



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL

**Calidad de Estrés, Carga de Trabajo y Comportamientos  
Accidentados en la Seguridad y Salud Ocupacional de los  
Trabajadores de la Empresa Yol Fashion**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OBTENER EL  
TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO AMBIENTAL

**AUTOR:**

Díaz Lozano, Yordy Emerson (ORCID: 0000-0001-8587-1830)

**ASESOR:**

Mgtr. Garzón Flores, Alcides (ORCID: 0000-0002-0218-8743)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de Gestión Ambiental

LIMA — PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A mis padres Roberto Diaz Sulluchuco y Nelida Lozano Lozano, que siempre fueron el pilar fundamental de mis logros.

A mis hijas Nataly Brigith Diaz Quilca y Demy Kalessy Dayane Diaz Quilca, ya que han sido el incentivo de cada dia para finalizar esta etapa de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer instancia quiero agradecer a mis padres e hijas, por el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi carrera, por su paciencia y su fe depositada en mi, por apoyar mis decisiones y por caminar junto a mi a lo largo del camino profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Índice de Anexos	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
IV. RESULTADOS	29
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. REFERENCIAS	38
VIII. DECLARACIÓN JURADA	43
IX. ANEXOS	44

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla Nº 1:</b> Condiciones experimentales del plano factorial	26
<b>Tabla Nº 2:</b> Impacto de la calidad del estrés en el comportamiento Accidentógeno	29
<b>Tabla Nº 3:</b> Efecto de la carga de trabajo en el comportamiento de los Accidentes	32

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura Nº 1:</b>	Sistema de la empresa Yol Fashion	13
<b>Figura Nº 2:</b>	Organigrama de la empresa Yol Fashion	14
<b>Figura Nº 3:</b>	Ubicación de la Planta Textil de la empresa Yol Fashion	15
<b>Figura Nº 4:</b>	Área de acabado empresa Yol Fashion	17
<b>Figura Nº 5:</b>	Área de almacenado de la empresa Yol Fashion	18
<b>Figura Nº 6:</b>	Diagrama de flujo	18
<b>Figura Nº 7:</b>	Plano Nivel I área de producción y bordado	19
<b>Figura Nº 8:</b>	Plano Nivel o Área de corte	20
<b>Figura Nº 9:</b>	Plano Nivel II Área de producción 2	21
<b>Figura Nº 10:</b>	Diagrama relacional de la empresa Yol Fashion	22

## ÍNDICE DE ANEXOS

**Anexo N° 1:** Matriz de valoración de riesgos – Empresa Yol Fashion

**Anexo N° 2:** Cuestionario adaptado de (Dominique 1991; Fournier 2012; Patesson 2009)

## RESUMEN

La presente investigación intenta mostrar que los comportamientos accidentógenos que adoptan los obreros están vinculados a la calidad de estrés vivida y a la carga de trabajo a la que están sometidos. La realización de este estudio se basa en una muestra de 280 trabajadores de sexo masculino, solteros, cuya edad se sitúa entre 30 y 45 años, un salario comprendido entre S/1800 y S/2500 soles, con una antigüedad de 5 años. Las unidades de esta muestra se seleccionaron utilizando el plan factorial resultante de los planes de muestreo semi experimentales. La información reunida mediante un cuestionario con una escala de estrés y una escala de actitudes ha permitido obtener datos que han sido objeto de un tratamiento estadístico.

Los resultados obtenidos mediante el análisis del Chi cuadrado de Pearson permitieron llegar a la conclusión de que los obreros que experimentan un estrés negativo tienden a adoptar comportamientos accidentógenos, mientras que los que viven un estrés positivo adoptan comportamientos de seguridad en el puesto. Por otra parte, los trabajadores que están sometidos a una carga de trabajo cuantitativamente elevada tienden a adoptar comportamientos accidentógenos, mientras que sus homólogos sometidos a cargas de trabajo menos elevadas adoptan comportamientos de seguridad en el puesto de trabajo. De dicho estudio se desprende que la calidad del estrés y las cargas de trabajo deben tenerse en cuenta en la prevención de los riesgos profesionales.

**Palabras clave:** Accidente de trabajo, Carga de trabajo, Estrés profesional, Riesgo profesional.

## ABSTRACT

This research attempts to show that the accident-prone behavior being adopted by the workers are related to the quality of experienced stress and workload to which they are subject. The completion of this study is based on a sample of 280 male workers, single, whose age is between 30 and 45, a salary of between S/1800 y S/2500 soles, with an age of 5 years. The units of this sample were selected using the factorial design from quasi-experimental sampling plans. The information collected through a questionnaire with a scale of stress and an attitude scale yielded data that were subject to statistical processing.

The results obtained using the Pearson chi square have concluded that workers who experience negative stress tend to adopt accident prone behavior while those living a positive stress adopt safety behavior at the station. Moreover, workers who are subject to a quantitative high workload tend to adopt accident-prone behavior while their counterparts submitted at lower workloads adopt safety behavior at the station. It appears from this study that the quality of stress and workloads are considered in the prevention of occupational hazards.

**Keyword:** Professional risk, Workload accident, Work load, Work stress.

## I. INTRODUCCIÓN

La mundialización y la globalización de la economía obligarán a las empresas a perfeccionar sus métodos y técnicas de producción mediante la utilización de tecnologías modernas y de políticas de gestión de calidad. La utilización de nuevos métodos de trabajo basados en una mecanización intensiva de las actividades expone a los asalariados a riesgos profesionales que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Los accidentes laborales son percibidos por Braudo y Braumann (2021) como el accidente que se produce a un trabajador en el marco general y con ocasión de su trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2021), cada día mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,78 millones de muertes por año. Además, anualmente ocurren unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 3,94 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año (Organización Internacional del Trabajo 2021).

La Asociación de Exportadores del Perú, refiere que las exportaciones del sector textil y confecciones sumó 338 millones 897,000 dólares los tres primeros meses del año 2021, lo que, a pesar de la pandemia, refleja un importante crecimiento de 19.6 % respecto al mismo período del 2020 (Asociación de Exportadores del Perú 2021). Las industrias manufactureras representaron un el mayor número de accidentes laborales con el 23,30% en abril del 2021 según el (Ministerio del trabajo).

El sector textil y de la confección (T&C) juega un papel importante en el crecimiento y desarrollo industrial de las economías emergentes. El estrés laboral es una preocupación real para las organizaciones sin inmunidad para el sector de T&C. Obstaculiza el desempeño laboral tanto individual como

organizacional que, en última instancia, representa un obstáculo importante para lograr la competitividad en el mercado. (Ahmad et al. 2021)

Debido a la complicación socio-técnica de los marcos de trabajo junto con el estado anormal de deseos, la gestión del estrés en el lugar de trabajo se ha convertido en una zona de profunda preocupación donde el segmento textil no está exento (Barcelos y Freitas 2018). La modificación del comportamiento es una parte inseparable de una estrategia integral de prevención de accidentes en el lugar de trabajo. (Hatami y Kakavand 2021)

Las investigaciones sobre los accidentes de trabajo muestran que este fenómeno depende de ciertos factores como el material de trabajo, las condiciones y el medio de trabajo y las características del trabajador (Moreno Jiménez 2011). En esta perspectiva, las investigaciones han demostrado que las causas fisiológicas (el tamaño, la forma física), los determinantes psicosociales (el sexo, la edad, la plasticidad funcional, la inteligencia, la formación, la competencia) y, sobre todo, los factores socioculturales que ponen de manifiesto el efecto de las creencias en la percepción del riesgo deben tenerse en cuenta en la explicación de los accidentes de trabajo.

Sobre la base de realidad problemática presentada se planteó el problema general y los problemas específicos de la investigación. El problema general de la investigación fue:

¿Cómo la Calidad de Estrés, Carga de Trabajo y Comportamientos Accidentados repercuten en la Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores de la empresa textil Yol Fashion?

A su vez, los problemas específicos se definieron como:

PE1: ¿Cómo la calidad del estrés experimentado por los trabajadores explica los comportamientos accidentógenos que adoptan en el lugar de trabajo?

PE2: ¿Cómo los comportamientos accidentógenos que adoptan los trabajadores dependen de la carga cuantitativa de trabajo a la que están sometidos?

La realización de esta investigación tiene por objetivo general:

Evaluar la Calidad de Estrés, Carga de Trabajo y Comportamientos Accidentados respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores de la empresa textil Yol Fashion.

Siendo los dos objetivos específicos:

OE1: El primero tiene por objeto demostrar que la calidad del estrés experimentado por los trabajadores es un factor que explica los comportamientos accidentógenos que adoptan en el lugar de trabajo.

OE2: El segundo, por su parte, trata de demostrar que los comportamientos accidentógenos que adoptan los obreros dependen de la carga cuantitativa de trabajo a la que están sometidos.

La consecución de estos objetivos se basa en hipótesis de investigación cuya comprobación de los hechos permite obtener resultados científicamente interpretables.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

Ramos-Galarza y Acosta-Rodas (2019) para su estudio tuvieron como propósito analizar la relación entre dos factores psicológicos que son el estrés laboral y la productividad, que influyeron en la inmersión de los trabajadores en el contexto laboral de la producción textil. Estudio cuantitativo, transversal, no experimental y con alcance explicativo. Se elaboraron encuestas autoinformadas a los trabajadores de una empresa textil sudamericana. Los resultados de esta investigación permitieron identificar que los niveles de estrés ocupacional provocaron un impacto negativo en la productividad del trabajador en el área de producción textil. Los resultados evidenciaron la necesidad de la intervención psicológica dentro de las empresas por estrés ocupacional, pues impactó de manera negativa en la producción textil de una empresa, lo que orientará futuras investigaciones que permitan desarrollar y aplicar programas de tratamiento psicológico pro salud mental del empleado.

Saragih, Prasetio y Luturlean (2020) investigaron el papel mediador de la satisfacción laboral en la relación entre el estrés laboral y la intención de rotación. Se utilizó un método de muestreo no probabilístico con una técnica de muestreo accidental, y se obtuvieron 110 respuestas utilizables de una empresa textil en West Java, Indonesia. Se utilizó el macroproceso con SPSS para medir la regresión y la mediación. El estudio encontró que el estrés laboral tiene un efecto negativo en la satisfacción laboral. El estrés laboral se relacionó significativamente con la intención de rotación en una dirección positiva. La satisfacción laboral no tuvo una relación significativa con la intención de rotación. Por tanto, en este estudio no se encontró ningún papel de mediación en la satisfacción laboral. Evidentemente, el estrés laboral solo participó en la configuración de la intención de rotación.

