion-de-riesgos-ergonomicos-en-empresas-del-sector_20150120.html).
66. Caballero K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Rev. Curr. y Form. de Prof. [Internet]. 2002; 6(1-2): p. 1-10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>.

## **ANEXOS**

ANEXO N° 01: consentimiento informado

ANEXO N° 02: instrumento 1

ANEXO N° 03: instrumento 2

ANEXO N° 04: Validación de instrumentos por expertos

ANEXO N° 05: Validez y Confiabilidad de instrumentos

ANEXO N° 06: Permisos y/o solicitudes respectivas

ANEXO N° 07: Contrastación de hipótesis

ANEXO N° 08: Matriz de consistencia

## ANEXO 01

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante la firma en el presente documento, de manera completamente voluntaria, doy por consentido mi participación de la investigación

“XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX”.

Doy mi consentimiento a la participación voluntaria y consiste en responder algunas preguntas del cuestionario, los mismos que no ponen en riesgo mi integridad Física ni emocional. Así mismo, se me informó de los objetivos de la investigación. Los datos que proporcione serán enteramente confidenciales. Además, puedo determinar la no participación de este estudio en el momento que mi persona así lo determine.

El egresado de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, me explicó sobre las particularidades como responsables de la investigación que viene realizando.

Firma del usuario (a)

Firma de la investigadora

Tacna, 2025

**ANEXO 02**

**INSTRUMENTO 01 DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO RIESGO OCUPACIONAL**

Lee cuidadosamente cada una de las dimensiones mencionadas en el cuestionario. Estas dimensiones representan diferentes aspectos relacionados con el riesgo ocupacional en tu entorno laboral. Observa el número de ítems o preguntas que hay en cada dimensión. Asegúrate de entender cada pregunta antes de seleccionar una respuesta. Para cada pregunta, marca con una "X" la columna que mejor describa tu situación o experiencia. Las columnas representan los siguientes niveles de frecuencia:

Asegúrate de revisar tus respuestas antes de finalizar el cuestionario. Verifica que hayas marcado correctamente la columna correspondiente a cada pregunta.

| Variante           | Dimensión           | Nº | Ítems                                                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Riesgo ocupacional | Físicos o mecánicos | 1  | Durante mi jornada laboral, estoy expuesto(a) a riesgos como caídas, golpes o cortes debido al uso de herramientas y equipos de limpieza | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|                    |                     | 2  | Las condiciones del entorno de trabajo, como suelos mojados o superficies irregulares, aumentan el riesgo de accidentes laborales        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|                    |                     | 3  | Cuento con el equipo de protección necesario (guantes, casco, botas) para reducir los riesgos físicos y mecánicos en mi trabajo          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|                    | Químicos            | 4  | En mi trabajo, manejo productos químicos de limpieza que pueden representar un riesgo para mi salud si no se utilizan adecuadamente      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|                    |                     | 5  | Los productos químicos con los que trabajo pueden causar irritación en la piel, ojos o vías respiratorias.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|                    |                     | 6  | Recibo capacitación sobre el manejo seguro de sustancias químicas y el uso de equipos de protección personal.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|                    | Biológicos          | 7  | En mis labores diarias, estoy expuesto(a) a residuos y desechos que pueden contener microorganismos perjudiciales para mi salud          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|                    |                     | 8  | El contacto con basura y desechos orgánicos representa un riesgo de contraer enfermedades en mi trabajo                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



|  |               |    |                                                                                                                        |   |   |   |   |   |
|--|---------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
|  |               | 9  | Cuento con las medidas de bioseguridad adecuadas para reducir la exposición a riesgos biológicos en mi área de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Ergonómicos   | 10 | Las posturas y movimientos repetitivos que realizo en mi trabajo me generan fatiga o molestias físicas                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |               | 11 | La carga y transporte de objetos pesados en mi trabajo afecta mi salud física                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |               | 12 | Cuento con herramientas y mobiliario adecuados para reducir el esfuerzo físico y mejorar mi comodidad laboral          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Psicosociales | 13 | El nivel de estrés y presión laboral que experimento en mi trabajo afecta mi bienestar y desempeño diario              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |               | 14 | La carga de trabajo y el ritmo laboral en mi puesto generan agotamiento físico y mental                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |               | 15 | Recibo apoyo y reconocimiento por parte de mis supervisores y compañeros para afrontar el estrés laboral.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**ANEXO 03**  
**INSTRUMENTO 02**  
**CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL**

*Lee cuidadosamente cada una de las dimensiones mencionadas en el cuestionario. Estas dimensiones representan diferentes aspectos relacionados con la satisfacción laboral en tu entorno de trabajo. Observa el número de ítems o preguntas que hay en cada dimensión. Asegúrate de comprender cada pregunta antes de seleccionar una respuesta. Para cada pregunta, selecciona el número que mejor refleje tu nivel de satisfacción con respecto al aspecto mencionado. Las opciones son las siguientes:*

*Asegúrate de revisar tus respuestas antes de finalizar el cuestionario. Verifica que hayas seleccionado el número correspondiente a cada pregunta de acuerdo con tu nivel de satisfacción.*

| Variable             | Dimensiones                         | N° | Ítems                                                                                                                     | Nunca | casi nunca | Algunas veces | Frecuentemente | Siempre |
|----------------------|-------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|---------------|----------------|---------|
|                      |                                     |    |                                                                                                                           | 1     | 2          | 3             | 4              | 5       |
| Satisfacción laboral | Satisfacción con la supervisión     | 1  | Mi supervisor brinda apoyo y orientación adecuada para realizar mi trabajo de manera eficiente.                           | 1     | 2          | 3             | 4              | 5       |
|                      |                                     | 2  | Recibo retroalimentación clara y oportuna por parte de mi supervisor sobre mi desempeño laboral.                          | 1     | 2          | 3             | 4              | 5       |
|                      |                                     | 3  | Siento que mi supervisor valora y respeta mi trabajo dentro de la organización.                                           | 1     | 2          | 3             | 4              | 5       |
|                      | Satisfacción con el ambiente físico | 4  | Las condiciones del lugar donde trabajo (iluminación, ventilación, limpieza) son adecuadas para desempeñar mis funciones. | 1     | 2          | 3             | 4              | 5       |
|                      |                                     | 5  | Cuento con los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo de manera segura y eficiente                   | 1     | 2          | 3             | 4              | 5       |
|                      |                                     | 6  | El espacio de trabajo está bien organizado y contribuye a mi comodidad y bienestar                                        | 1     | 2          | 3             | 4              | 5       |
|                      | Satisfacción con las prestaciones   | 7  | Los beneficios y prestaciones que recibo (seguro, bonificaciones, vacaciones) son adecuados para mis necesidades          | 1     | 2          | 3             | 4              | 5       |
|                      |                                     | 8  | Estoy satisfecho(a) con la estabilidad laboral y el salario que recibo en mi trabajo                                      | 1     | 2          | 3             | 4              | 5       |

|  |                                     |    |                                                                                                       |   |   |   |   |   |
|--|-------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
|  |                                     | 9  | Las políticas de la empresa garantizan el cumplimiento de mis derechos laborales y prestaciones.      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Satisfacción intrínseca del trabajo | 10 | Mi trabajo me genera satisfacción personal y un sentido de logro                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |                                     | 11 | Disfruto las tareas que realizo diariamente en mi puesto de trabajo.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |                                     | 12 | Siento que mi trabajo es valioso e importante para la comunidad y la organización                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Satisfacción con la participación   | 13 | Tengo la oportunidad de expresar mis ideas y opiniones sobre la mejora de mi trabajo.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |                                     | 14 | Siento que mi participación es tomada en cuenta en las decisiones relacionadas con mi área de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |                                     | 15 | Mi empresa fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los trabajadores.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**ANEXO 04**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 01**

**VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION**

**DATOS GENERALES**

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Zones Chazay Ylandra Paulina EDAD: 74

2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO: UNJBG / ESEN

3. TÍTULO PROFESIONAL: Enfermera

4. GRADO ACADEMICO: Doctora MENCIÓN EN: Ciencias de enfermería

5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025

| N° | INDICADOR                | CRITERIOS                                                                                                                                                                                                                                                      | DEFICIENTE 0-20% | BAJO 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|----------------|--------------|-------------------|
| 1  | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible                                                                                                                                                                                                             |                  |             |                | X            |                   |
| 2  | OBJETIVIDAD              | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.                                                                                                                                                                    |                  |             |                | X            |                   |
| 3  | PERTINENCIA              | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.                                                                                                                                                                                 |                  |             |                | X            |                   |
| 4  | ORGANIZACIÓN             | Hay una secuencia lógica en las preguntas                                                                                                                                                                                                                      |                  |             |                | X            |                   |
| 5  | SUFICIENCIA              | El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas                                                                                                                                                                             |                  |             |                | X            |                   |
| 6  | INTENCIONALIDAD          | El conteo de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas, características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. |                  |             |                | X            |                   |
| 7  | CONSISTENCIA             | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                  |             |                | X            |                   |
| 8  | COHERENCIA INTERNA       | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                  |             |                | X            |                   |
| 9  | METODOLOGIA              | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico. (proceso de la investigación)                                                                                                                              |                  |             |                | X            |                   |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.                                                                                                                                                                                                  |                  |             |                | X            |                   |
| 11 | LENGUAJE                 | Esta acorde al nivel del que será entrevistado.                                                                                                                                                                                                                |                  |             |                | X            |                   |

**ASPECTOS DE VALIDACION:**

1. OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Deficiente : ☐

b) Bajo : ☐

c) Regular : ☐

d) Buena : ☒

e) Muy buena : ☐

2. PROMEDIO DE VALORACION: \_\_\_\_\_ FECHA Y LUGAR: 30-04-25

3. OBSERVACIONES GENERALES (si debe de eliminarse o modificarse algún ítem por favor indique): \_\_\_\_\_

Ylandra Paulina  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Escaneado con CamScanner



# VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

## DATOS GENERALES

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Amor Chay Yolanda Paulina
2. INSTITUCIÓN EDUCATIVA DONDE LABORA/CARGO: N 1396 - ESEN
3. TÍTULO PROFESIONAL: Enfermera
4. GRADO ACADEMICO: Doctora MENCIÓN EN: Ciencias de enfermería
5. TITULACION DE LA INVESTIGACION: Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025

| N° | INDICADOR                | CRITERIOS                                                                                                                                                                                                                                                      | DEFICIENTE<br>0-20% | BAJO<br>21-40% | REGULAR<br>41-60% | BUE NA<br>61-80% | MUY BUENA<br>81-100% |
|----|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------|-------------------|------------------|----------------------|
| 1  | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible                                                                                                                                                                                                             |                     |                |                   | X                |                      |
| 2  | OBJETIVIDAD              | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.                                                                                                                                                                    |                     |                |                   | X                |                      |
| 3  | PERTINENCIA              | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.                                                                                                                                                                                 |                     |                |                   | X                |                      |
| 4  | ORGANIZACIÓN             | Hay una secuencia lógica en las preguntas                                                                                                                                                                                                                      |                     |                |                   | X                |                      |
| 5  | SUFICIENCIA              | El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas                                                                                                                                                                             |                     |                |                   | X                |                      |
| 6  | INTENCIONALIDAD          | El conteo de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas, características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. |                     |                |                   | X                |                      |
| 7  | CONSISTENCIA             | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                     |                |                   | X                |                      |
| 8  | COHERENCIA INTERNA       | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                     |                |                   | X                |                      |
| 9  | METODOLOGIA              | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico. (proceso de la investigación)                                                                                                                              |                     |                |                   | X                |                      |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.                                                                                                                                                                                                  |                     |                | X                 |                  |                      |
| 11 | LENGUAJE                 | Esta acorde al nivel del que será entrevistado.                                                                                                                                                                                                                |                     |                |                   | X                |                      |