Belete et al. (2020) tuvieron como objetivo evaluar el estrés relacionado con el trabajo y los factores asociados entre los empleados de las fábricas textiles en el noroeste de Etiopía. Se empleó un diseño de estudio transversal entre 403 empleados en Bahir Dar Textile Factory. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario administrado por un entrevistador, luego se ingresaron en EpiData versión 3.1. En el análisis de regresión logística, se utilizó la razón de posibilidades ajustada (AOR), junto con el intervalo de confianza (IC) del 95%, para identificar los factores asociados al estrés relacionado con el trabajo. La prevalencia de estrés relacionado con el trabajo fue del 45,2%, con un IC del 95% = 40,0-50,1%. Trabajar en turnos rotativos (AOR = 2,33, IC del 95% = 1,34-4,03), consumo actual de sustancias (AOR = 5,67, IC del 95% = 3,38-9,52), apoyo social medio y pobre (AOR = 3,75, IC del 95% = 1,71 -8,21 y AOR = 3,26, IC del 95% = 1,39-7,64) fueron factores significativamente asociados con el estrés relacionado con el trabajo, respectivamente. Casi la mitad de los participantes del estudio tenían estrés relacionado con el trabajo.

Ahmad et al. (2019) tuvieron como objeto de estudio identificar los efectos del estrés entre los gerentes pertenecientes a los niveles medio y bajo de las organizaciones del sector textil en Pakistán. En este estudio transversal, se recopiló información de 125 participantes. Se implementó un análisis factorial exploratorio y se identificaron cinco componentes, a saber: Físico, Psicológico, Conductual, Desempeño y Fisiológico, como las áreas donde el estrés está impactando a los gerentes de la industria textil. La 'Consistencia interna' para los componentes es de alrededor de 0,7 hasta más allá de 0,8, mientras que la 'Varianza total explicada' por los componentes estuvo por encima del 72%, siendo 'Física' más significativa. Para aliviar las circunstancias, las organizaciones están obligadas a implementar intervenciones de prevención y control del estrés laboral entre sus empleados con el fin de asegurar su bienestar.

Hatami y Kakavand (2021) reportaron un enfoque de modificación de comportamiento aplicado para evaluar la efectividad de una intervención

educativa de capacitación en seguridad ocupacional en trabajadores industriales textiles en Borujerd, Irán. Investigación de diseño cuasi-experimental de cuatro grupos de Solomon realizado como una intervención previa y posterior a la prueba. En total, 85 trabajadores participaron en el estudio. Se desarrolló a través de un enfoque participativo, exclusivamente para su investigación. Aplicaron un concepto combinado del modelo PRECEDE-PROCEDER y la teoría del comportamiento planificado en la planificación e implementación de las intervenciones educativas. Los resultados revelaron mejoras significativas entre los cuatro grupos dentro de 1 y 3 meses después de la intervención. El porcentaje de prácticas inseguras disminuyó drásticamente cuando se implementó el programa. En conclusión, el programa de intervención educativa adecuadamente desarrollado condujo a mejores prácticas de seguridad entre los trabajadores.

Pérez Floriano y Pacheco (2018) identificaron los riesgos laborales en una fábrica de confección y luego evaluaron la percepción de riesgo de los integrantes del área de producción. Para ello, desarrollaron y validaron la Escala de Percepción de Riesgo de la Industria Textil, que se compone de dos factores: (a) Riesgo percibido de accidente y (b) Riesgo percibido de peligros ergonómicos. Se analizaron las diferencias y similitudes entre estos factores y su relación con la productividad, la agrupación ocupacional y el género. Se encontraron algunas diferencias significativas: Los operadores percibieron un mayor riesgo que los supervisores y el personal indirecto. Además, cuanto mayor sea su productividad, menos probable fue que los operarios perciban que están en riesgo de sufrir accidentes laborales. Se discutió la importancia de identificar los peligros laborales para los sistemas de capacitación del personal y el desarrollo de una cultura de seguridad en los lugares de trabajo.

Kalkis et al. (2020) cuyo objetivo de investigación fue estudiar las causas de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (WRMSD) para la profesión de sastre en una empresa mediana. Esta investigación involucró a 120 sastres. Cuestionario nórdico estandarizado modificado,

escala de Borg de esfuerzo percibido, método de indicador clave se utilizó para el análisis de la carga de trabajo físico durante las operaciones de manipulación manual. Los resultados de la encuesta principal muestran que los sastres sufren de dolor en los hombros, muñecas y dedos, tienen movimientos repetitivos de los brazos en la posición de trabajo obligatoria para sentarse. De acuerdo con el método del indicador clave, los sastres se refieren al nivel de trabajo duro, pero los resultados de la escala de Borg indican la carga entre una carga baja y una carga suficientemente pesada. Para concluir, los sastres estuvieron expuestos a tensiones en los músculos de la muñeca, el cuello y los hombros, debido a los movimientos repetitivos y monótonos que realizan las manos durante el proceso de costura, que son las principales causas de las WRMSD en la industria textil.

Abbasi et al. (2019) cuyo propósito de estudio fue investigar la relación entre la exposición al ruido, la sensibilidad y la molestia por ruido con la satisfacción laboral y el estrés laboral entre los trabajadores de una industria textil. La Escala de sensibilidad al ruido de Weinstein, el Cuestionario de molestias al ruido (recomendado según la norma ISO 15666-2003), el Cuestionario de estrés laboral para ejecutivos de salud y seguridad (HSE) y la Escala de satisfacción laboral se utilizaron para determinar el grado de sensibilidad al ruido, molestias al ruido, estrés ocupacional y satisfacción laboral, respectivamente. Los resultados mostraron que hubo una diferencia significativa en la media de satisfacción laboral, estrés laboral, sensibilidad al ruido y molestia al ruido entre los grupos de casos y controles. Los resultados del análisis multivariado de covarianza mostraron que la exposición al ruido, la sensibilidad al ruido y la molestia por ruido pueden justificar 0.09, 0.19 y 0.06 de la varianza del estrés laboral, respectivamente. La sensibilidad al ruido tuvo el mayor efecto en aumentar el estrés ocupacional y la satisfacción laboral.

Orozco-Acosta et al. (2020) para su trabajo analizaron la rotación laboral de las empresas del sector textil en Barranquilla a través de factores internos, externos y contextuales con sus respectivos indicadores. La investigación es

cuantitativa con alcance correlacional y diseño transversal. La metodología consistió en pruebas de confiabilidad (alfa de Cronbach y omega de McDonald) y validez de constructo (análisis factorial exploratorio) para el instrumento de medición. A esto le siguió un análisis descriptivo, con medidas en relación a la tendencia central y la dispersión para cada indicador factorial, concluyendo un análisis factorial confirmatorio con estimaciones de máxima verosimilitud para observar las relaciones de causalidad, covariación e incidencia. Los resultados establecieron que los indicadores relevantes son compromiso y satisfacción, enfermedad y flexibilidad empresarial. La covarianza más fuerte se da entre factores internos y contextuales. De acuerdo con la teoría, fue posible validar estadísticamente el modelo teórico aplicado y una herramienta para medir la rotación laboral.

Kardiawan (2018) cuyo objetivo principal de su investigación fue determinar el impacto de la satisfacción laboral, el estrés laboral y el agotamiento en la intención de rotación. Se utilizó la técnica de muestreo de la teoría de Slovin. La técnica de recopilación de datos fue mediante la distribución de un cuestionario para 306 encuestados de PT. Industrias Textiles Lotus Indah. El análisis estadístico utilizado en esta investigación fue con SPSS versión 23. La medición de la escala en este estudio utilizando una escala Likert. Los resultados de esta investigación muestran que la satisfacción laboral tuvo un impacto negativo significativo en la intención de rotación, el estrés laboral tuvo un impacto positivo significativo en la intención de rotación, el agotamiento tuvo un impacto positivo significativo en la intención de rotación, además, la satisfacción laboral, el estrés laboral y el agotamiento coincidieron con la intención de rotación del impacto.

Barcelos y Freitas (2018) cuyo objeto de trabajo fue evaluar el nivel de estrés percibido entre los gerentes de las organizaciones del sector textil. En el marco de que la industria textil es la principal industria manufacturera de Pakistán y tiene una gran reputación en los negocios mundiales. Este sector da empleo a alrededor de 15 millones de personas. En el estudio, se utilizó el PSS de los '10' elementos de Sheldon Cohen, la 'Escala de estrés

percibido' para recopilar datos de gerentes pertenecientes a diferentes áreas de las organizaciones textiles. Alrededor del 48% de los sujetos se encontraron bajo un alto nivel de estrés. Las organizaciones, por lo tanto, están obligadas a aprovechar las circunstancias en un intento de aprovechar al máximo su recurso humano confirmando su bienestar en todos los niveles.

Ahmad et al. (2021) para su estudio tuvieron como objetivo explorar los antecedentes y las consecuencias del estrés laboral y cómo las diferentes causas del estrés influyen en el estrés percibido entre los empleados de las organizaciones textiles y de confección en Pakistán. Se recopilaron datos de 1470 empleados de 24 organizaciones. La Escala de Estrés Percibido de Cohen-10 (PSS-10) y dos instrumentos desarrollados por investigadores (34 ítems y 22 ítems cada uno) se utilizaron para la recolección de datos. La información recopilada se analizó mediante la técnica PLS-SEM (modelado de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales). Se encontraron resultados estadísticamente significativos para los antecedentes, a saber, conflicto trabajo-familia, claridad de roles, características laborales, ambiente sociolaboral, apoyo de los directivos en el trabajo, y formación y desarrollo profesional, siendo el conflicto trabajo-familia el más significativo, y por las consecuencias, a saber, psicológicas, emocionales, físicas, de desempeño y de comportamiento, siendo el efecto psicológico el más significativo.

## **2.2. Bases teóricas**

Existen varias disciplinas que se relacionan con la Seguridad y Salud Ocupacional como la epidemiología, higiene industrial, enfermería ocupacional, toxicología, ingeniería y enfermería ocupacional. Implica las condiciones y el entorno que influyen en los trabajadores y otros seres humanos relacionados en el entorno laboral (Vinodkumar 2005). Las prácticas de salud y seguridad ocupacional son la gran preocupación para la protección contra los peligros en el lugar de trabajo. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la

Salud (OMS), La salud ocupacional se describe como “La salud ocupacional debe ser un objetivo en el mantenimiento y promoción de la máxima calidad en el bienestar mental, físico y social de los empleados. en todo tipo de trabajos ”.

La salud y seguridad ocupacional (OHS) es un campo multidisciplinario que incluye; las disciplinas de medicina ocupacional, enfermería ocupacional, higiene industrial, epidemiología, toxicología, ingeniería (Bakri et al. 2006). Las prácticas de seguridad y salud ocupacional ayudan a mejorar la productividad y a disminuir los accidentes laborales a través de la orientación progresiva sobre el desempeño de los trabajadores (Vinodkumar 2005).