## ASPECTOS DE VALIDACION:

### 1. OPINION DE APLICABILIDAD:

- a) Deficiente : ☐
- b) Bajo : ☐
- c) Regular : ☐
- d) Buena : ☒
- e) Muy buena: ☐

### 2. PROMEDIO DE VALORACION:

FECHA Y LUGAR:

7/30/04/25

### 3. OBSERVACIONES GENERALES (si debe de eliminarse o modificarse algún ítem por favor indique):

Yomich  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

### VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS POR ÍTEM

Por favor marque con una (x) (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones:

**Título de la Investigación:** Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025  
**Instrumento:** CUESTIONARIO RIESGO OCUPACIONAL

Cuestionario elaborado por: Aravena González, Marcela, modificado por: Juana Celia Cruz Paco.

| ÍTEM                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ESCALA      |            |                   | OBSERVACION<br>ES |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | APLICABLE 1 | CORREGIR 2 | NO<br>APLICABLE 3 |                   |
| DIMENSION DE RIESGO OCUPACIONAL |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |             |            |                   |                   |
| 1.                              | Durante mi jornada laboral, estoy expuesto(a) a riesgos como caídas, golpes o cortes debido al uso de herramientas y equipos de limpieza                                                                                                                                                        | X           |            |                   |                   |
| 2.                              | Las condiciones del área de mi trabajo, como suelos mojados o superficies irregulares, aumentan el riesgo de accidentes laborales                                                                                                                                                               | X           |            |                   |                   |
| 3.                              | Cuento con el equipo de protección necesario (guantes, casco, botas) para reducir los riesgos físicos (ruido excesivo, iluminación inadecuada, golpe de calor, frío extremo, humedad excesiva) y mecánicos (golpes, cortes, heridas, aplastamiento, atropello, punciones, caídas) en mi trabajo | X           |            |                   |                   |
| 4.                              | En mi trabajo, manejo productos químicos de limpieza que pueden representar un riesgo para mi salud si no se utilizan adecuadamente                                                                                                                                                             | X           |            |                   |                   |
| 5.                              | Los productos químicos a los que estoy expuesto en mi trabajo, como: aerosoles, combustibles, residuos de medicamentos y productos de limpieza, pilas, baterías entre otros, pueden causar irritación en la piel, ojos o vías respiratorias.                                                    | X           |            |                   |                   |
| 6.                              | Recibo capacitación sobre el manejo seguro de sustancias químicas y el uso de equipos de protección personal.                                                                                                                                                                                   | X           |            |                   |                   |
| 7.                              | En mis labores diarias, estoy expuesto(a) a residuos y desechos que pueden contener microorganismos (bacterias, hongos y virus) perjudiciales para mi salud                                                                                                                                     | X           |            |                   |                   |
| 8.                              | El contacto con basura y desechos orgánicos representa un riesgo de contraer enfermedades en mi trabajo                                                                                                                                                                                         | X           |            |                   |                   |
| 9.                              | Cuento con las medidas de bioseguridad adecuadas para reducir la exposición a riesgos biológicos en mi área de trabajo.                                                                                                                                                                         | X           |            |                   |                   |

Escaneado con CamScanner



| ITEMS                                                                                                             | ESCALA      |            |                | OBSERVACIONES |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|----------------|---------------|
|                                                                                                                   | APLICABLE 1 | CORREGIR 2 | NO APLICABLE 3 |               |
| 10. Las posturas y movimientos repetitivos que realizo en mi trabajo me generan fatiga o molestias fisicas        | X           |            |                |               |
| 11. La carga y transporte de objetos pesados en mi trabajo afecta mi salud fisica                                 | X           |            |                |               |
| 12. Cuento con herramientas y mobiliario adecuados para reducir el esfuerzo fisico y mejorar mi comodidad laboral | X           |            |                |               |
| 13. El nivel de estrés y presión laboral que experimento en mi trabajo afecta mi bienestar y desempeño diario     | X           |            |                |               |
| 14. La carga de trabajo y el ritmo laboral en mi puesto generan agotamiento fisico y mental                       | X           |            |                |               |
| 15. Recibo apoyo y reconocimiento por parte de mis supervisores y compañeros para afrontar el estrés laboral.     | X           |            |                |               |

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDANTE: Yolanda Ruckina Funes Chaves
- GRADO O ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE: Dra en Ciencia de Enfermería
- DNI: 23837751
- FECHA: 30-04-25

Homuch  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

# VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS POR ÍTEM

Por favor marque con una (x) (-) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones:

**Título de la Investigación:** Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025

**Instrumento:** CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Cuestionario elaborado por: Aravena González, Marcela, modificado por: Juana Celia Cruz Paco.

| ÍTEMs                             | ESCALA                                                                                                                    |            |                | OBSERVACIONES |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|---------------|
|                                   | APLICABLE 1                                                                                                               | CORREGIR 2 | NO APLICABLE 3 |               |
| DIMENSION DE SATISFACCIÓN LABORAL |                                                                                                                           |            |                |               |
| 1.                                | Mi supervisor <sup>me</sup> brinda apoyo y orientación adecuada para realizar mi trabajo de manera eficiente.             |            | X              |               |
| 2.                                | Recibo retroalimentación clara y oportuna por parte de mi supervisor sobre mi desempeño laboral.                          | X          |                |               |
| 3.                                | Siento que mi supervisor valora y respeta mi trabajo dentro de la organización.                                           | X          |                |               |
| 4.                                | Las condiciones del lugar donde trabajo (iluminación, ventilación, limpieza) son adecuadas para desempeñar mis funciones. | X          |                |               |
| 5.                                | Cuento con los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo de manera segura y eficiente                   | X          |                |               |
| 6.                                | El espacio de trabajo está bien organizado y contribuye a mi comodidad y bienestar, <i>Trabajo a cielo abierto</i>        |            | X              |               |
| 7.                                | Los beneficios y prestaciones que recibo (seguro, bonificaciones, vacaciones) son adecuados para mis necesidades          |            | X              |               |
| 8.                                | Estoy satisfecho(a) con la estabilidad laboral y el salario que recibo en mi trabajo                                      | X          |                |               |
| 9.                                | Las políticas de la institución garantizan el cumplimiento de mis derechos laborales y prestaciones.                      | X          |                |               |
| 10.                               | Mi trabajo me genera satisfacción personal y un sentido de logro                                                          | X          |                |               |
| 11.                               | Disfruto las tareas que realizo diariamente en mi puesto de trabajo.                                                      | X          |                |               |
| 12.                               | Siento que mi trabajo es valioso e importante para la comunidad y la organización                                         | X          |                |               |
| 13.                               | Tengo la oportunidad de expresar mis ideas y opiniones sobre la mejora de mi trabajo.                                     | X          |                |               |



| ÍTEM |                                                                                                       | ESCALA      |               |                   | OBSERVACIONES |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------|-------------------|---------------|
|      |                                                                                                       | APLICABLE 1 | CORREGIR<br>2 | NO<br>APLICABLE 3 |               |
| 14.  | Siento que mi participación es tomada en cuenta en las decisiones relacionadas con mi área de trabajo | X           |               |                   |               |
| 15.  | Mi institución fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los trabajadores.                 | X           |               |                   |               |

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDANTE: Zamorano Chiriz y Landu Paulina
- GRADO O ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE: Doctora
- DNI: 23837751
- FECHA: 30-04-25

Herrera  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: \_\_\_\_\_

## EXPERTO N° 02

### VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

#### DATOS GENERALES

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Cormillón Layme, Mónica Esther EDAD: 28
2. INSTITUCIÓN EDUCATIVA DONDE LABORA/CARGO: Unidad Descentralizada Chimedic
3. TÍTULO PROFESIONAL: Graduada en Enfermería
4. GRADO ACADÉMICO: Graduada MENCIÓN EN: Calificada
5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025

| N° | INDICADOR                | CRITERIOS                                                                                                                                                                                                                                                      | DEFICIENTE<br>0-20% | BAJO<br>21-40% | REGULAR<br>41-60% | BUENA<br>61-80% | MUY BUENA<br>81-100% |
|----|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1  | CLARIDAD DE LA REDACCIÓN | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible                                                                                                                                                                                                             |                     |                |                   |                 | 90%                  |
| 2  | OBJETIVIDAD              | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.                                                                                                                                                                    |                     |                |                   |                 | 100%                 |
| 3  | PERTINENCIA              | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.                                                                                                                                                                                 |                     |                |                   |                 | 100%                 |
| 4  | ORGANIZACIÓN             | Hay una secuencia lógica en las preguntas                                                                                                                                                                                                                      |                     |                |                   |                 | 95%                  |
| 5  | SUFICIENCIA              | El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas                                                                                                                                                                             |                     |                |                   |                 | 95%                  |
| 6  | INTENCIONALIDAD          | El conteo de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas, características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. |                     |                |                   |                 | 95%                  |
| 7  | CONSISTENCIA             | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                     |                |                   |                 | 100%                 |
| 8  | COHERENCIA INTERNA       | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                     |                |                   |                 | 100%                 |
| 9  | METODOLOGÍA              | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico. (proceso de la investigación)                                                                                                                              |                     |                |                   |                 | 100%                 |
| 10 | INDUCCIÓN A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.                                                                                                                                                                                                  |                     |                |                   |                 | 95%                  |
| 11 | LENGUAJE                 | Esta acorde al nivel del que será entrevistado.                                                                                                                                                                                                                |                     |                |                   |                 | 100%                 |

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

##### 1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- a) Deficiente : \_\_\_\_\_  
b) Bajo : \_\_\_\_\_  
c) Regular : \_\_\_\_\_  
d) Buena : \_\_\_\_\_  
e) Muy buena: ☒

##### 2. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

3. OBSERVACIÓN GENERAL (si debe de eliminarse o modificarse algún ítem por favor indique):  
Los ítems tiene que ser acorde a la población para que pueda relacionar con dificultad los ítems.

Lic. Mónica E. Cormillón Layme  
ENFERMERA

C.E.P. 106687  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

# VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

## DATOS GENERALES

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Corrales Luyne, Monica Esther EDAD: 28
2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO: Clínica Ocupacional Catmpe
3. TÍTULO PROFESIONAL: Licenciada en enfermería
4. GRADO ACADEMICO: Licenciada MENCIÓN EN: Enfermería
5. TITULACION DE LA INVESTIGACION: Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025

| N° | INDICADOR                | CRITERIOS                                                                                                                                                                                                                                                      | DEFICIENTE 0-20% | BAJO 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|----------------|--------------|-------------------|
| 1  | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible                                                                                                                                                                                                             |                  |             |                |              | 95%               |
| 2  | OBJETIVIDAD              | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.                                                                                                                                                                    |                  |             |                |              | 100%              |
| 3  | PERTINENCIA              | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.                                                                                                                                                                                 |                  |             |                |              | 100%              |
| 4  | ORGANIZACIÓN             | Hay una secuencia lógica en las preguntas                                                                                                                                                                                                                      |                  |             |                |              | 95%               |
| 5  | SUFICIENCIA              | El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas                                                                                                                                                                             |                  |             |                |              | 90%               |
| 6  | INTENCIONALIDAD          | El conteo de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas, características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. |                  |             |                |              | 100%              |
| 7  | CONSISTENCIA             | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                  |             |                |              | 100%              |
| 8  | COHERENCIA INTERNA       | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                  |             |                |              | 95%               |
| 9  | METODOLOGIA              | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico. (proceso de la investigación)                                                                                                                              |                  |             |                |              | 100%              |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.                                                                                                                                                                                                  |                  |             |                |              | 95%               |
| 11 | LENGUAJE                 | Esta acorde al nivel del que será entrevistado.                                                                                                                                                                                                                |                  |             |                |              | 95%               |

## ASPECTOS DE VALIDACION:

### 1. OPINION DE APLICABILIDAD:

- a) Deficiente : \_\_\_\_\_
- b) Bajo : \_\_\_\_\_
- c) Regular : \_\_\_\_\_
- d) Buena : \_\_\_\_\_
- e) Muy buena: ☒ \_\_\_\_\_

### 2. PROMEDIO DE VALORACION:

FECHA Y LUGAR: 22-04-2025

### 3. OBSERVACION ES GENERAL (si debe de eliminarse o modificarse algún ítem por favor indique):

Lic. Monica E. Corrales Luyne  
**ENFERMERA**

**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**



### VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS POR ÍTEM

Por favor marque con una (x) (-) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones:

**Título de la Investigación:** Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025

**Instrumento:** CUESTIONARIO RIESGO OCUPACIONAL

| ÍTEM                              | ESCALA                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |                      | OBSERVACIONE<br>5 |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------|-------------------|
|                                   | APLICABL<br>E 1                                                                                                                                                                                                                                                                                 | CORREGIR<br>2 | NO<br>APLICABLE<br>3 |                   |
| DIMENSION DE HÁBITOS ALIMENTACIÓN |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |               |                      |                   |
| 1.                                | Durante mi jornada laboral, estoy expuesto(a) a riesgos como caídas, golpes o cortes debido al uso de herramientas y equipos de limpieza                                                                                                                                                        | ✓             |                      |                   |
| 2.                                | Las condiciones del entorno de mi trabajo, como suelos mojados o superficies irregulares, aumentan el riesgo de accidentes laborales                                                                                                                                                            | ✓             |                      |                   |
| 3.                                | Cuento con el equipo de protección necesario (guantes, casco, botas) para reducir los riesgos físicos (ruido excesivo, iluminación inadecuada, golpe de calor, frío extremo, humedad excesiva) y mecánicos (golpes, cortes, heridas, aplastamiento, atropello, punciones, caídas) en mi trabajo | ✓             |                      |                   |
| 4.                                | En mi trabajo, manejo productos químicos de limpieza que pueden representar un riesgo para mi salud si no se utilizan adecuadamente                                                                                                                                                             | ✓             |                      |                   |
| 5.                                | Los productos químicos a los estoy expuesto en mi trabajo, como: aerosoles, combustibles, residuos de medicamentos y productos de limpieza, pilas, baterías entre otros, pueden causar irritación en la piel, ojos o vías respiratorias.                                                        | ✓             |                      |                   |
| 6.                                | Recibo capacitación sobre el manejo seguro de sustancias químicas y el uso de equipos de protección personal.                                                                                                                                                                                   | ✓             |                      |                   |
| 7.                                | En mis labores diarias, estoy expuesto(a) a residuos y desechos que pueden contener microorganismos (bacterias, hongos y virus) perjudiciales para mi salud                                                                                                                                     | ✓             |                      |                   |
| 8.                                | El contacto con basura y desechos orgánicos representa un riesgo de                                                                                                                                                                                                                             | ✓             |                      |                   |

  
 .....  
 Lic. Monica E. Corrales Layme  
 ENFERMERA  
 C.E.P. 106687

| ÍTEMS                                                                                                                     | ESCALA      |            |                | OBSERVACIONES |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|----------------|---------------|
|                                                                                                                           | APLICABLE 1 | CORREGIR 2 | NO APLICABLE 3 |               |
| contrar enfermedades en mi trabajo                                                                                        | ✓           |            |                |               |
| 9. Cuento con las medidas de bioseguridad adecuadas para reducir la exposición a riesgos biológicos en mi área de trabajo | ✓           |            |                |               |
| 10. Las posturas y movimientos repetitivos que realizo en mi trabajo me generan fatiga o molestias físicas                | ✓           |            |                |               |
| 11. La carga y transporte de objetos pesados en mi trabajo afecta mi salud física                                         | ✓           |            |                |               |
| 12. Cuento con herramientas y mobiliario adecuados para reducir el esfuerzo físico y mejorar mi comodidad laboral         | ✓           |            |                |               |
| 13. El nivel de estrés y presión laboral que experimento en mi trabajo afecta mi bienestar y desempeño diario             | ✓           |            |                |               |
| 14. La carga de trabajo y el ritmo laboral en mi puesto generan agotamiento físico y mental                               | ✓           |            |                |               |
| 15. Recibo apoyo y reconocimiento por parte de mis supervisores y compañeros para afrontar el estrés laboral.             | ✓           |            |                |               |

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDANTE: Carrillo Layme, Mónica Esthe
- GRADO O ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE: Graduada en Enfermería
- DNI: 73614379
- FECHA: 22-04-2025

  
 .....  
 Lic. Mónica E. Carrillo Layme  
 ENFERMERA  
 C.E.P. 106687

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

# VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS POR ÍTEM

Por favor marque con una (x) (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones:

**Título de la Investigación:** Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025  
**Instrumento:** CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

| ÍTEM                              | ESCALA                                                                                                                    |               |                      | OBSERVACIONES |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------|---------------|
|                                   | APLICABLE<br>E 1                                                                                                          | CORREGIR<br>2 | NO<br>APLICABLE<br>3 |               |
| DIMENSION DE HÁBITOS ALIMENTACIÓN |                                                                                                                           |               |                      |               |
| 1.                                | Mi supervisor brinda apoyo y orientación adecuada para realizar mi trabajo de manera eficiente.                           | ✓             |                      |               |
| 2.                                | Recibo retroalimentación clara y oportuna por parte de mi supervisor sobre mi desempeño laboral.                          | ✓             |                      |               |
| 3.                                | Siento que mi supervisor valora y respeta mi trabajo dentro de la organización.                                           | ✓             |                      |               |
| 4.                                | Las condiciones del lugar donde trabajo (iluminación, ventilación, limpieza) son adecuadas para desempeñar mis funciones. | ✓             |                      |               |
| 5.                                | Cuento con los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo de manera segura y eficiente.                  | ✓             |                      |               |
| 6.                                | El espacio de trabajo está bien organizado y contribuye a mi comodidad y bienestar.                                       | ✓             |                      |               |
| 7.                                | Los beneficios y prestaciones que recibo (seguro, bonificaciones, vacaciones) son adecuados para mis necesidades.         | ✓             |                      |               |
| 8.                                | Estoy satisfecho(a) con la estabilidad laboral y el salario que recibo en mi trabajo.                                     | ✓             |                      |               |
| 9.                                | Las políticas de la institución garantizan el cumplimiento de mis derechos laborales y prestaciones.                      | ✓             |                      |               |
| 10.                               | Mi trabajo me genera satisfacción personal y un sentido de logro.                                                         | ✓             |                      |               |
| 11.                               | Disfruto las tareas que realizo diariamente en mi puesto de trabajo.                                                      | ✓             |                      |               |
| 12.                               | Siento que mi trabajo es valioso e importante para la comunidad y la organización.                                        | ✓             |                      |               |
| 13.                               | Tengo la oportunidad de expresar mis ideas y opiniones sobre la mejora de mi trabajo.                                     | ✓             |                      |               |

  
Lucía Montecinos E. Corrales Layme  
ENFERMERA  
C.E.P. 106607

| ÍTEMS                                                                                                     | ESCALA           |               |                      | OBSERVACIONES |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|----------------------|---------------|
|                                                                                                           | APLICABLE<br>E 1 | CORREGIR<br>2 | NO<br>APLICABLE<br>3 |               |
| 14. Siento que mi participación es tomada en cuenta en las decisiones relacionadas con mi área de trabajo | ✓                |               |                      |               |
| 15. Mi institución fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los trabajadores.                 | ✓                |               |                      |               |

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDANTE: Camacho Lopez, Pedro, Edgar
- GRADO O ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE: Licenciado en Psicología
- DNI: 4384519
- FECHA: 22-04-2023

  
 EXPERTO INFORMANTE  
 FIRMADO  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 4384519

## EXPERTO N° 03

### VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

#### DATOS GENERALES

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: BARRACIN RAMIRO RICARDO EDAD: 40
2. INSTITUCION EDUCATIVA DONDE LABORA/CARGO: UNIVERSIDAD
3. TITULO PROFESIONAL: MAESTRO
4. GRADO ACADEMICO: MAESTRO MENCIÓN EN: SAUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL
5. TITULACION DE LA INVESTIGACION: Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza publica de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025

| N° | INDICADOR                | CRITERIOS                                                                                                                                                                                                                                                      | DEFICIENTE<br>0-20% | BAJO<br>21-40% | REGULAR<br>41-60% | BUE NA<br>61-80% | MUY BUENA<br>81-100% |
|----|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------|-------------------|------------------|----------------------|
| 1  | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible                                                                                                                                                                                                             |                     |                |                   |                  | 98                   |
| 2  | OBJETIVIDAD              | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.                                                                                                                                                                    |                     |                |                   |                  | 98                   |
| 3  | PERTINENCIA              | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.                                                                                                                                                                                 |                     |                |                   |                  | 93                   |
| 4  | ORGANIZACION             | Hay una secuencia lógica en las preguntas                                                                                                                                                                                                                      |                     |                |                   |                  | 78                   |
| 5  | SUFICIENCIA              | El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas                                                                                                                                                                             |                     |                |                   |                  | 98                   |
| 6  | INTENCIONALIDAD          | El conteo de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas, características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. |                     |                |                   |                  | 98                   |
| 7  | CONSISTENCIA             | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                     |                |                   |                  | 98                   |
| 8  | COHERENCIA INTERNA       | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                     |                |                   |                  | 98                   |
| 9  | METODOLOGIA              | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico. (proceso de la investigación)                                                                                                                              |                     |                |                   |                  | 98                   |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.                                                                                                                                                                                                  |                     |                |                   |                  | 98                   |
| 11 | LENGUAJE                 | Esta acorde al nivel del que será entrevistado.                                                                                                                                                                                                                |                     |                |                   |                  | 98                   |