Las industrias textiles presentan diferentes tipos de peligros, por ejemplo, físicos, peligros biológicos, químicos y ergonómicos. Estos peligros conducen a un ambiente insalubre, número de accidentes y enfermedades peligrosas en el lugar de trabajo (Mali 2010). Los trabajadores de las industrias textiles padecen varias enfermedades, como cáncer de pulmón, tuberculosis, cálculos renales y ENT (oído, nariz y garganta) (Islam 2021).

En general, las empresas de la industria textil (como muchas otras del sistema económico capitalista), realizan inversiones sustanciales en instrumentos tecnológicos, trabajadores especializados, mantenimiento y reparación de máquinas, comercialización, etc. para mejorar sus estándares de producción, sin embargo, existe una baja inversión. sobre la salud mental del trabajador (Ramos-Galarza y Acosta-Rodas 2019). Una empresa textil con baja productividad traerá fuertes pérdidas económicas e incluso quiebra, puesto que el estrés laboral tendrá un impacto negativo en la productividad. (Ramos-Galarza y Acosta-Rodas 2019)

El estrés relacionado con el trabajo se está convirtiendo en un problema de salud pública cada vez mayor en todo el mundo. Las fábricas textiles se encuentran entre las industrias manufactureras más comunes que tienen una mayor tasa de estrés relacionado con el trabajo. El turno de trabajo, el

uso de sustancias y el apoyo social se encuentran entre los factores que afectan el estrés relacionado con el trabajo. (Belete et al. 2020)

La investigación de la prevalencia y los factores asociados con el estrés relacionado con el trabajo ayudará a los planificadores y tomadores de decisiones en todos los niveles a planificar, administrar y evaluar el estado de salud de los empleados. (Belete et al. 2020)

Ha pasado casi una década desde que *Journal of Occupational Health Psychology* publicó metaanálisis consecutivos sobre intervenciones para el manejo del estrés ocupacional y programas de bienestar organizacional; investigaciones más recientes han mostrado una tendencia hacia la incorporación del manejo del estrés como un componente de los programas de salud y seguridad ocupacional. (Richardson 2020)

El estrés laboral es un factor de riesgo importante para la salud mental entre la población ocupacional. Explorar mediadores relacionados de la salud mental de los trabajadores es importante para mejorar su salud y desempeño. (Wang, Ziyue et al. 2017)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Salud y Seguridad Ocupacional – Empresa Yol Fashion**

La gestión de salud ocupacional de Yol Fashion tiene la importancia fundamental de vigilar, promocionar y realizar el seguimiento en la recuperación de la salud de sus colaboradores, desde su selección de personal, durante y término del vínculo laboral, cumpliendo con el programa y monitoreo de salud ocupacional, y las diferentes normativas leyes establecidas.

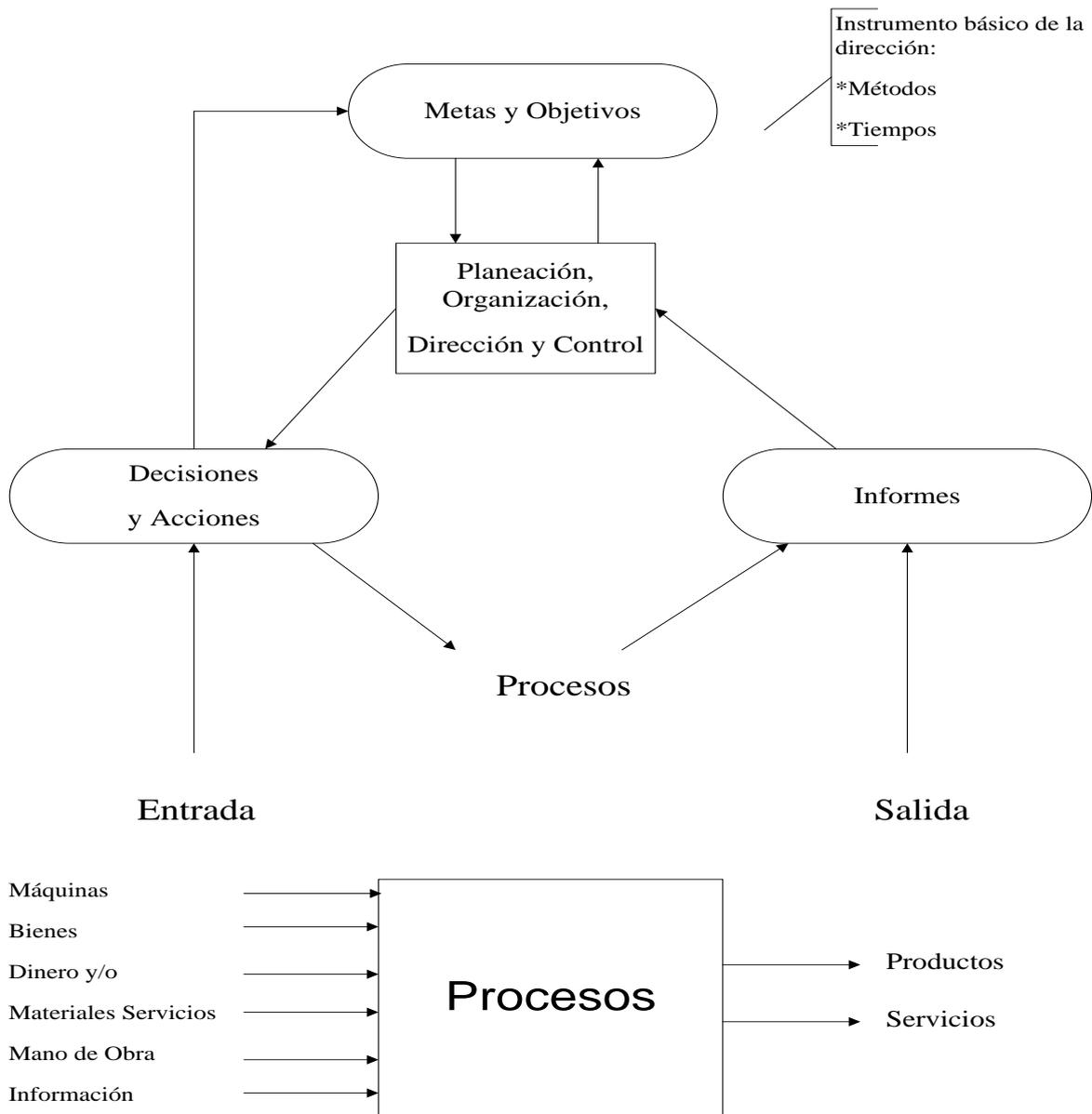
#### **3.2. Mantenimiento preventivo, correctivo – Empresa Yol Fashion**

La realización de mantenimiento dentro de las instalaciones del de TISUR, mediante el procedimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y Reporte de Incidentes PDSUR-S-0514, donde se brinda el paso a paso para reportar cualquier incidencia.

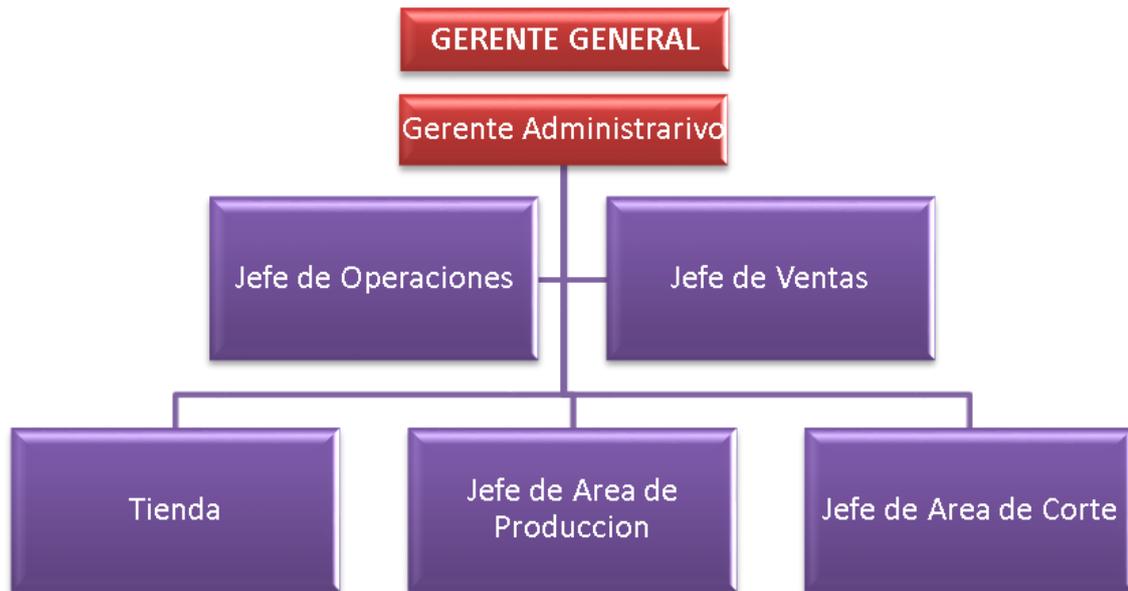
#### **3.3. Datos de la empresa**

La organización de la Empresa Yol Fashion se muestra a continuación, en dónde se establecen las funciones a las que el practicante estaba sujeto y reporte de los diferentes puestos dentro de Yol Fashion.