#### ASPECTOS DE VALIDACION:

##### 1. OPINION DE APLICABILIDAD:

- a) Deficiente :
- b) Bajo :
- c) Regular :
- d) Buena :
- e) Muy buena: X

##### 2. PROMEDIO DE VALORACION:

98%

##### 3. OBSERVACIONES GENERALES (si debe de eliminarse o modificarse algún ítem por favor indique):

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

GR. 31779 NO. 0776



# VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

## DATOS GENERALES

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: FRANCISCO HERNANDEZ GARCIA EDAD: 45
2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: CENTRO DE INVESTIGACIONES - P.S. MATRIMONIO
3. TITULO PROFESIONAL: PSICOLOGO
4. GRADO ACADEMICO: MAESTRO MENCION EN: PSICOLOGIA Y PSICOLOGIA
5. TITULACION DE LA INVESTIGACION: Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025

| N° | INDICADOR                | CRITERIOS                                                                                                                                                                                                                                                    | DEFICIENTE<br>76-80% | BAJO<br>81-85% | REGULAR<br>86-90% | BUENA<br>91-95% | MUY BUENA<br>96-100% |
|----|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1  | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible                                                                                                                                                                                                           |                      |                |                   |                 | 95                   |
| 2  | OBJETIVIDAD              | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación                                                                                                                                                                   |                      |                |                   |                 | 98                   |
| 3  | PERTINENCIA              | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación                                                                                                                                                                                |                      |                |                   |                 | 98                   |
| 4  | ORGANIZACION             | Hay una secuencia lógica en las preguntas                                                                                                                                                                                                                    |                      |                |                   |                 | 98                   |
| 5  | SUFICIENCIA              | El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas                                                                                                                                                                           |                      |                |                   |                 | 98                   |
| 6  | INTENCIONALIDAD          | El conteo de ítems del cuestionario cumple en registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas, características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación |                      |                |                   |                 | 98                   |
| 7  | CONSISTENCIA             | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación                                                                                                                                            |                      |                |                   |                 | 98                   |
| 8  | COHERENCIA INTERNA       | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación                                                                                                                                            |                      |                |                   |                 | 98                   |
| 9  | METODOLOGIA              | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico, (proceso de la investigación)                                                                                                                            |                      |                |                   |                 | 98                   |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta                                                                                                                                                                                                 |                      |                |                   |                 | 98                   |
| 11 | LENGUAJE                 | Esta acorde al nivel del que será entrevistado                                                                                                                                                                                                               |                      |                |                   |                 | 98                   |

## ASPECTOS DE VALIDACION:

### 1. OPINION DE APLICABILIDAD:

- a) Deficiente
- b) Bajo
- c) Regular
- d) Buena
- e) Muy buena

2. PROMEDIO DE VALORACION: 98 FECHA Y LUGAR: 24-4-25
3. OBSERVACIONES GENERALES (si debe de eliminarse o modificarse algún ítem por favor indique):

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

C.M.P. 37979 H.O. 0776

**VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DE LOS  
INSTRUMENTOS POR ÍTEM**

Por favor marque con una (x) (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones:

**Título de la Investigación:** Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025  
**Instrumento:** CUESTIONARIO RIESGO OCUPACIONAL

| ÍTEM                              | ESCALA                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |                      | OBSERVACIONES |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------|---------------|
|                                   | APLICABL<br>E 1                                                                                                                                                                                                                                                                                 | CORREGIR<br>2 | NO<br>APLICABLE<br>3 |               |
| DIMENSION DE HÁBITOS ALIMENTACIÓN |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |               |                      |               |
| 1.                                | Durante mi jornada laboral, estoy expuesto(a) a riesgos como caídas, golpes o cortes debido al uso de herramientas y equipos de limpieza                                                                                                                                                        | X             |                      |               |
| 2.                                | Las condiciones del entorno de mi trabajo, como suelos mojados o superficies irregulares, aumentan el riesgo de accidentes laborales                                                                                                                                                            | X             |                      |               |
| 3.                                | Cuento con el equipo de protección necesario (guantes, casco, botas) para reducir los riesgos físicos (ruido excesivo, iluminación inadecuada, golpe de calor, frío extremo, humedad excesiva) y mecánicos (golpes, cortes, heridas, aplastamiento, atropello, punciones, caídas) en mi trabajo | X             |                      |               |
| 4.                                | En mi trabajo, manejo productos químicos de limpieza que pueden representar un riesgo para mi salud si no se utilizan adecuadamente                                                                                                                                                             | X             |                      |               |
| 5.                                | Los productos químicos a los estoy expuesto en mi trabajo, como: aerosoles, combustibles, residuos de medicamentos y productos de limpieza, pilas, baterías entre otros, pueden causar irritación en la piel, ojos o vías respiratorias.                                                        | X             |                      |               |
| 6.                                | Recibo capacitación sobre el manejo seguro de sustancias químicas y el uso de equipos de protección personal.                                                                                                                                                                                   | X             |                      |               |
| 7.                                | En mis labores diarias, estoy expuesto(a) a residuos y desechos que pueden contener microorganismos (bacterias, hongos y virus) perjudiciales para mi salud                                                                                                                                     | X             |                      |               |
| 8.                                | El contacto con basura y desechos orgánicos representa un riesgo de                                                                                                                                                                                                                             | X             |                      |               |

| ÍTEM                                                                                                                     | ESCALA           |               |                      | OBSERVACIONES |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|----------------------|---------------|
|                                                                                                                          | APLICABLE<br>E 1 | CORREGIR<br>2 | NO<br>APLICABLE<br>3 |               |
| contrar enfermedades en mi trabajo                                                                                       | X                |               |                      |               |
| 9. Cuento con los medios de bioseguridad adecuados para reducir la exposición a riesgos biológicos en mi área de trabajo | X                |               |                      |               |
| 10. Las posturas y movimientos repetitivos que realizo en mi trabajo me generan fatiga o molestias físicas               | X                |               |                      |               |
| 11. La carga y transporte de objetos pesados en mi trabajo afecta mi salud física                                        | X                |               |                      |               |
| 12. Cuento con herramientas y mobiliario adecuados para reducir el esfuerzo físico y mejorar mi comodidad laboral        | X                |               |                      |               |
| 13. El nivel de estrés y presión laboral que experimento en mi trabajo afecta mi bienestar y desempeño diario            | X                |               |                      |               |
| 14. La carga de trabajo y el ritmo laboral en mi puesto generan agotamiento físico y mental                              | X                |               |                      |               |
| 15. Recibo apoyo y reconocimiento por parte de mis supervisores y compañeros para afrontar el estrés laboral             | X                |               |                      |               |

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDANTE: PERANDES MANANI RICARDO
- GRADO O ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE: MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL
- DNI: \_\_\_\_\_
- FECHA: 24-4-25

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

00.5479-10 0776

### VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS POR ÍTEM

Por favor marque con una (x) (-) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones:

**Título de la Investigación:** Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025  
**Instrumento:** CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

| ÍTEM                                                                                                                         | ESCALA           |               |                      | OBSERVACIONES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|----------------------|---------------|
|                                                                                                                              | APLICABLE<br>E 1 | CORREGIR<br>2 | NO<br>APLICABLE<br>3 |               |
| DIMENSION DE HÁBITOS ALIMENTACIÓN 1,                                                                                         |                  |               |                      |               |
| 1. Mi supervisor brinda apoyo y orientación adecuada para realizar mi trabajo de manera eficiente.                           | X                |               |                      |               |
| 2. Recibo retroalimentación clara y oportuna por parte de mi supervisor sobre mi desempeño laboral.                          | X                |               |                      |               |
| 3. Siento que mi supervisor valora y respeta mi trabajo dentro de la organización.                                           | X                |               |                      |               |
| 4. Las condiciones del lugar donde trabajo (iluminación, ventilación, limpieza) son adecuadas para desempeñar mis funciones. | X                |               |                      |               |
| 5. Cuento con los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo de manera segura y eficiente.                  | X                |               |                      |               |
| 6. El espacio de trabajo está bien organizado y contribuye a mi comodidad y bienestar.                                       | X                |               |                      |               |
| 7. Los beneficios y prestaciones que recibo (seguro, bonificaciones, vacaciones) son adecuados para mis necesidades.         | X                |               |                      |               |
| 8. Estoy satisfecho(a) con la estabilidad laboral y el salario que recibo en mi trabajo.                                     | X                |               |                      |               |
| 9. Las políticas de la institución garantizan el cumplimiento de mis derechos laborales y prestaciones.                      | X                |               |                      |               |
| 10. Mi trabajo me genera satisfacción personal y un sentido de logro.                                                        | X                |               |                      |               |
| 11. Disfruto las tareas que realizo diariamente en mi puesto de trabajo.                                                     | X                |               |                      |               |
| 12. Siento que mi trabajo es valioso e importante para la comunidad y la organización.                                       | X                |               |                      |               |
| 13. Tengo la oportunidad de expresar mis ideas y opiniones sobre la mejora de mi trabajo.                                    | X                |               |                      |               |



| ÍTEM |                                                                                                       | ESCALA      |            |                | OBSERVACIONES |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|----------------|---------------|
|      |                                                                                                       | APLICABLE 1 | CORREGIR 2 | NO APLICABLE 3 |               |
| 14.  | Siento que mi participación es tomada en cuenta en las decisiones relacionadas con mi área de trabajo | X           |            |                |               |
| 15.  | Mi institución fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los trabajadores.                 | X           |            |                |               |

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDANTE: BENAVIDES MARTINEZ RICARDO
- GRADO O ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE: MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL
- DNI: C.M.P-37979 NO. 0776
- FECHA: 24-4-2025

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: C.M.P-37979 NO. 0776

## EXPERTO N° 04

### VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

#### DATOS GENERALES

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mutter Guevara Karman Justo EDAD: 60
2. INSTITUCION EDUCATIVA DONDE LABORA/CARGO: Universidad Nacional Jorge Basadre G.
3. TITULO PROFESIONAL: Psicóloga
4. GRADO ACADÉMICO: Doctorado en Psicología MENCIÓN EN: Psicología
5. TITULACION DE LA INVESTIGACION: Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025

| N° | INDICADOR                | CRITERIOS                                                                                                                                                                                                                                                      | DEFICIENTE<br>0-20% | BAJO<br>21-40% | REGULAR<br>41-60% | BUENA<br>61-80% | MUY BUENA<br>81-100% |
|----|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1  | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible                                                                                                                                                                                                             |                     |                |                   |                 | 98                   |
| 2  | OBJETIVIDAD              | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.                                                                                                                                                                    |                     |                |                   |                 | 98                   |
| 3  | PERTINENCIA              | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.                                                                                                                                                                                 |                     |                |                   |                 | 98                   |
| 4  | ORGANIZACION             | Hay una secuencia lógica en las preguntas                                                                                                                                                                                                                      |                     |                |                   |                 | 98                   |
| 5  | SUFICIENCIA              | El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas                                                                                                                                                                             |                     |                |                   |                 | 98                   |
| 6  | INTENCIONALIDAD          | El conteo de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas, características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. |                     |                |                   |                 | 98                   |
| 7  | CONSISTENCIA             | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                     |                |                   |                 | 98                   |
| 8  | COHERENCIA INTERNA       | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.                                                                                                                                             |                     |                |                   |                 | 98                   |
| 9  | METODOLOGIA              | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de la investigación)                                                                                                                               |                     |                |                   |                 | 98                   |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.                                                                                                                                                                                                  |                     |                |                   |                 | 98                   |
| 11 | LENGUAJE                 | Esta acorde al nivel del que será entrevistado.                                                                                                                                                                                                                |                     |                |                   |                 | 98                   |

#### ASPECTOS DE VALIDACION:

##### 1. OPINION DE APLICABILIDAD:

- a) Deficiente : ☐
- b) Bajo : ☐
- c) Regular : ☐
- d) Buena : ☐
- e) Muy buena: ☒

##### 2. PROMEDIO DE VALORACION:

98%

FECHA Y LUGAR: 24.4.25 Tacna.

##### 3. OBSERVACION ES GENERAL (si debe de eliminarse o modificarse algún ítem por favor indique):

Debe en instrumentación o modificación, mejorar la presentación del instrumento

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

# VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

## DATOS GENERALES

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Mother Cuellar, Patricia J. EDAD 40
2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO Universidad Nacional Jorge Basadre, 6.
3. TÍTULO PROFESIONAL Psicóloga
4. GRADO ACADÉMICO Doctora MENCIÓN EN \_\_\_\_\_
5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025

| N° | INDICADOR                | CRITERIOS                                                                                                                                                                                                                                                     | DEFICIENTE 0-20% | BAJO 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|----------------|--------------|-------------------|
| 1  | CLARIDAD DE LA REDACCIÓN | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible                                                                                                                                                                                                            |                  |             |                |              | 98                |
| 2  | OBJETIVIDAD              | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.                                                                                                                                                                   |                  |             |                |              | 98                |
| 3  | PERTINENCIA              | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.                                                                                                                                                                                |                  |             |                |              | 98                |
| 4  | ORGANIZACIÓN             | Hay una secuencia lógica en las preguntas                                                                                                                                                                                                                     |                  |             |                |              | 98                |
| 5  | SUFICIENCIA              | El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.                                                                                                                                                                           |                  |             |                |              | 98                |
| 6  | INTENCIONALIDAD          | El conteo de ítems del cuestionario cumple en registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas, características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. |                  |             |                |              | 98                |
| 7  | CONSISTENCIA             | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.                                                                                                                                            |                  |             |                |              | 98                |
| 8  | COHERENCIA INTERNA       | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.                                                                                                                                            |                  |             |                |              | 98                |
| 9  | METODOLOGÍA              | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico, (proceso de la investigación)                                                                                                                             |                  |             |                |              | 98                |
| 10 | INDUCCIÓN A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta                                                                                                                                                                                                  |                  |             |                |              | 98                |
| 11 | LENGUAJE                 | Esta acorde al nivel del que será entrevistado.                                                                                                                                                                                                               |                  |             |                |              | 98                |

## ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

### 1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente \_\_\_\_\_  
b) Bajo \_\_\_\_\_  
c) Regular \_\_\_\_\_  
d) Buena \_\_\_\_\_  
e) Muy buena 98

### 2. PROMEDIO DE VALORACIÓN 98

FECHA Y LUGAR 24-4-25

### 3. OBSERVACIÓN GENERAL (si debe de eliminarse o modificarse algún ítem por favor indique)

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DE LOS  
INSTRUMENTOS POR ÍTEM**

Por favor marque con una (x) (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones:

**Título de la Investigación:** Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025  
**Instrumento:** CUESTIONARIO RIESGO OCUPACIONAL

| ÍTEM                              | ESCALA                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |                      | OBSERVACIONES |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------|---------------|
|                                   | APLICABLE<br>E 1                                                                                                                                                                                                                                                                                | CORREGIR<br>2 | NO<br>APLICABLE<br>3 |               |
| DIMENSION DE HÁBITOS ALIMENTACIÓN |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |               |                      |               |
| 1.                                | Durante mi jornada laboral, estoy expuesto(a) a riesgos como caídas, golpes o cortes debido al uso de herramientas y equipos de limpieza                                                                                                                                                        | X             |                      |               |
| 2.                                | Las condiciones del entorno de mi trabajo, como suelos mojados o superficies irregulares, aumentan el riesgo de accidentes laborales                                                                                                                                                            | X             |                      |               |
| 3.                                | Cuento con el equipo de protección necesario (guantes, casco, botas) para reducir los riesgos físicos (ruido excesivo, iluminación inadecuada, golpe de calor, frío extremo, humedad excesiva) y mecánicos (golpes, cortes, heridas, aplastamiento, atropello, punciones, caídas) en mi trabajo | X             |                      |               |
| 4.                                | En mi trabajo, manejo productos químicos de limpieza que pueden representar un riesgo para mi salud si no se utilizan adecuadamente                                                                                                                                                             | X             |                      |               |
| 5.                                | Los productos químicos a los estoy expuesto en mi trabajo, como: aerosoles, combustibles, residuos de medicamentos y productos de limpieza, pilas, baterías entre otros, pueden causar irritación en la piel, ojos o vías respiratorias.                                                        | X             |                      |               |
| 6.                                | Recibo capacitación sobre el manejo seguro de sustancias químicas y el uso de equipos de protección personal.                                                                                                                                                                                   | X             |                      |               |
| 7.                                | En mis labores diarias, estoy expuesto(a) a residuos y desechos que pueden contener microorganismos (bacterias, hongos y virus) perjudiciales para mi salud                                                                                                                                     | X             |                      |               |
| 8.                                | El contacto con basura y desechos orgánicos representa un riesgo de                                                                                                                                                                                                                             | X             |                      |               |



| ÍTEM | DESCRIPCIÓN                                                                                                            | ESCALA      |            |                | OBSERVACIONES |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|----------------|---------------|
|      |                                                                                                                        | APLICABLE 1 | CORREGIR 2 | NO APLICABLE 3 |               |
|      | contraer enfermedades en mi trabajo                                                                                    |             |            |                |               |
| 9    | Cuento con las medidas de bioseguridad adecuadas para reducir la exposición a riesgos biológicos en mi área de trabajo | X           |            |                |               |
| 10   | Las posturas y movimientos repetitivos que realizo en mi trabajo me generan fatiga o molestias físicas                 | X           |            |                |               |
| 11   | La carga y transporte de objetos pesados en mi trabajo afecta mi salud física                                          | X           |            |                |               |
| 12   | Cuento con herramientas y mobiliario adecuados para reducir el esfuerzo físico y mejorar mi comodidad laboral          | X           |            |                |               |
| 13   | El nivel de estrés y presión laboral que experimento en mi trabajo afecta mi bienestar y desempeño diario              | X           |            |                |               |
| 14   | La carga de trabajo y el ritmo laboral en mi puesto generan agotamiento físico y mental                                | X           |            |                |               |
| 15   | Recibo apoyo y reconocimiento por parte de mis supervisores y compañeros para afrontar el estrés laboral               | X           |            |                |               |

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDANTE: Mutter Cuellar, Karman Itzabel
- GRADO O ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE: Docente en Ciencias: Enfermería
- DNI: 40829257
- FECHA: 24-4-25

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

# VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS POR ÍTEM

Por favor marque con una (x) (-) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario, sus observaciones:

**Título de la Investigación:** Riesgo ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores del mantenimiento de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025  
**Instrumento:** CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

| ÍTEM                              | ESCALA                                                                                                                    |               |                      | OBSERVACIONES |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------|---------------|
|                                   | APLICABL<br>E 1                                                                                                           | CORREGIR<br>2 | NO<br>APLICABLE<br>3 |               |
| DIMENSION DE HÁBITOS ALIMENTACIÓN |                                                                                                                           |               |                      |               |
| 1.                                | Mi supervisor brinda apoyo y orientación adecuada para realizar mi trabajo de manera eficiente.                           | X             |                      |               |
| 2.                                | Recibo retroalimentación clara y oportuna por parte de mi supervisor sobre mi desempeño laboral.                          | X             |                      |               |
| 3.                                | Siento que mi supervisor valora y respeta mi trabajo dentro de la organización.                                           | X             |                      |               |
| 4.                                | Las condiciones del lugar donde trabajo (iluminación, ventilación, limpieza) son adecuadas para desempeñar mis funciones. | X             |                      |               |
| 5.                                | Cuento con los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo de manera segura y eficiente                   | X             |                      |               |
|                                   | El espacio de trabajo está bien organizado y contribuye a mi comodidad y bienestar                                        | X             |                      |               |
| 7.                                | Los beneficios y prestaciones que recibo (seguro, bonificaciones, vacaciones) son adecuados para mis necesidades          | X             |                      |               |
| 8.                                | Estoy satisfecho(a) con la estabilidad laboral y el salario que recibo en mi trabajo                                      | X             |                      |               |
| 9.                                | Las políticas de la institución garantizan el cumplimiento de mis derechos laborales y prestaciones.                      | X             |                      |               |
| 10.                               | Mi trabajo me genera satisfacción personal y un sentido de logro                                                          | X             |                      |               |
| 11.                               | Disfruto las tareas que realizo diariamente en mi puesto de trabajo.                                                      | X             |                      |               |
| 12.                               | Siento que mi trabajo es valioso e importante para la comunidad y la organización                                         | X             |                      |               |
| 13.                               | Tengo la oportunidad de expresar mis ideas y opiniones sobre la mejora de mi trabajo.                                     | X             |                      |               |

| ÍTEM                                                                                                      | ESCALA           |               |                      | OBSERVACIONES |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|----------------------|---------------|
|                                                                                                           | APLICABLE<br>E 1 | CORREGIR<br>2 | NO<br>APLICABLE<br>3 |               |
| 14. Siento que mi participación es tomada en cuenta en las decisiones relacionadas con mi área de trabajo | X                |               |                      |               |
| 15. Mi institución fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los trabajadores.                 | X                |               |                      |               |

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDANTE: Guiller Cuellar, Karimen Jatzabel
- GRADO O ESPECIALIDAD DEL VALIDANTE: Doctora en Ciencias: Enfermería
- DNI: 40829354
- FECHA: 24-4-25

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 70874552

**ANEXO N° 05**  
**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS**  
**ANEXO 5 – A**  
**VALIDEZ DE CONTENIDO**

**TABLA 01**

**ESCALA DE CALIFICACIÓN DE LOS JUECES SEGÚN LA PRUEBA V  
DE AIKEN RESPECTO AL INSTRUMENTO: “RIESGO OCUPACIONAL”**

| <b>ANÁLISIS DE VALIDEZ DE CONTENIDO - COEFICIENTE V DE AIKEN</b> |                   |                   |                   |                   |                   |                  |                       |
|------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------------|
| <b>ITE<br/>M</b>                                                 | <b>JUEZ<br/>1</b> | <b>JUEZ<br/>2</b> | <b>JUEZ<br/>3</b> | <b>JUEZ<br/>4</b> | <b>JUEZ<br/>5</b> | <b>SUM<br/>A</b> | <b>V de<br/>Aiken</b> |
| 1                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 2                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 3                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 4                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 5                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 6                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 7                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 8                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 9                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 10                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 11                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 12                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 13                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 14                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 15                                                               | 2                 | 1                 | 2                 | 2                 | 2                 | 9                | 0,9                   |
|                                                                  |                   |                   |                   |                   |                   |                  | <b>0,988</b>          |