**Figura Nº 1. Sistema de la empresa Yol Fashion**

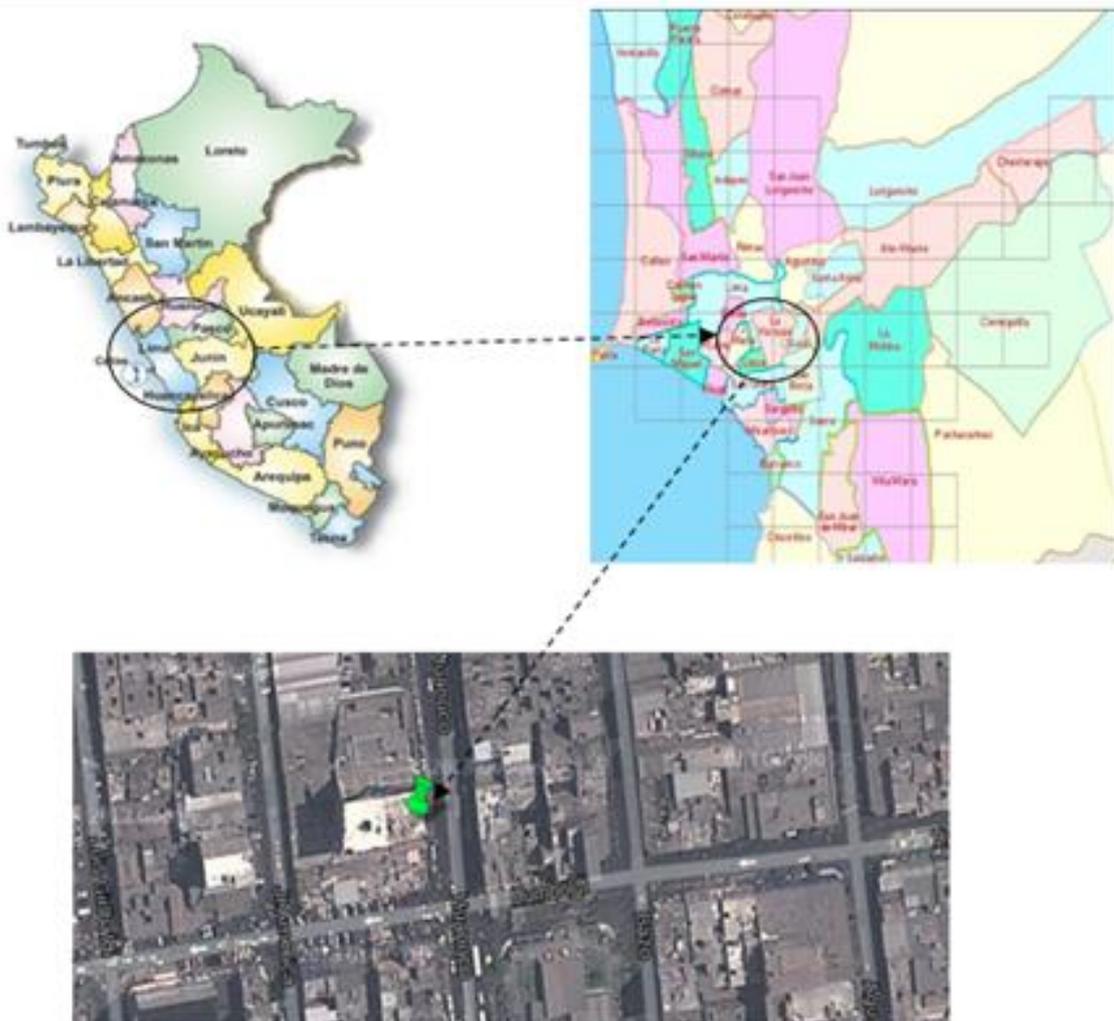


**Figura N° 2. Organigrama de la empresa Yol Fashion**



La Empresa de confección de jeans “Yol Fashion” se encuentra ubicada en el departamento de Lima, en el distrito de Cercado de Lima cuya dirección es Jr. Callao 460.

**Figura 3. Ubicación de la Planta Textil de la empresa Yol Fashion**



Fuente: Google Mapas

### **3.4. Área de Cargas Fraccionadas y Proyectos**

- **Área de diseño, patronaje**
- **Área de almacén de tela y corte:** El proceso productivo empieza con la compra de la tela en forma de rollos, la tela se coloca sobre la mesa para dejar reposar durante un periodo de un día.

Luego se marca utilizando el papel tizado como plantilla, que previamente ha sido impreso en una máquina, luego se realiza el tendido para realizar el proceso de corte.

- **Área de Corte**

Todas las piezas obtenidas de las maquinas cortadoras son trasladadas a la mesa de enumerado, en la cual se realiza el numerado y codificado de cada pieza manualmente con lo que se puede identificar la talla de cada pieza

- **Área de Producción**

Aquí se realiza el trabajo con máquinas automáticas se recomienda que las puntadas se han programadas. Aquí se realiza la unión de los moldes utilizando siguientes maquinas

- **Área de bordado**

Antes de realizar el bordado se programas el modelo en la pantalla en la forma que se quiera realizar en este caso son 20 cabezales, notamos que si alguna máquina para (ya sea por enredo del hilo u otro error) todo se detiene, entonces el encargado en esta área tiene que desenredar el hilo o tratar de solucionar el problema para que este continúe su bordado.

- **Lavandería**

La empresa no cuenta con un área de lavando por lo que es necesario enviarla a otra empresa.

- **Área de Acabado**

Luego de salir de la lavandería llega al área de acabado, acá es donde se realiza la limpieza, doblado, se pone botones remaches y acabado en general para tener el producto terminado.

**Figura N° 4. Área de acabado empresa Yol Fashion**



#### **Datos de la Planta**

Capacidad de producción

Producción diaria: 1000

Horas de trabajo: 8

Tiempo total de producción: 12 minutos

#### **Requerimiento de Mano de Obra**

Área de diseño: 7 personas

Área de corte: 6 personas

Área de Costura :(54) personas

Área de acabado: 28-30 personas

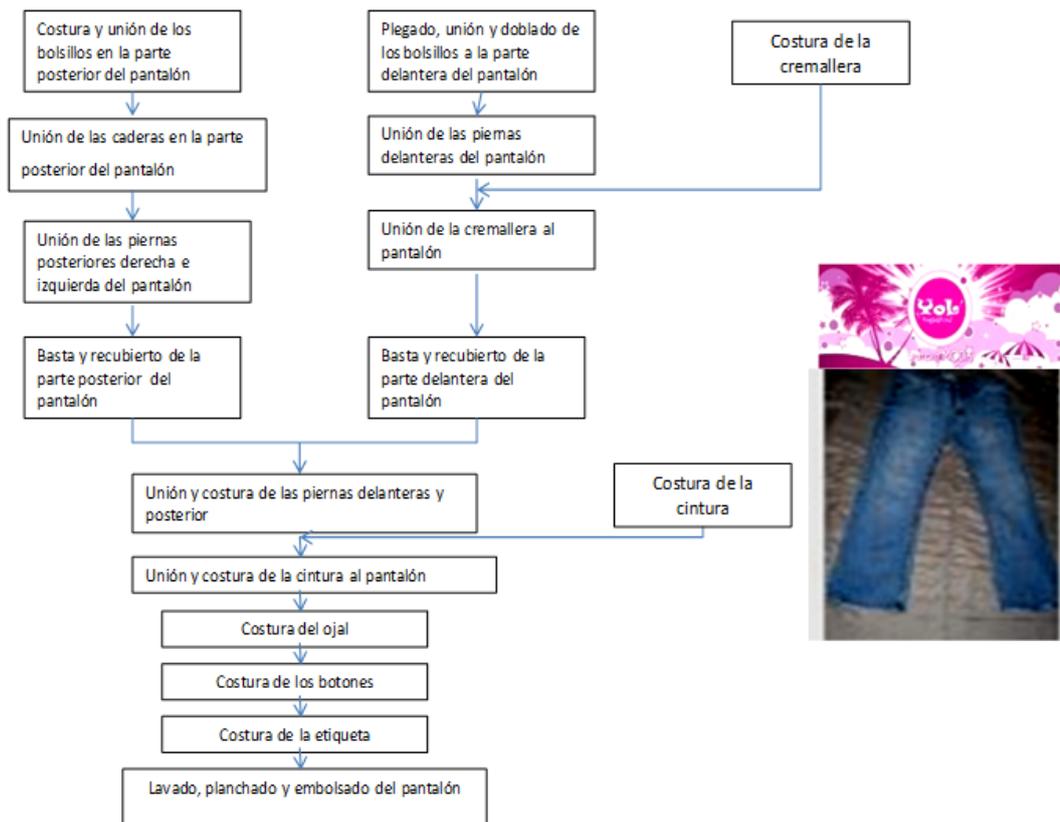
Área de bordado: Para realizar el bordado antes se debe programar el diseño del modelo en la pantalla, además cabe resaltar que, si una máquina para todo el proceso se detiene, entonces el encargado en esta área tiene que desenredar el hilo o tratar de solucionar el problema para que este continúe su bordado luego son revisadas por un inspector que revisa que no hallan imperfecciones en la prenda. Seguidamente son llevados a una lavandería para su limpieza

Luego son empacados y por último son distribuidos a los almacenes.

**Figura N° 5. Área de almacenado de la empresa Yol Fashion**



**Figura N° 6. Diagrama de flujo**



## Diseño de la Planta

Figura N° 7. Plano Nivel I área de producción y bordado

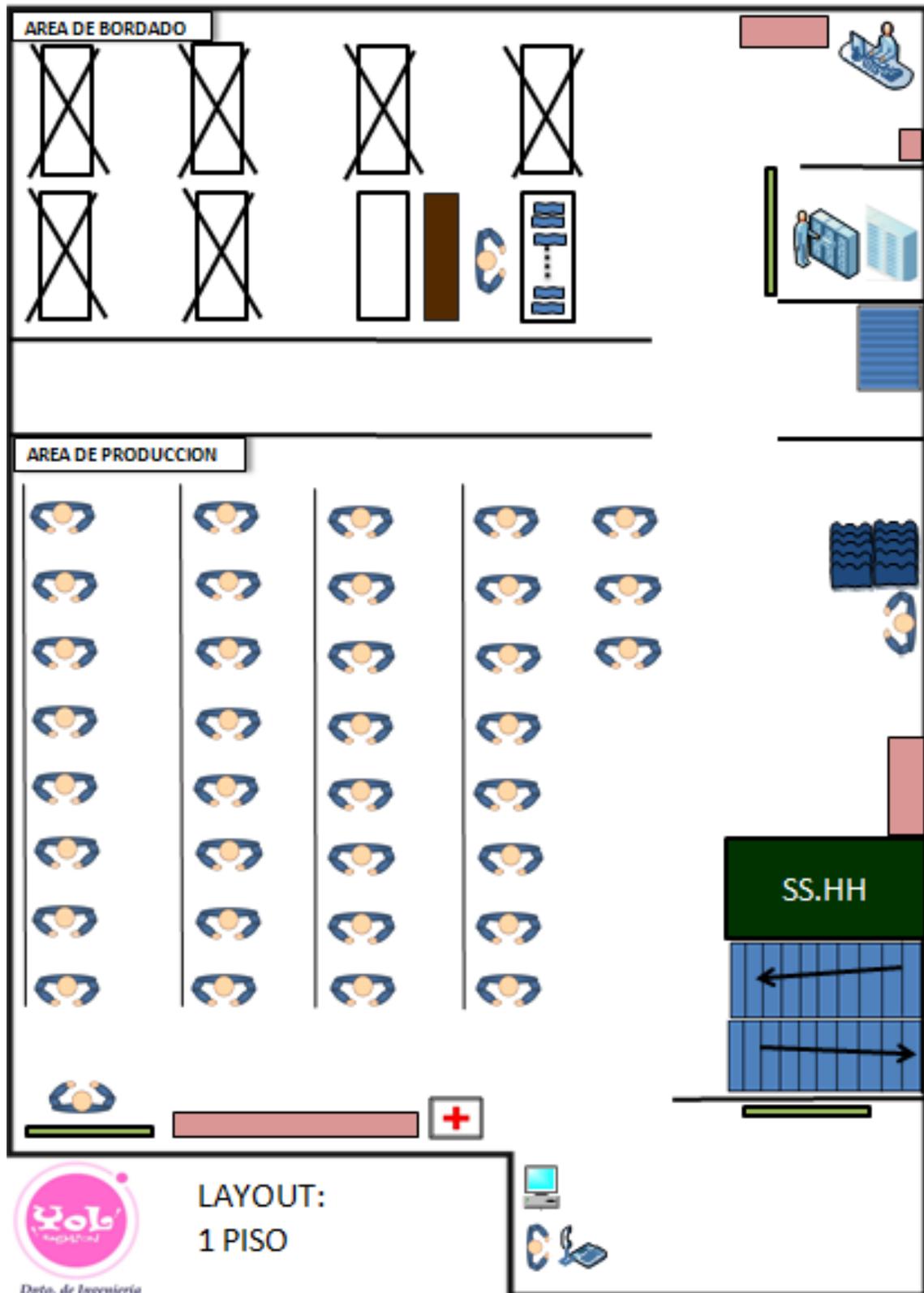


Figura Nº 8. Plano Nivel o Área de corte

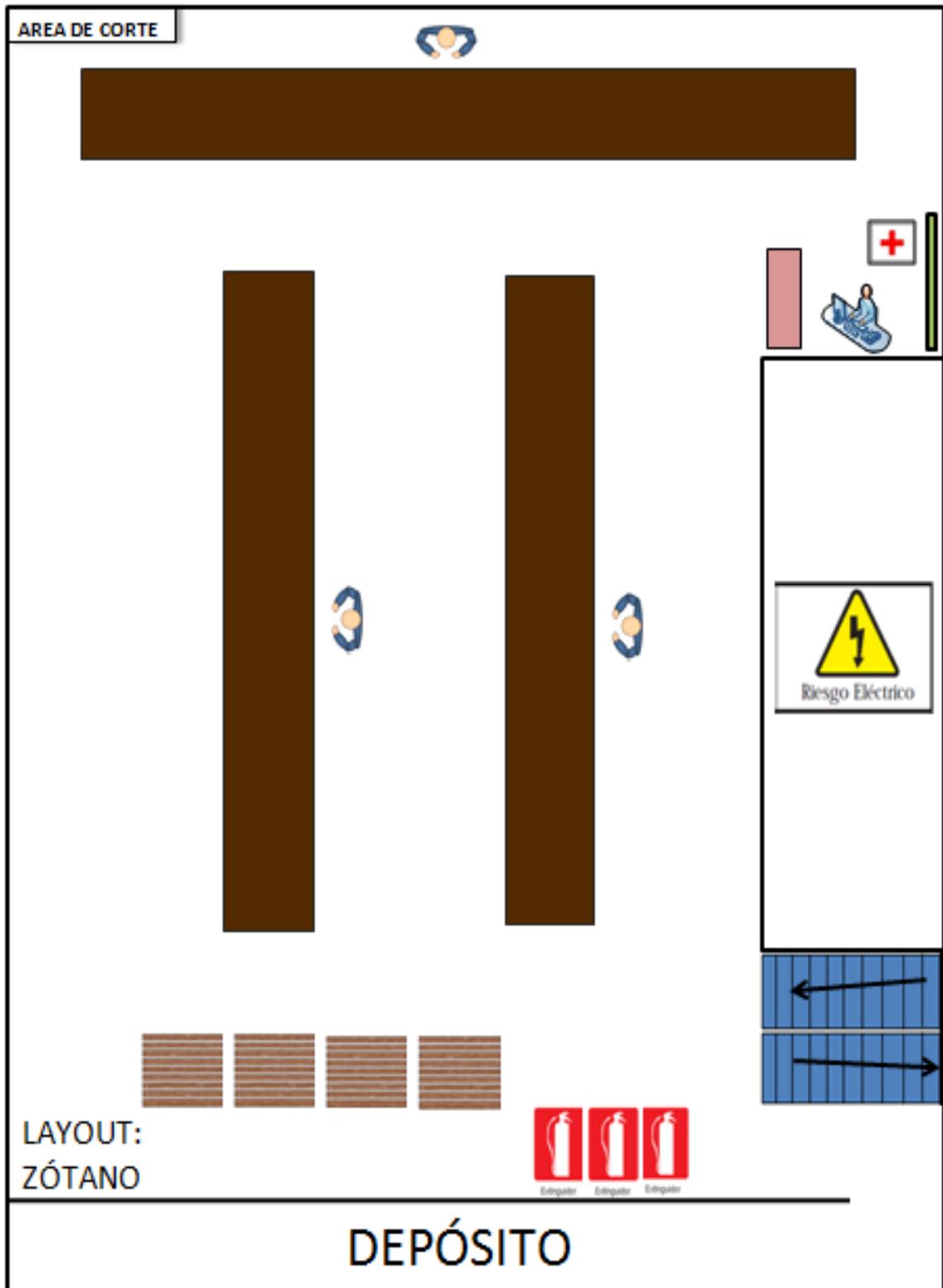
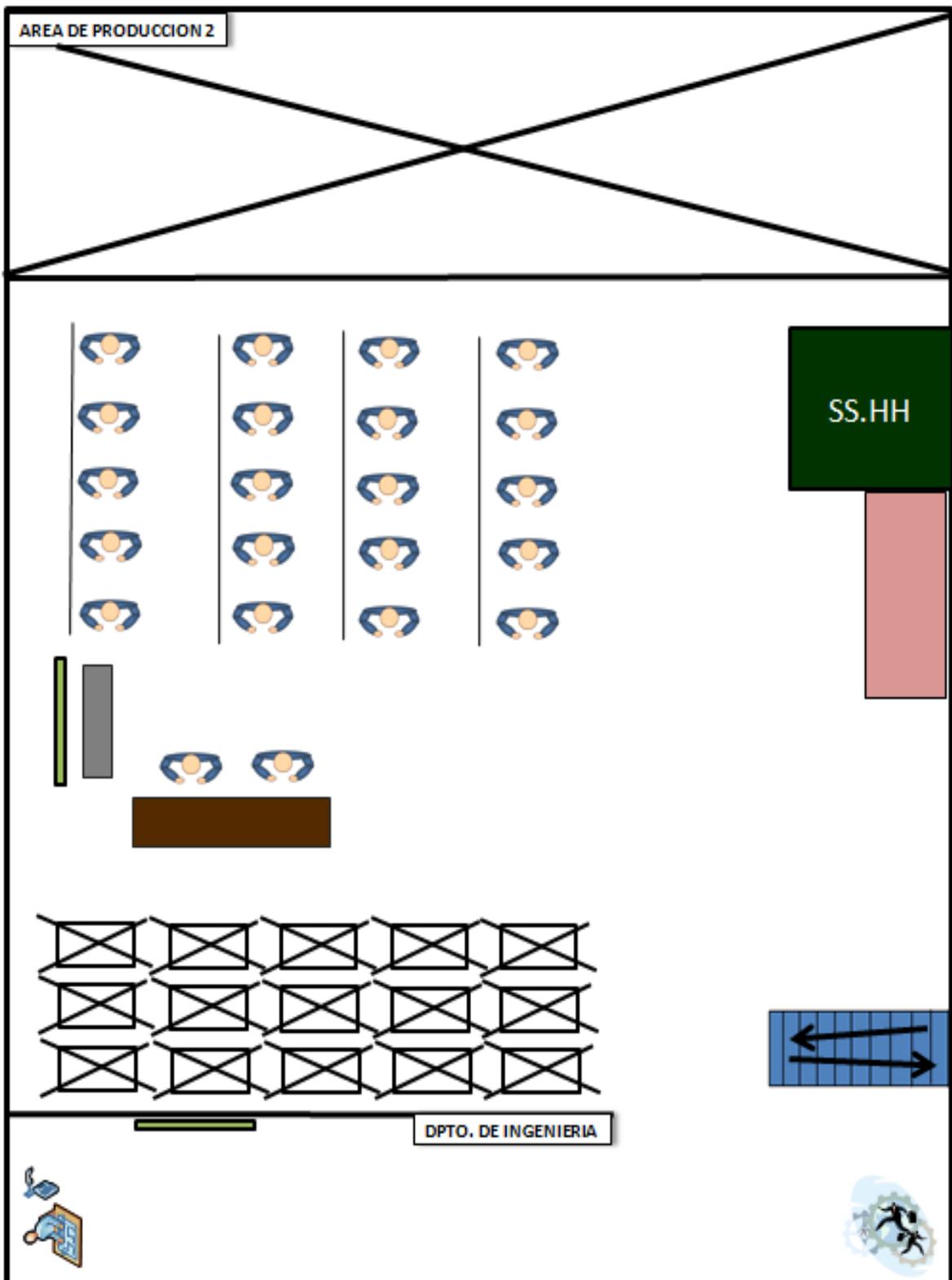
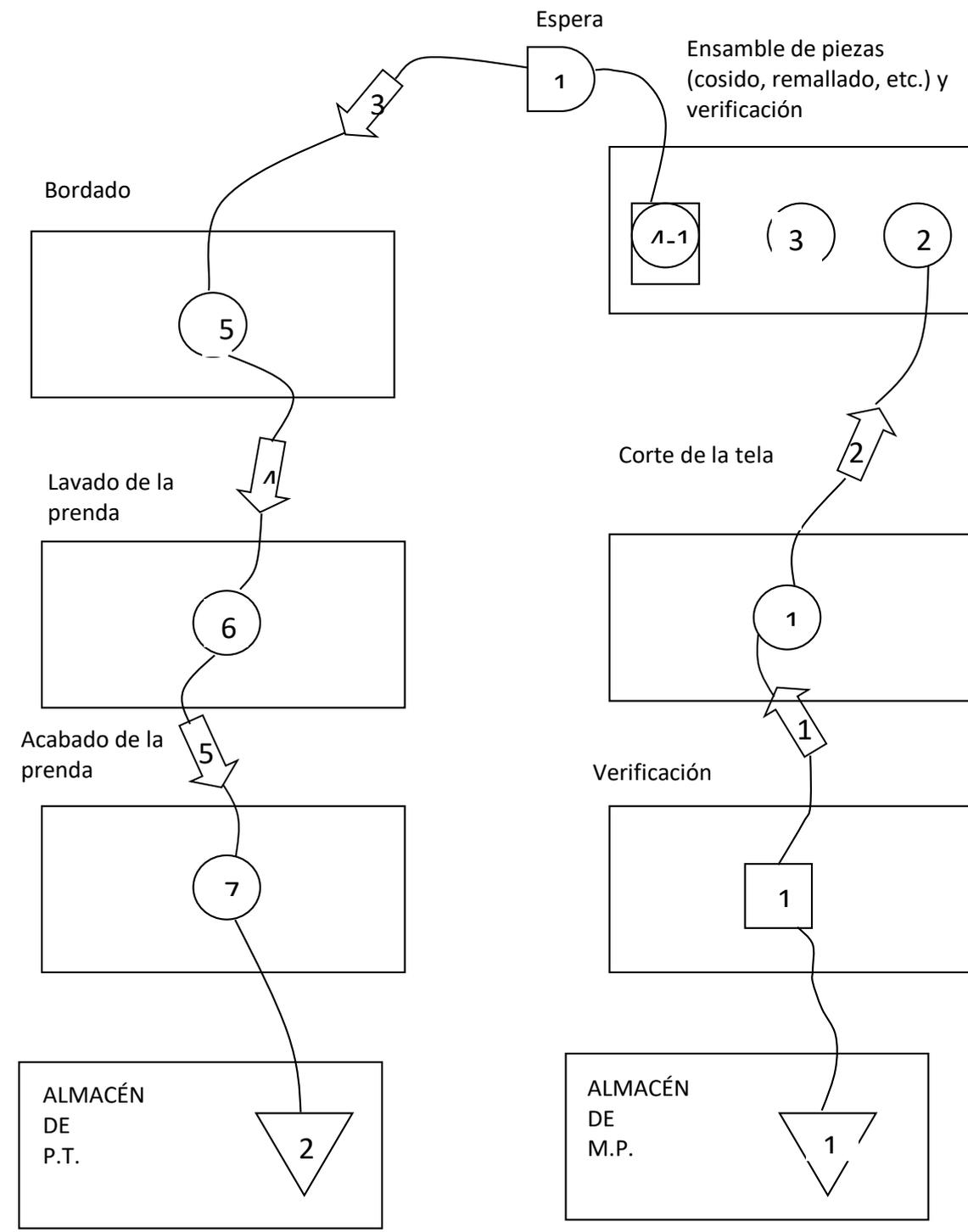