Nota: 2 = Aplicable; 1 = Corregir, 0 = No aplicable

Fuente: Elaboración por autor, basado fichas aplicadas por expertos

**TABLA 02**

**ESCALA DE CALIFICACIÓN DE LOS JUECES SEGÚN LA PRUEBA V DE AIKEN RESPECTO AL INSTRUMENTO: “SATISFACCIÓN LABORAL”**

| <b>ANÁLISIS DE VALIDEZ DE CONTENIDO - COEFICIENTE V DE AIKEN</b> |                   |                   |                   |                   |                   |                  |                       |
|------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------------|
| <b>ÍTE<br/>M</b>                                                 | <b>JUEZ<br/>1</b> | <b>JUEZ<br/>2</b> | <b>JUEZ<br/>3</b> | <b>JUEZ<br/>4</b> | <b>JUEZ<br/>5</b> | <b>SUM<br/>A</b> | <b>V de<br/>Aiken</b> |
| 1                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 2                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 3                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 4                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 5                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 6                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 7                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 8                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 9                                                                | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 10                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 11                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 12                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 13                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 14                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
| 15                                                               | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 2                 | 10               | 1                     |
|                                                                  |                   |                   |                   |                   |                   |                  | <b>0,995</b>          |

Nota: 2 = Aplicable; 1 = Corregir, 0 = No aplicable

Fuente: Elaboración por autor, basado fichas aplicadas por expertos

**ANEXO N° 05 B**  
**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE**  
**DATOS - VALIDEZ DE CRITERIO (CPR).**

**TABLA N° 05**  
**ESCALA DE VALIDEZ Y CONCORDANCIA SEGÚN CALIFICACIÓN**  
**DE LOS JUECES**

| Escala                        | Significado                     |
|-------------------------------|---------------------------------|
| <0.40                         | Validez y concordancia baja     |
| 0.40 a 0.60                   | Validez y concordancia moderada |
| 0.60 a 0.80                   | Validez y concordancia alta     |
| >0.80                         | Validez y concordancia muy alta |
| Fuente: Elaboración por autor |                                 |

**TABLA N° 06**  
**ESCALA VALIDEZ POR CRITERIO SEGÚN CALIFICACIÓN DE LOS**  
**JUECES DEL INSTRUMENTO RIESGO OCUPACIONAL**

| VALIDEZ POR CRITERIO - INSTRUMENTO RIESGO OCUPACIONAL |         |              |            |        |        |          |
|-------------------------------------------------------|---------|--------------|------------|--------|--------|----------|
| CRITERIO                                              | EXPERTO |              |            |        |        | Promedio |
|                                                       | Juez 1  | Juez 2       | Juez 3     | Juez 4 | Juez 5 |          |
| 1                                                     | 80      | 80           | 80         | 80     | 100    | 84,0000  |
| 2                                                     | 80      | 80           | 80         | 80     | 100    | 84,0000  |
| 3                                                     | 85      | 80           | 80         | 80     | 100    | 85,0000  |
| 4                                                     | 80      | 80           | 80         | 80     | 100    | 84,0000  |
| 5                                                     | 78      | 80           | 80         | 80     | 100    | 83,6000  |
| 6                                                     | 78      | 80           | 80         | 80     | 80     | 79,6000  |
| 7                                                     | 80      | 80           | 80         | 80     | 100    | 84,0000  |
| 8                                                     | 78      | 80           | 80         | 80     | 80     | 79,6000  |
| 9                                                     | 78      | 80           | 80         | 80     | 80     | 79,6000  |
| 10                                                    | 78      | 80           | 80         | 80     | 100    | 83,6000  |
| 11                                                    | 78      | 80           | 80         | 80     | 80     | 79,6000  |
|                                                       |         |              |            |        |        | 906,6000 |
| <b>CPR=ΣPpri/N</b>                                    | CPR=    | <u>9,066</u> | 0,82418182 |        |        |          |
|                                                       |         | 11           |            |        |        |          |

Fuente: Elaboración por autor, basado en fichas aplicadas a los jueces

**TABLA N° 07**

**ESCALA VALIDEZ POR CRITERIO SEGÚN CALIFICACIÓN DE  
LOS JUECES DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL**

| <b>VALIDEZ POR CRITERIO - SATISFACCIÓN LABORAL</b> |                |              |            |        |        |          |
|----------------------------------------------------|----------------|--------------|------------|--------|--------|----------|
| <b>CRITERIO</b>                                    | <b>EXPERTO</b> |              |            |        |        | Promedio |
|                                                    | Juez 1         | Juez 2       | Juez 3     | Juez 4 | Juez 5 |          |
| <b>1</b>                                           | 88             | 80           | 80         | 80     | 100    | 85,6000  |
| <b>2</b>                                           | 88             | 80           | 80         | 80     | 100    | 85,6000  |
| <b>3</b>                                           | 80             | 80           | 80         | 80     | 100    | 84,0000  |
| <b>4</b>                                           | 85             | 80           | 80         | 80     | 100    | 85,0000  |
| <b>5</b>                                           | 90             | 80           | 80         | 80     | 100    | 86,0000  |
| <b>6</b>                                           | 85             | 80           | 80         | 80     | 100    | 85,0000  |
| <b>7</b>                                           | 80             | 80           | 80         | 80     | 100    | 84,0000  |
| <b>8</b>                                           | 80             | 80           | 80         | 80     | 100    | 84,0000  |
| <b>9</b>                                           | 90             | 80           | 80         | 80     | 100    | 86,0000  |
| <b>10</b>                                          | 85             | 80           | 80         | 80     | 100    | 85,0000  |
| <b>11</b>                                          | 90             | 80           | 80         | 80     | 100    | 86,0000  |
|                                                    |                |              |            |        |        | 936,2000 |
| <b>CPR=ΣPpri/N</b>                                 | CPR=           | <u>9,362</u> | 0,85109091 |        |        |          |
|                                                    |                | 11           |            |        |        |          |

Fuente: Elaboración por autor, basado en fichas aplicadas a los jueces



**ANEXO N 07**  
**VALIDEZ POR CONSTRUCTO**  
**INSTRUMENTO 01 - RIESGO OCUPACIONAL**

| <b>Prueba de KMO y Bartlett</b>                            |                            |                |
|------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------|
| <b>Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo</b> |                            | <b>,629</b>    |
| <b>Prueba de esfericidad de Bartlett</b>                   | <b>Aprox. Chi-cuadrado</b> | <b>613,162</b> |
|                                                            | <b>gl</b>                  | <b>300</b>     |
|                                                            | <b>Sig.</b>                | <b>,000</b>    |

**INSTRUMENTO 02 - SATISFACCIÓN LABORAL**

| <b>Prueba de KMO y Bartlett</b>                            |                            |                |
|------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------|
| <b>Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo</b> |                            | <b>,766</b>    |
| <b>Prueba de esfericidad de Bartlett</b>                   | <b>Aprox. Chi-cuadrado</b> | <b>802,487</b> |
|                                                            | <b>gl</b>                  | <b>231</b>     |
|                                                            | <b>Sig.</b>                | <b>,000</b>    |

|                         |                                |
|-------------------------|--------------------------------|
| $0,9 \leq KMO \leq 1,0$ | Excelente adecuación muestral. |
| $0,8 \leq KMO \leq 0,9$ | Buena adecuación muestral.     |
| $0,7 \leq KMO \leq 0,8$ | Aceptable adecuación muestral. |

|                         |                                 |
|-------------------------|---------------------------------|
| $0,6 \leq KMO \leq 0,7$ | Regular adecuación muestral.    |
| $0,5 \leq KMO \leq 0,6$ | Mala adecuación muestral.       |
| $0,0 \leq KMO \leq 0,5$ | Adecuación muestral inaceptable |

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Proceso realizado con los datos obtenidos de la prueba piloto aplicada a – profesionales de la salud en el año 2024, evaluados estadísticamente según la escala de valoración  $\alpha$  de Cronbach.

### RESULTADOS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO N° 01

#### RIESGO OCUPACIONAL

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| 0,818                      | 15             |

### RESULTADOS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO N° 02

#### SATISFACCIÓN LABORAL

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| 0,908                      | 15             |

**ANEXO N° 6**  
**PERMISOS Y/O SOLICITUDES RESPECTIVAS**  
**ANEXO 6: RESOLUCIÓN DE FACULTAD**



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,  
Farmacia y Bioquímica

---

**RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 12971-2024-FACS-UNJBG**  
Tacna: 25 de junio de 2024

**VISTO:**

El Oficio N° 448-2024-ESENFACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicita cambio de Asesor para el Proyecto de tesis presentado por el(la) Bach. JUANA CELIA CRUZ PACO.

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) BACH. JUANA CELIA CRUZ PACO de la Escuela Profesional de Enfermería solicita se le CAMBIE el Asesor para el proyecto de tesis presentado y que fue aprobado a través de la R.F. N° 12393-2023-FACS, ya que la Dra. Maria Dalila Salas de Comejo,

Que mediante la R.F. N° 12139-2023-FACS, se designa a la Dra. Maria Dalila Salas de Comejo, como Asesora del proyecto de tesis titulado RIESGO OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA PÚBLICA DEL DISTRITO DE LA CIUDAD DE TACNA 2023, modificado con R.F. N° 12593-2023-FACS, se modifica el título quedando como RIESGO OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA PÚBLICA DEL DISTRITO DE LA CIUDAD DE TACNA 2023

Que con el Oficio N° 448-2024-ESENFACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería solicitando cambio de Asesora, debido a que la el docente mencionado, Dra. Maria Dalila Salas de Comejo se encuentra actualmente con Licencia por Año Sabático, por lo que se designa a la Dra. ELENA CACHICATARI VARGAS DE OLGADO como ASESORA para el proyecto de tesis, presentado por el(la) BACH. JUANA CELIA CRUZ PACO

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria N° 30220, Art. 169 inc) b del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud,

**SE RESUELVE:**

**ART. 1°** Oficializar la Designación como Asesora a la Dra. ELENA CACHICATARI VARGAS DE OLGADO en reemplazo de la Dra. Maria Dalila Salas de Comejo (Lic. año sabático), para el Proyecto de Tesis titulado: RIESGO OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA PÚBLICA DEL DISTRITO DE LA CIUDAD DE TACNA 2023, presentado por el(la) BACH. JUANA CELIA CRUZ PACO, de la Escuela Profesional de Enfermería

**ART. 2°** Autorizar la ejecución de Proyecto de Tesis presentado por el(la) BACH. JUANA CELIA CRUZ PACO, de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud

Regístrese, comuníquese y archívese



*[Firma]*  
**Decana**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
DISTR. ESENFACS  
Iniciado: arch



*[Firma]*  
**Secretaria Académica Administrativa**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

Av. Huelatones s/n Ciudad Universitaria - Central Telefónica 583000 Anexo 2226 Casilla Postal 316

## ANEXO 6.1: AUTORIZACIÓN DE PRUEBA PILOTO

  
Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**OFICIO Nº 201-2025-ESEN/FACS**  
Tacna, 15 de abril de 2025

Señor:  
**DEMETRIO CUTIPA VILCA**  
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza  
Presente.