Figura N° 9. Plano Nivel II Área de producción 2



**Figura N° 10. Diagrama relacional de la empresa Yol Fashion**



Fuente: Kiran (2019)

### 3.5. Diseño metodológico

El enfoque metodológico aplicado intenta examinar sucesivamente las variables utilizadas en el estudio, la construcción de la muestra y el instrumento de recogida de datos. Las variables utilizadas en este estudio son de dos tipos. Son variables independientes y variables dependientes.

**Las variables independientes** en esta investigación son dos. Se trata de la calidad del estrés y de la carga de trabajo. El estrés laboral se define como la sensación que tiene un trabajador cuando establece un desajuste entre las características de una tarea y su propia capacidad para afrontarla. En referencia a Kouame (2016) que distinguen el estrés positivo y el negativo, podemos considerar que esta variable es de naturaleza cualitativa dicotómica.

El estrés positivo es según Kouame (2016), el estrés en dosis bajas o en dosis normales. Este tipo de estrés permite al trabajador asumir menos riesgos porque le permite establecer un equilibrio entre las limitaciones que le impone el entorno de trabajo y los recursos de que dispone para hacerles frente. El trabajador demuestra cierto dominio de sí mismo en la realización de las tareas evitando asumir riesgos.

El estrés negativo, para Kouame (2016) es el que lleva al asalariado a cometer errores en su trabajo porque no encuentra un equilibrio entre sus recursos y las exigencias de la tarea. Por lo tanto, está obligado a subestimar los riesgos presentes y, por lo tanto, expone a accidentes de trabajo.

La calidad del estrés se evalúa utilizando una escala de estrés inspirada en la de (Dominique 1991; Fournier 2012; Patesson 2009). Las puntuaciones teóricas de esta escala oscilan entre 20 y 40. Los diferentes grupos experimentales están constituidos por la aplicación de la desviación intercuartil, que es una técnica estadística que permite dividir las puntuaciones inscritas en un continuo en cuatro partes iguales: Q1, Q2, Q3

y Q4. Q1 representa el primer intercuartil, Q2, el segundo intercuartil, Q3 el tercer intercuartil y Q4 el cuarto intercuartil. Este cálculo ha permitido demostrar que las puntuaciones que determinan las Q2 y Q3 constituyen el estrés positivo ya que se inscriben en el valor óptimo, necesario para la producción. En cambio, las puntuaciones de Q1 y Q4 representan el estrés negativo. El Q1 se considera bajo nivel de estrés y el Q4 se considera un nivel muy alto de estrés.

En cuanto a la carga de trabajo, puede considerarse como la cantidad de trabajo que se impone a un asalariado o que éste se impone (Balducci et al. 2020). Esta variable es de naturaleza cualitativa con dos modalidades (carga de trabajo elevada o cuantitativamente importante y carga de trabajo menos elevada o cuantitativamente menos importante).

Se considera que la carga de trabajo es elevada cuando el asalariado tiene que realizar una cantidad importante de tareas en un plazo más o menos corto (Balducci et al. 2020). En estas circunstancias, el trabajador se encuentra bajo presión, acumula los errores y se compromete finalmente en la subestimación de los riesgos que pueden desembocar en accidentes de trabajo. Por otra parte, la elevada carga cuantitativa de trabajo a la que debe hacer frente el asalariado es fuente de fatiga que puede dar lugar a la banalización de los riesgos y a la exposición a los accidentes.

En cuanto a la baja carga de trabajo o la menor carga de trabajo, permite al asalariado trabajar en la tranquilidad y la serenidad (Berlin y Adams 2017). Esta forma de trabajar reduce el riesgo y evita los accidentes laborales. La carga de trabajo se evalúa mediante una escala que mide la percepción que tienen los trabajadores de la cantidad de tareas que deben realizar a diario.

**La variable dependiente** de este estudio es el comportamiento accidentógeno. Se considera que el comportamiento accidental es una conducta deficiente que a menudo se traduce en accidentes laborales (Hofmann, Burke y Zohar 2017). Esta variable es cualitativa y tiene dos

modalidades. Se expresa en términos de adopción de comportamientos accidentados y de adopción de comportamientos de seguridad.

Los trabajadores que adoptan comportamientos accidentados son los que han sufrido al menos un accidente desde su contratación. En cambio, los trabajadores que adoptan comportamientos de seguridad son los que no han sufrido ningún accidente de trabajo desde su presencia en la empresa. Esta variable se evalúa mediante un cuestionario que pone de manifiesto el número de accidentes de trabajo contraídos por el trabajador.

### **3.6. Población y Muestra**

La aplicación de la técnica de Bernoulli permitió reunir una muestra de 280 trabajadores. Los participantes de esta muestra se seleccionarán utilizando el plan factorial derivado de los planes de muestreo cuasiexperimentales. La elección del plano factorial reside en el hecho de que, Ghiglione (2005), representa el plan de muestreo más completo. En opinión de Fournier (2012), Parot y Richelle (2005), permite asociar cada modalidad de un factor a todas las modalidades del otro. Para constituir las diferentes combinaciones que impone la utilización del plano factorial, es importante cruzar cada modalidad de la primera variable independiente (calidad de estrés) con cada modalidad de la segunda variable independiente (carga de trabajo). Se obtienen entonces cuatro (4) combinaciones posibles, es decir,  $2 \times 2$ , siendo el número de combinaciones igual al producto del número de modalidades de cada una de las variables. Esas combinaciones son las siguientes:

**Tabla N° 1. Condiciones experimentales del plano factorial**

		Carga de trabajo		Total
		Alta carga de trabajo (C <sub>1</sub> )	Menor carga de trabajo (C <sub>2</sub> )	
Calificación de estrés	Estrés positivo (S <sub>1</sub> )	G <sub>1</sub> : S <sub>1</sub> C <sub>1</sub> N <sub>1</sub> = 70	G <sub>2</sub> : S <sub>1</sub> C <sub>2</sub> N <sub>2</sub> = 70	140
	Estrés negativo (S <sub>2</sub> )	G <sub>3</sub> : S <sub>2</sub> C <sub>1</sub> N <sub>3</sub> = 70	G <sub>4</sub> : S <sub>2</sub> C <sub>2</sub> N <sub>4</sub> = 70	140
Total		140	140	280

La **muestra** de este estudio se compone de 280 trabajadores divididos en cuatro grupos distintos:

- El primer grupo se compone de 70 trabajadores que viven un estrés positivo (S<sub>1</sub>) y están sometidos a una carga de trabajo cuantitativamente elevada (C<sub>1</sub>).
- El segundo grupo está formado por 70 trabajadores que viven un estrés positivo (S<sub>1</sub>) y que están sometidos a cargas de trabajo cuantitativamente menos importantes (C<sub>2</sub>).
- El tercer grupo está compuesto por 70 trabajadores que viven un estrés negativo (S<sub>2</sub>) y están sometidos a cargas de trabajo cuantitativamente importantes (C<sub>1</sub>).
- El cuarto grupo se compone de 70 trabajadores que viven un estrés negativo (S<sub>2</sub>) y están sujetos a cargas de trabajo cuantitativamente menos importantes (C<sub>2</sub>).

La muestra se constituirá mediante la técnica de emparejamiento que permita obtener grupos homogéneos. Así, se compone de 280 trabajadores, solteros, de 30 a 45 años, un salario comprendido entre S/1800 y S/2500 soles y un total de 5 años de antigüedad.

### **3.7. Materiales y métodos**

El instrumento que se considera necesario para reunir información en esta investigación es el cuestionario. La elección de este instrumento se basa en ciertas cualidades metrológicas, entre ellas la de adaptarse a los estudios cuantitativos, según (Salès-wuillemin 2006). Asimismo, en opinión de Campenhoudt y Quivy (2011), ofrece una facilidad de escrutinio. Para Delhommome y Meyer (2002) y N'Da (2015) es el instrumento que permite la normalización de las preguntas y facilita el tratamiento estadístico de los datos.

El cuestionario de esta investigación se compone de cuatro partes principales, la primera de las cuales es inherente a las variables individuales (edad, sexo, categoría socioeconómica, antigüedad, estado civil, escala salarial de pertenencia y otros ingresos). La segunda parte se refiere a cuestiones de opinión que permiten al empleado evaluar la carga de trabajo a la que está sometido. El sujeto está invitado a dar su opinión o su percepción de la cantidad de trabajo que se le confía diariamente. La tercera parte se refiere a la escala de estrés que consiste en 20 ítems cuyas modalidades de respuesta son "nunca", "a veces", "con frecuencia", "siempre" que están representados por los dígitos 1-2-3-4. La consigna es marcar la casilla adecuada en función de la frecuencia de acción del sujeto. Esta escala, tomada de las de (Dominique 1991; Fournier 2012; Patesson 2009), permite evaluar las manifestaciones generales del estrés a través de ciertos síntomas físicos, psicológicos y conductuales. En cuanto a la cuarta parte de este instrumento, es inherente a la escala de actitud de tipo Likert. Consta de 16 ítems de los cuales (8) evalúan la predisposición a la subestimación de los riesgos y ocho (8) evalúan la predisposición a la sobreestimación de los riesgos.

La información necesaria para la realización del presente estudio se recopiló en la empresa Yol Fashion, donde se desarrollan varios tipos de actividades, incluida la manipulación. Con la contribución de algunas autoridades de la

empresa, se visitó la sede y se solicitó a los trabajadores que respondieran a las diferentes preguntas.

### **3.8. Aspectos éticos**

Yol Fashion es una empresa que lleva más de 31 años innovando e imponiendo nuevas tendencias en el mercado de la moda, siempre dedicados a satisfacer las expectativas y nuestros compradores con las últimas tendencias de la moda, por lo mismo poseen una gran cadena de tiendas tanto en la capital como en el interior para estar siempre más cerca del público, el cual es uno de los factores por lo cual Yol Fashion es una de las marcas más reconocidas en el rubro textil.

Están en el mercado nacional desde 1987, año en el que iniciaron con 3 locales; actualmente cuentan con 10 tiendas las cuales demuestran su expansión y crecimiento en el mercado peruano. Yol Fashion ha renovado constantemente la moda femenina con calidad y creatividad, imponiendo nuevos modelos y tendencias en el mercado peruano.

#### **Visión**

Yol Fashion en el año 2021 se consagrará como una de las empresas de moda textil peruano más innovador dentro del mercado nacional, obteniendo un nivel de competitividad y reconocimiento a nivel internacional, con un crecimiento del 20% al 2020.

#### **Misión**

Estar siempre comprometidos con la belleza de la mujer peruana y a la vanguardia de la moda juvenil para chicas, manteniendo nuestra calidad y creando diseños exclusivos.

#### IV. RESULTADOS

El presente estudio pone de manifiesto la influencia de variables independientes de naturaleza cualitativa sobre una variable que también es cualitativa. Esta situación llevó al uso del Chi cuadrado de Pearson en la comparación de grupos experimentales. El empleo del Chi cuadrado de Pearson permitió obtener resultados que serán analizados, interpretados y discutidos.

- **Análisis e interpretación de los resultados**

Los resultados se basan en diversas hipótesis. Así, tienen en cuenta la relación entre la calidad del estrés vivido y la actitud de los obreros hacia los riesgos profesionales. Asimismo, expresan el efecto de la carga de trabajo en la actitud hacia los riesgos profesionales.

- **Comportamiento accidentógeno en función de la calidad del estrés**

El estudio de las relaciones entre la carga de trabajo y la actitud de los trabajadores hacia los riesgos profesionales permite elaborar el cuadro siguiente:

**Tabla Nº 2. Impacto de la calidad del estrés en el comportamiento accidentógeno**

		Calificación de estrés		
		Estrés positivo	Estrés negativo	Total
<b>Comportamiento accidental</b>	Adopción de comportamientos accidentales	08 56	104 56	112
	Adopción de comportamientos de seguridad	132 84	36 84	168
	<b>Total</b>	140	140	280

El empleo del Chi cuadrado de Pearson en el caso de la comparación de grupo independiente da un valor ( $X^2 = 134$ ;  $P > .001$ ) que marcó una diferencia significativa entre las frecuencias de los trabajadores desde el punto de vista de la calidad de estrés vivida. Así, los resultados mostraron que el 5,71% (es decir, 8 de 140) de los trabajadores que viven un estrés positivo adoptan comportamientos accidentógenos, mientras que el 94,29% (es decir, 132 de 140) de sus colegas que viven la misma calidad de estrés adoptan comportamientos seguros. Asimismo, mientras que el 74,29% (es decir, 104 de 140) de los trabajadores que viven un estrés negativo tendieron a adoptar comportamientos accidentógenos, el 25,71% (es decir, 36 de 140) de sus homólogos que viven la misma calidad de estrés adoptan comportamientos de seguridad. Estos diferentes resultados corroboran la hipótesis según la cual los obreros que viven un estrés negativo adoptan comportamientos accidentógenos mientras que sus homólogos que viven un estrés positivo adoptan comportamientos de seguridad.

Estos resultados se explicarían por el hecho de que en la empresa los trabajadores están sujetos a varios tipos de solicitaciones. Cuando estos estímulos se ajustan a las capacidades del trabajador, éste se desarrolla plenamente y está facultado para llevar a cabo sus tareas. Este estrés calificado de positivo permite al trabajador realizar sus tareas con toda tranquilidad y evitar las tomas de riesgo que pueden desembocar en accidentes.

En cambio, cuando los trabajadores experimentan un estrés negativo, tienden a ignorar las normas de seguridad y a asumir riesgos. En efecto, cuando el trabajador está subestimulado, es decir, no ejerce ninguna tarea o ejerce una tarea pobre o rutinaria, el nivel de atención disminuye y se inclina a realizar actos que pueden exponerlo a los accidentes. Cuando sufre un nivel de estrés excesivo debido a la complejidad de las tareas o a la magnitud del trabajo que debe realizar, su nivel de estrés aumenta y tiende a tomar atajos o a violar las normas de seguridad que lo exponen a los accidentes.

Las teorías behavioristas permitieron comprender que los comportamientos accidentógenos adoptados por los obreros están en función de la intensidad de los estímulos recibidos por el trabajador. Cuando la intensidad de estímulos es demasiado alta o baja, no permite a los trabajadores adoptar comportamientos de seguridad. En efecto, en presencia de un estímulo de baja intensidad, el obrero no se siente lo suficientemente excitado para actuar eficazmente. En estas condiciones, muestra una indiferencia o un desinterés que reducen su nivel de atención y lo expone a comportamientos accidentógenos. En cambio, si el trabajador está sometido a un estímulo de gran intensidad, la sobrecarga de estímulos crea trastornos del comportamiento que reducen considerablemente el nivel de atención y lo exponen a comportamientos patológicos que pueden ocasionar accidentes de trabajo.

En cambio, cuando el valor de la estimulación es óptimo, es decir, el valor necesario o útil para el trabajador para actuar, adopta comportamientos orientados a la aplicación de las normas de seguridad. En tales circunstancias, actúa con lucidez y actúa con serenidad y, por lo tanto, evita la asunción de riesgos.

▪ **Influencia de la carga de trabajo en el comportamiento accidentógeno**

Los resultados basados en la relación entre la carga de trabajo y los comportamientos accidentados de los trabajadores se consignan en el cuadro siguiente:

**Tabla Nº 3. Efecto de la carga de trabajo en el comportamiento de los accidentes**

		Carga de trabajo		
		Estrés positivo	Estrés negativo	Total
<b>Comportamiento accidental</b>	Adopción de comportamientos accidentales	122 83	44 83	166
	Adopción de comportamientos de seguridad	18 57	96 57	114
	<b>Total</b>	140	140	280

La aplicación del Chi cuadrado de Pearson permitió obtener un valor ( $\chi^2 = 90,02$ ;  $P > .001$ ) que demostró la existencia de una diferencia significativa entre los obreros sometidos a una carga de trabajo cuantitativamente importante y los sometidos a una carga de trabajo importante. La comparación de las frecuencias permitió afirmar que el 87,14% (es decir, 122 de 140) de los trabajadores sometidos a una carga de trabajo elevada están obligados a adoptar comportamientos accidentógenos frente al 12,86% (es decir, 18 de 140) de sus colegas sometidos a las mismas calidades de tarea que se abstengan de todo acto accidentógeno. Por otra parte, los resultados mostraron que el 68,57% (es decir, 96/140) de los trabajadores sometidos a tareas cuantitativamente menos importantes tienden a adoptar comportamientos de seguridad mientras que sometidos a los mismos tipos de tareas, el 31,43% (es decir, 44/140) adoptan comportamientos accidentógenos. Estos resultados confirman la hipótesis según la cual, a diferencia de sus homólogos que están sometidos a una baja carga de trabajo, los obreros que están sometidos a una carga de trabajo cuantitativamente importante tienden a adoptar comportamientos accidentógenos.

Estos resultados se explicarían por el hecho de que las cargas de trabajo constituyen un estímulo externo que puede influir en el comportamiento del trabajador. Cuando los trabajadores están sometidos a una carga excesiva de trabajo, pueden ser víctimas de fatiga que disminuye su nivel de atención, exponiéndolos a los accidentes de trabajo. Del mismo modo, bajo el efecto de un estímulo de intensidad excesiva, el trabajador puede entrar en pánico y adoptar comportamientos que lo exponen a los accidentes de trabajo.

En cambio, cuando la carga de trabajo es menos excesiva o importante, el trabajador recibe un estímulo que parece controlable. Para ello, tiene la capacidad de controlar sus gestos y adoptar comportamientos de seguridad. Cuando un individuo recibe cargas externas cuyas potencialidades psíquicas permiten controlar, realiza actos con lucidez y prudencia, evitando así los accidentes laborales. El uso de la teoría behaviorista permite comprender que la carga de trabajo que es un estímulo actúa sobre el individuo y condiciona su comportamiento que puede ser fuente de accidente laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

La explicación de los comportamientos accidentados es un eje principal de investigación que merece ser profundizado con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Las investigaciones en esta esfera han tenido en cuenta varios factores, entre ellos los determinantes psicosociales y socioculturales. Al profundizar en las explicaciones, hemos decidido centrar las reflexiones en los comportamientos accidentógenos desde el punto de vista de los factores psicosociales, como la calidad del estrés profesional y la carga de trabajo vivida. Los resultados obtenidos sobre la base de las hipótesis formuladas demuestran que los trabajadores que viven un estrés negativo adoptan comportamientos accidentógenos mientras que sus homólogos que viven un estrés positivo adoptan comportamientos de seguridad. Asimismo, los resultados muestran que los trabajadores que están sometidos a una carga de trabajo cuantitativamente importante adoptan comportamientos accidentógenos mientras que los que están sometidos a una carga de trabajo cuantitativamente menos importante adoptan comportamientos de seguridad.

Los resultados obtenidos permiten deducir que la calidad del estrés y la carga de trabajo deben tenerse en cuenta en la prevención de los accidentes de trabajo y los riesgos profesionales en el marco de la seguridad y salud ocupacional.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Por lo tanto, se deben considerar las intervenciones que podrían reducir el estrés relacionado con el trabajo, como los programas de manejo del estrés.

Los hallazgos del estudio podrían ayudar a los gerentes, diseñadores, planificadores y ergonomistas a tomar decisiones más informadas y proactivas mientras intentan prevenir o controlar el fenómeno del estrés en el sector de textil. Además, el estudio destaca la necesidad de obtener una visión más profunda del fenómeno del estrés laboral de forma proactiva para que la eficacia de las estrategias de intervención pueda estar asegurada.

A excepción de los riesgos laborales y sus medidas de prevención, también se debe prestar atención a otros factores que influyen en la seguridad y la salud de los trabajadores textiles, como la edad, el historial laboral, el sexo, la contraindicación e incluso las reglas de ocurrencia y desarrollo de los riesgos laborales en las condiciones actuales de producción.