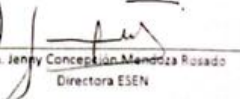
**ASUNTO : AUTORIZACION PARA PRUEBA PILOTO**

**Atención : Blg. Jorge Luis Arenas Parisuaña**  
Subgerente De Gestión Ambiental

Es muy grato dirigirme a Ud., para saludarlo y, a la vez hacer de su conocimiento que la Bach. Juana Celia Cruz Paco, viene desarrollando su Proyecto de Tesis Titulado: **RIESGO OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, TACNA-2025**, por lo que agradeceré se sirva **AUTORIZAR** la Prueba Piloto en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, mediante la aplicación de una encuesta a los trabajadores de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental; debiendo brindarles las facilidades que requiera el caso a la mencionada tesista.

Sin otro particular, me despido de Ud., reiterando mi especial consideración.

Atentamente,

  
  
Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado  
Directora ESEN

Cc. Archivos  
ICB/EN/FAE

Teléfono: 523000 Anexo 2227 e-mail: [secre@unh.edu.pe](mailto:secre@unh.edu.pe)  
Ciudad Universitaria Av. Cuzco esquina con Av. Miraflores s/n Tacna - Peru

## ANEXO 6.2: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**OFICIO Nº 310-2025-ESEN/FACS**  
Tacna, 08 de mayo de 2025

Señora:  
**NIEL BRHAM ZAVALA MEZA**  
Alcalde de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa  
Presente. –

**ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS**

**Atención : Sr. Edilberto Soto Paucar**  
Sub Gerente de Gestión Ambiental

Es muy grato dirigirme a Ud., a fin de saludarlo y, a la vez hacer de su conocimiento que la Bach. Juana Celia Cruz Paco, viene desarrollando su Proyecto de Tesis Titulado: "RIESGO OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, TACNA - 2025", el cual fue aprobado mediante R.F. Nº 13715-2024-FACS-UNJBG, por lo que agradeceré se sirva AUTORIZAR la aplicación de una encuesta dirigido a los trabajadores de limpieza pública de la Sub Gerencia Gestión Ambiental; por lo que solicito se le brinde las facilidades que requiera el caso a la mencionada tesista.

Sin otro particular, y a la espera de su pronta atención, me despido reiterando mis muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Dña. Jenny Concepción Mendoza Rosado  
Directora ESEN



## ANEXO N° 07

### CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### Comprobación de la hipótesis general

##### PRUEBAS DE CHI-CUADRADO HIPÓTESIS GENERAL

|                              | Valor  | gl | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 37,278 | 4  | 0,000                                      |
| Razón de verosimilitud       | 34,196 | 4  | 0,000                                      |
| Asociación lineal por lineal | 24,083 | 1  | 0,000                                      |
| N de casos válidos           | 140    |    |                                            |

Fuente: elaboración propia.

#### DESCRIPCIÓN

En la Tabla 05, los resultados de las pruebas de Chi-cuadrado de Pearson ( $\chi^2 = 37,278$ ,  $p = 0,000$ ), de razón de verosimilitud ( $\chi^2 = 34,196$ ,  $p = 0,000$ ) y de asociación lineal por lineal ( $\chi^2 = 24,083$ ,  $p = 0,000$ ) presentan una relevancia estadística, dado que  $p$  es menor a 0.05. Esto permite la aceptación de la hipótesis general (H1) y el rechazo de la hipótesis nula (H0), lo que conduce a la conclusión de que existe una correlación significativa entre el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del servicio de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa en Tacna durante el año 2025. Esta asociación sugiere que el nivel de riesgo en el entorno laboral puede influir de manera directa en la percepción del grado de satisfacción laboral de los empleados.

**ANEXO: 08**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

| Problema                                                                                                                                                                                          | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Hipótesis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Variable               | Def. Conceptual                                                                                                                                                                                                              | Def. Operacional                                                                                                                                                    | Dimensiones         | Escala  | Metodología                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Existe relación entre el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025? | Objetivo General<br><br>Determinar la relación entre el riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2025.                                                                                                                                                                                                            | H1:<br>El riesgo ocupacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025<br><br>H0:<br>El riesgo ocupacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2025 | VI: Riesgo ocupacional | El riesgo ocupacional, por otro lado, es un concepto más amplio que abarca no solo los peligros presentes en el lugar de trabajo, sino también los riesgos y desafíos asociados con una ocupación o profesión en particular. | Esto incluye los factores físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos que pueden afectar a los trabajadores en el desempeño de sus tareas laborales. | físicos o mecánicos | Nominal | Tipo: Básica<br>Diseño: No Experimental<br>Método: Hipotético – deductivo<br>Población y muestra; Muestra: 140 (promedio). |
|                                                                                                                                                                                                   | Objetivos Específicos<br><br>• Describir las características sociodemográficas en los colaboradores de limpieza pública de la municipalidad distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.<br>• Describir las dimensiones de riesgos ocupacionales en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa<br>• Identificar el nivel de riesgos ocupacionales en los colaboradores de |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                        |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                     | químicos            |         |                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                        |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                     | biológicos          |         |                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                        |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                     | ergonómicos         |         |                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                        |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                     | psicosociales       |         |                                                                                                                            |

| Problema | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Hipótesis | Variable                 | Def. Conceptual                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Def. Operacional                                                                                                                                                              | Dimensiones                                                                                                                                                                                                                | Escala  | Metodología |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|
|          | <p>limpieza pública de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la municipalidad distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.</li> <li>Describir el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la municipalidad distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.</li> </ul> |           | VD: satisfacción laboral | <p>La satisfacción laboral se refiere al grado de contento, gratificación y bienestar emocional que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Es un concepto subjetivo y multidimensional que abarca diferentes aspectos de la experiencia laboral y puede variar de una persona a otra.</p> | <p>La satisfacción laboral se ve influenciada por diversos factores, como la supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, intrínseca del trabajo y participación</p> | <p>satisfacción con la supervisión</p> <p>satisfacción con el ambiente físico</p> <p>satisfacción con las prestaciones recibidas</p> <p>satisfacción intrínseca del trabajo</p> <p>satisfacción extrínseca del trabajo</p> | Ordinal |             |



## **ANEXO: 09**

- a) Los trabajadores deben emplear obligatoriamente los equipos de protección personal (EPP)
- b) Usar adecuadamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad.
- c) Realizar las tareas de limpieza con el mayor cuidado y esmero, disponiendo las medidas de seguridad en las inmediaciones de la zona de trabajo, colocar letreros que adviertan peligro.
- d) Cuidar que los pisos no se encuentren inundados y se mantengan limpios, evitando que contengan elementos que los hagan resbaladizos.
- e) La limpieza debe efectuarse progresando, desde el fondo del local hacia la puerta.
- f) Trasladar las bolsas de residuos cerradas, para evitar cortes o pinchazos, no deben apretarse ni deben acercarse al cuerpo ni a las piernas.
- g) Los envases y recipientes de productos de limpieza y desinfección serán debidamente rotulados.
- h) No colocar nunca las manos en las papeleras, sino que debe volcar su contenido en bolsas de basura más grandes.
- i) Tener cuidado para no golpear la cabeza o partes del cuerpo, en zonas muy estrechas y con obstáculos, como máquinas, conductos, barandillas, cajones de mesa, armarios, estanterías.

j) No introducir las manos en cisternas, papeleras, recipientes que claramente no se vea su interior.

k) Evitar sobreesfuerzo por el peso y manejo de máquinas y productos de equipos.

l) Tener especial cuidado al trabajar con productos químicos, que pueden provocar efectos sobre las vías respiratorias, irritación de los ojos, erupciones en la piel. Utilizar siempre los productos de limpieza, según las recomendaciones e instrucciones del fabricante; cuando se trate de productos concentrados que necesiten diluirse, se utilizarán en la dilución indicada y nunca, con la excusa de conseguir más eficacia, a mayor concentración.

m) Las sustancias inflamables y las sustancias nocivas, sobre todo si desprenden gases o vapores (como el amoníaco y el aguarrás u otros disolventes), deben manipularse siempre con ventilación adecuada. Si la ventilación no es suficiente, utilizar mascarilla y filtro adecuados a las sustancias manipuladas.

n) Cuando se utilicen equipos de limpieza conectados a la red eléctrica, se procurará tender los cables de manera que no atraviesen las zonas de trabajo o de paso. Si esto fuera imposible, se prestará la máxima atención cuando se trabaje en sus proximidades.

o) Lavarse las manos antes y después de las tareas con abundante agua y jabón.

p) No comer o beber en el puesto de trabajo.

### **Estándares de Seguridad en los Servicios de Barrido, Recolección y Transporte de Residuos Sólidos**

La Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, cumple la tarea de limpieza, acopio de residuos de origen domiciliario (orgánicos y no orgánicos), recolectados en vehículos compactadores en todo el distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. Transportando al relleno sanitario para la eliminación de los residuos sólidos. Indicar que la recolección no incluye residuos hospitalarios ni elementos peligrosos que pongan en peligro al personal que cumple las tareas mencionados.

La Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, tiene la responsabilidad de brindar los recursos para prevenir los peligros a lo que se exponen los trabajadores en las actividades desarrolladas a diario, los técnicos y trabajadores encargados de la Unidad de Gestión

de Residuos Sólidos deberán informar de los peligros y las consecuencias para ejecutar su control del mismo.

a) Los trabajadores deben contar con vacuna tetánica y hepatitis, antes de iniciar a laborar por estar expuesto a peligro eminente de contaminación.

b) Obligatorio participar en las charlas de inducción, específica y entrenamiento para el buen desarrollo de las tareas encomendadas.

c) Obligatorio emplear los equipos de protección personal (EPP), correctamente durante la jornada laboral, en especial los EPP específicos indicados según la tarea que se desarrolle.

d) Usar adecuadamente las herramientas, máquinas de transporte y/u otro medio con los que desarrollen su actividad.

- e) Cuando realizan barrido de vías en grupo o individual deben respetar las señales de tránsito, obligatorio utilizar los equipos de protección colectiva (conos de seguridad, letreros, cinta de seguridad, etc.) en especial cuando se trabaje en grupo o en vías de alto tránsito.
- f) Cuando realicen la tarea de barrido de vías, el trabajador deberá cumplir la tarea en la dirección opuesta a los vehículos (no debe dar la espalda al vehículo), cuando la tarea se realice en calles angostas la tarea debe hacerse desde la vereda (no bajar a la calzada).
- g) Cuando realizan tareas de recolección de residuos, prohibido recoger desde la pisadera del vehículo o cuando el vehículo este en movimiento, mantener la pisadera limpia durante toda la jornada de trabajo.
- h) Cumplir con las instrucciones de postura de carga, en caso de que el peso de residuos es mayor a los 25 kilos deberán realizar entre dos o tres personas, para cruzar la pista para recolectar residuos deben de observar en ambas direcciones, no deben de transitar por centro de la pista.
- i) Al momento de contactar los residuos solo el personal capacitado para la operación debe realizar ubicado en la parte lateral del vehículo. Está prohibido estar frente a la tolva del vehículo cuando se está compactando, no se debe empujar con la mano o con el pie los residuos de la tolva.
- j) Cuando el vehículo está en retroceso los trabajadores deben ubicarse en los laterales donde el conductor los vea, esperar que el vehículo este estacionado.

k) El chofer del vehículo compactador debe revisar la vigencia del seguro obligatorio contra accidente de tránsito (SOAT), en caso de estar próximo a su vencimiento, debe comunicar a los responsables. Obligatorio utilizar el cinturón de seguridad durante toda la jornada de trabajo.

l) El chofer debe hacer su lista de comprobación a diario del estado del vehículo (neumáticos, frenos, luces direccionales, luces frontales, alarma de retroceso etc.), en caso de surgir un desperfecto técnico el vehículo se debe comunicar a los responsables del mantenimiento preventivo.

m) Manejar a la defensiva respetando las señales de tránsito y límites de velocidad, cuando se realizan las maniobras en el cumplimiento de la tarea no deberá pasar la velocidad a más de 20 km hora de velocidad.

n) Prohibido utilizar audífono, celulares y/u otro objeto que distraigan durante el desarrollo de las tareas, evitar abrir las bolsas con residuos ni tener contacto directo con algún miembro del cuerpo.

o) Al culminar la jornada laboral debe pasar por las duchas con abundante agua y jabón.

p) Prohibido comer o beber en el puesto de trabajo

## ANEXO:10

### PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA A CARGO DE LAS MUNICIPALIDADES SUB CAPÍTULO 1 ASPECTOS GENERALES

**Artículo 21.- Aspectos generales** Las municipalidades tienen el deber de proporcionar el servicio de limpieza pública, que incluye la limpieza, el barrido y el almacenamiento en áreas públicas, así como la recogida, transporte, transferencia, valoraciones y eliminación definitiva de residuos sólidos dentro de su jurisdicción. El MINAM avala las normas adicionales que controlan los detalles técnicos del servicio mencionado, las cuales se deberán cumplir obligatoriamente (20).

**Artículo 22.- Servicio de limpieza pública** La municipalidad puede llevar a cabo el servicio de limpieza pública directamente o mediante una EO-RS. En esta última situación, se podrá ejecutar según las modalidades establecidas en el Decreto Legislativo N° 1224, que aprueba la Ley Marco de Promoción de la Inversión Privada a través de Proyectos en Activos y Asociaciones Públicos Privadas, así como su reglamento.

En cualquier situación, la municipalidad tiene que asegurar que el servicio de limpieza pública se brinde de forma constante, regular, ininterrumpida y obligatoria, garantizando su calidad y cobertura en toda la jurisdicción; además de garantizar que el personal operativo tenga a su disposición equipos, herramientas, insumos e implementos para protegerse personalmente y para seguridad; y también cumplir con las regulaciones sobre salud y seguridad laboral.

**Artículo 23.- Contratos para la prestación del servicio de limpieza pública** Los acuerdos de prestación o concesión del servicio de limpieza

pública que las municipalidades firmen con las EO-RS deben incluir, al menos, los siguientes elementos: a) El ámbito en el que se presta el servicio; b) La duración del contrato para garantizar la sostenibilidad y continuidad del servicio; c) Los métodos de compensación; d) Criterios técnicos, ambientales y sanitarios de calidad del servicio objeto del contrato; e) Estrategias para atender imprevistos que pongan en peligro la calidad y continuidad del servicio; f) Sanciones por incumplimiento contractual; g) Garantías proporcionadas por las partes para cumplir sus compromisos; h) Motivos para rescindir el contrato. Los acuerdos que las municipalidades firmen con las EO-RS son información pública y tienen que ser divulgados mediante la plataforma de transparencia del organismo.

**Artículo 24.- Seguridad y salud en el trabajo del personal que realiza operaciones para el manejo de residuos sólidos municipales** Los elementos vinculados con la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores municipales, que se encuentran en el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley N° 27792 (Ley Orgánica de Municipalidades), así como del personal de las empresas contratistas de las municipalidades y de los trabajadores que estas tengan a su cargo, que llevan a cabo tareas para el manejo de residuos sólidos, están sujetos a lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales o en cualquier normativa que lo reemplace.

#### BARRIDO, LIMPIEZA Y ALMACENAMIENTO EN ESPACIOS PÚBLICOS

**Artículo 25.- Barrido y limpieza de espacios públicos** La operación de barrido y limpieza busca que los espacios públicos, que abarcan vías, plazas y otras áreas públicas en entornos urbanos y rurales, estén exentos de residuos sólidos. Si esos lugares no están asfaltados o pavimentados, o en zonas donde la limpieza no puede hacerse debido a las características físicas del lugar, el municipio debe llevar a cabo trabajos de limpieza que

físicas del lugar, el municipio debe llevar a cabo trabajos de limpieza que hagan posible lograr el objetivo de la operación mencionada. Es responsabilidad de la sociedad civil ayudar en el cuidado del ornato urbano.

**Artículo 26.- Almacenamiento de residuos sólidos en espacios de uso público** El almacenamiento de desechos sólidos municipales en instituciones públicas, espacios públicos y centros comerciales debe hacerse de acuerdo con lo que establece el último párrafo del artículo 36 del Decreto Legislativo N° 1278. La capacidad de carga de los dispositivos de almacenamiento debe establecerse según la frecuencia y la generación de recolección para que no se supere, con el objetivo de evitar que los residuos sólidos se dispersen. El almacenamiento mencionado tiene que simplificar las operaciones de transporte, descarga y carga de los residuos sólidos.

**Artículo 27.- Condiciones para el almacenamiento de residuos sólidos en unidades inmobiliarias en las que coexisten bienes de propiedad exclusiva y propiedad común** De acuerdo con la Ley N° 27157, "Ley de regularización de edificaciones, del procedimiento para la declaratoria de fábrica y del Régimen de unidades inmobiliarias de propiedad exclusiva y propiedad común", las propiedades inmobiliarias que albergan bienes tanto privados como compartidos deben crear espacios internos para el almacenamiento de residuos sólidos antes de entregarlos al servicio municipal correspondiente, siguiendo las pautas definidas en las leyes pertinentes.

## **RECOLECCIÓN Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS MUNICIPALES**

**Artículo 28.- Aspectos Generales** La recolección es la acción de juntar los residuos sólidos para llevarlos y seguir con su gestión futura. Según sus



competencias, las municipalidades tienen la obligación de implementar gradualmente Programas de Recolección Selectiva y Segregación en la Fuente de residuos sólidos. Dichos programas deberán incluir de manera explícita las rutas vehiculares, los horarios y la frecuencia con que se brinda el servicio. Estos programas deben ser creados de acuerdo con las exigencias de su jurisdicción y observando la legislación vigente. En el contexto de la Ley N° 29419, que regula las actividades de los recicladores y su reglamento, así como del Programa de Segregación en la Fuente y Recolección Selectiva de residuos sólidos, la recolección selectiva de desechos sólidos municipales podrá ser ejecutada por municipalidades, EO-RS que forman parte del sistema del servicio público de limpieza de la jurisdicción y agrupaciones de recicladores formalizados (20).

**Artículo 29.- Tipos de vehículos para la recolección** La clasificación de los vehículos para la recolección de residuos sólidos, basada en su capacidad, incluye: a) Vehículos convencionales: Camiones de baranda, camiones compactadores, camiones para contenedores grandes y otros camiones semejantes. b) Vehículos no estándar: Motofurgón, triciclos (a motor y a pedal), carretas tiradas por acémilas y embarcaciones de remos. Lo estipulado en las regulaciones sobre transporte determina las condiciones para el uso y la circulación de vehículos.

**Artículo 30.- Establecimiento de rutas** Para diseñar las rutas de recolección y transporte de residuos sólidos, los municipios deben considerar lo siguiente: a) el tipo de vías que existen y las pautas sobre el tráfico vehicular y peatonal; b) el uso del suelo (comercial, residencial, industrial, etc.); c) la localización de fuentes municipales especiales de residuos sólidos; d) áreas con acceso complicado o donde haya barreras geográficas naturales o artificiales; e) la densidad poblacional en la zona atendida; f) las especificaciones técnicas del equipo; g) el número, tipo y

capacidad de los vehículos disponibles; h) el programa para la separación en origen y recolección selectiva de residuos sólidos; i) otras circunstancias que faciliten establecer un diseño adecuado para las rutas.

**Artículo 31.- Horarios de recolección** Para establecer los horarios de recogida de residuos sólidos, las municipalidades deben considerar lo siguiente: a) El volumen de residuos sólidos producidos; b) Las peculiaridades de cada área; c) El horario laboral; d) Las circunstancias meteorológicas; e) La capacidad del equipo; f) El tránsito peatonal o vehicular; g) Los hábitos y costumbres de los generadores; y h) Cualquier otro factor que pudiera afectar la entrega del servicio. Si la recolección se realiza durante la noche, es preciso implementar las acciones necesarias para reducir el ruido mientras se presta el servicio, sin que esto afecte el cumplimiento de las reglas vigentes.

**Artículo 32.- Frecuencia de recolección** La frecuencia con la que se recolectan los residuos depende, sobre todo, de la clase y el volumen de residuos sólidos producidos, así como de su segregación en fuente y recolección selectiva, además del clima. La frecuencia mínima para recoger y transportar residuos sólidos no aprovechables es de tres veces por semana.

**Artículo 33.- Difusión de frecuencias, rutas y horarios** La recolección se realiza en la frecuencia y el horario establecidos por la municipalidad pertinente, que deben ser comunicados a los generadores a través de medios masivos de comunicación (20)

**Exposición a herramientas** La exposición directa y constante a herramientas eléctricas o manuales conlleva el riesgo de cortes, lesiones traumáticas, atrapamientos o vibraciones. Para su manejo es necesario seguir protocolos de ergonomía, mantenimiento preventivo y capacitación

técnica, según lo dispuesto por NIOSH (2020) y la norma ISO 45001 sobre seguridad laboral (21)

Riesgo por entorno La seguridad física se ve afectada si se interactúa laboralmente con superficies que no son estables, temperaturas extremas o ambientes ruidosos; esto puede causar accidentes o enfermedades laborales. La OMS (2019) sugiere la realización de evaluaciones ambientales periódicas y la adaptación del puesto de trabajo como acciones primordiales (22)

Utilización de protección física: Para disminuir el impacto de los agentes mecánicos y físicos, es esencial que se usen adecuadamente los equipos de protección personal (EPP), incluyendo guantes, zapatos especializados o cascos. Las directrices del NIOSH y la norma ISO 20345 determinan criterios básicos para la elección, ajuste y supervisión del uso de EPP (23)