En cuanto a la metodología empleada, Gul (2020) empleó el Proceso de jerarquía analítica difusa (FAHP), que es un método difuso de toma de decisiones de varios criterios, con este, es posible ponderar factores de riesgo como probabilidad y gravedad, esta metodología podría ser complementaria con lo sugerido por Wang et al. (2017) que propone mejorar el conocimiento y la identificación de los peligros, así como optimizar el comportamiento de seguridad para reducir los riesgos laborales y mejorar las condiciones de seguridad de los operarios portuarios.

Teniendo en cuenta estas experiencias, se recomienda la mejora potencial de los esfuerzos por identificar los factores de riesgo que influyen en la seguridad y salud ocupacional de los operarios portuarios, identificado factores que no son comúnmente evaluados, como los analizados en la presente investigación.

## **DISCUSIÓN CON ANTECEDENTES**

En este estudio se comprobó que los trabajadores que viven un estrés negativo adoptan comportamientos accidentógenos mientras que sus homólogos que viven un estrés positivo adoptan comportamientos de seguridad. Lo que guarda relación en términos generales con los resultados de Ramos-Galarza y Acosta-Rodas (2019) que permitieron identificar que los niveles de estrés ocupacional provocaron un impacto negativo en la productividad del trabajador en el área de producción textil.

Belete et al. (2020) encontraron que trabajar en turnos rotativos, consumo actual de sustancias, apoyo social medio y pobre fueron factores significativamente asociados con el estrés relacionado con el trabajo. Haciendo incapié en la intención de rotación, Saragih, Prasetio y Luturlean (2020) encontraron que el estrés laboral tiene un efecto negativo en la satisfacción laboral, además de que se relacionó significativamente con la intención de rotación en una dirección positiva.

Los resultados de este estudio confirman la hipótesis según la cual, a diferencia de sus homólogos que están sometidos a una baja carga de trabajo, los obreros que están sometidos a una carga de trabajo cuantitativamente importante tienden a adoptar comportamientos accidentógenos. Lo que se relaciona al estudio de Ahmad et al. (2019) que evaluaron el estrés laboral en los directores de las empresas textiles, concluyendo que las organizaciones están obligadas a implementar intervenciones de prevención y control del estrés laboral entre sus empleados con el fin de asegurar su bienestar. Por su parte Barcelos y Freitas (2018) evaluaron el nivel de estrés percibido entre los gerentes de las organizaciones del sector textil, encontrando que alrededor del 48% de los sujetos se encontraron bajo un alto nivel de estrés.

Este estudio corroboró que cuando el trabajador está subestimulado, es decir, ejerce una tarea poco productiva o pobre o rutinaria, el nivel de

atención disminuye y se inclina a realizar actos que pueden exponerlo a los accidentes. Así mismo, Pérez Floriano y Pacheco (2018) gracias a su investigación encontraron que cuanto mayor sea su productividad, menos probable es que los operarios perciban que están en riesgo de sufrir accidentes laborales. He ahí la importancia de identificar los peligros laborales para los sistemas de capacitación del personal y el desarrollo de una cultura de seguridad en los lugares de trabajo.

Es en esa línea que Hatami y Kakavand (2021) capacitaron en seguridad ocupacional a los trabajadores de industriales textiles. Los resultados revelaron mejoras significativas después de la intervención, reduciendo el porcentaje de prácticas inseguras. Concluyeron que el programa de intervención educativa adecuadamente desarrollado conduce a mejores prácticas de seguridad entre los trabajadores.

Esta investigación permitió comprender que la carga de trabajo que es un estímulo actúa sobre el individuo y condiciona su comportamiento que puede ser fuente de accidente laboral. Sin embargo, son otros estímulos externos los que pueden también influenciar en ello. Por ejemplo, Los resultados del análisis ejecutado por Abbasi et al. (2019) mostraron que la exposición al ruido, la sensibilidad al ruido y la molestia por ruido pueden justificar el estrés laboral, siendo la sensibilidad al ruido la que produce el mayor efecto en aumentar el estrés ocupacional y la satisfacción laboral.

Como se ha percibido a lo largo de la investigación, son muchos los efectos en la salud y seguridad ocupacional que puede producir el estrés laboral en trabajadores de la industria textil. Kalkis et al. (2020), por ejemplo, encontraron que los sastres están expuestos a tensiones en los músculos de la muñeca, el cuello y los hombros, debido a los movimientos repetitivos y monótonos que realizan las manos durante el proceso de costura, que son las principales causas de estos trastornos en la industria textil.

## VII. REFERENCIAS

- ABBASI, M., YAZDANIRAD, S., HABIBI, P., ARABI, S., FALLAH MADVARI, R., MEHRI, A., POURSADEGHIYAN, M., EBRAHIMI, M.H. y GHALJAH, M., 2019. Relationship among noise exposure, sensitivity, and noise annoyance with job satisfaction and job stress in a textile industry. *Noise and Vibration Worldwide* [en línea], vol. 50, no. 6, pp. 195-201. ISSN 20484062. DOI 10.1177/0957456519853812. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0957456519853812> .
- AHMAD, A., HUSSAIN, A., MUGHAL, M.P., MUFTI, N.A. y SALEEM, M.Q., 2019. Effects of Workplace Stress on Managers of Textile Industries of Developing Countries: A Case Study from Pakistan. *Avances en factores humanos, gestión empresarial y sociedad* [en línea]. vol 783. Pakistán: Springer International Publishing, pp. 500-507. ISBN 9783319947099. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-94709-9\\_49](http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-94709-9_49).
- AHMAD, Aftab, HUSSAIN, A., MAHMOOD, A., AHMAD, Ayyaz, IKRAM, A. y YASMIN, S., 2021. Quantifying the Consequences of Perceived Stress in the Textile and Clothing Sector through Structural Equation Modelling. *Mathematical Problems in Engineering* [en línea], vol. 2021. ISSN 15635147. DOI 10.1155/2021/5597111. Disponible en: <https://doi.org/10.1155/2021/5597111> .
- ASOCIACIÓN DE EXPORTADORES DEL PERÚ, 2021. Boletín Perú Exporta N° 396. [en línea]. Lima: Disponible en: <https://www.adexperu.org.pe/boletin/boletin-peru-exporta-edicion-396/>.
- BAKRI, A., ZIN, R.M., MISNAN, M. y MOHAMMED, A., 2006. Occupational Safety and Health (OSH) management systems: towards development of safety and health culture. *6th Asia-Pacific Structural Engineering and Construction Conference* [en línea], no. September, pp. 5-6. Disponible en: <http://eprints.utm.my/520/>.

- BALDUCCI, C., ALESSANDRI, G., ZANIBONI, S., AVANZI, L., BORGOGNI, L. y FRACCAROLI, F., 2020. The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work and Stress*, vol. 0, no. 0, pp. 1-21. ISSN 14645335. DOI 10.1080/02678373.2020.1735569.
- BARCELOS, M.R. dos S. y FREITAS, A.L.P., 2018. Developing and Testing a Methodological Approach to Assess the QWL in Retail Banks. *Advances in Intelligent Systems and Computing* [en línea], vol. 1, pp. 503-516. DOI 10.1007/978-3-319-60372-8. Disponible en: <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-60372-8>.
- BELETE, H., ERGETIE, T., ALI, T., BIRHANU, S. y BELETE, T., 2020. Work-related stress and associated factors among textile factory employees in Northwest Ethiopia: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management* [en línea], vol. 13, pp. 1071-1078. ISSN 11791578. DOI 10.2147/PRBM.S282061. Disponible en: <https://doi.org/10.2147 / PRBM.S28206>.
- BERLIN, C. y ADAMS, C., 2017. Psychosocial Factors and Worker Involvement. *Production Ergonomics: Designing Work Systems to Support Optimal Human Performance*, pp. 107-124. DOI 10.5334/bbe.f.
- BRAUDO, S. y BRAUMANN, A., 2021. Définition de l'accident du travail. *Dictionnaire Juridique*.
- CAMPENHOUDT, L. Van y QUIVY, R., 2011. *Manuel de recherche en sciences sociales*. 4e édition. Paris: DUNOD. ISBN 9782100568468.
- DELHOMMOME, P. y MEYER, T., 2002. *La recherche en psychologie sociale*. Paris: Armand Colin.
- DOMINIQUE, C., 1991. *Faire face aux stress de la vie quotidienne*. Paris: Les éditions ESF.
- FOURNIER, F., 2012. Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie. Montréal, Chenelière et Stanké. *Philosophiques*, vol. 12, no. 1, pp. 221. ISSN 0316-2923. DOI 10.7202/203283ar.
- GHIGLIONE, R., 2005. Techniques d'enquêtes sociologiques. *théories et pratique*, pp. 50.

- GUL, M., 2020. A fuzzy-based occupational health and safety risk assessment framework and a case study in an international port authority. *Journal of Marine Engineering and Technology*, vol. 19, no. 4, pp. 161-175. ISSN 20568487. DOI 10.1080/20464177.2019.1670994.
- HATAMI, F. y KAKAVAND, R., 2021. The effect of educational intervention on promoting safe behaviors in textile workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* [en línea], vol. 1080, no. 3548, pp. 1-7. DOI 10.1080/10803548.2021.1911124. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1911124>.
- HOFMANN, D.A., BURKE, M.J. y ZOHAR, D., 2017. 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk. *Journal of Applied Psychology*, vol. 102, no. 3, pp. 375-388. ISSN 00219010. DOI 10.1037/apl0000114.
- ISLAM, T.U., 2021. Health Concerns of Textile Workers & Associated Community. *Research Square* [en línea], pp. 1-8. DOI 10.21203/rs.3.rs-152328/v1. Disponible en: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-152328/v1>.
- KALKIS, H., ROJA, Z., VAISLA, G. y ROJA, I., 2020. Causes of Work Related Musculoskeletal Disorders in the Textile Industry. *International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics* [en línea]. First. S.I.: Springer International Publishing, pp. 63-70. Disponible en: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-51549-2\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-030-51549-2_9).
- KARDIAWAN, R., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah. *Jurnal Ilmu Manajemen* [en línea], vol. 6, no. 4, pp. 401-408. Disponible en: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/24380>.
- KIRAN, D.R., 2019. Systematic layout planning. *Production Planning and Control*, pp. 279-292. DOI 10.1016/b978-0-12-818364-9.00019-6.
- KOUAME, K.S., 2016. Qualite De Stress , Charge De Travail Et Comportements Accidentogenes Chez Les Ouvriers Des Entreprises Portuaires D ' Abidjan ( Cote D ' Ivoire ). , pp. 16.

- MALI, N., 2010. *PERSPECTIVE OF OCCUPATIONAL HEALTH By IN RURAL SOCIOLOGY* [en línea]. S.I.: UNIVERSITY OF AGRICULTURE FAISALABAD. Disponible en: <http://pr.hec.gov.pk/jspui/bitstream/123456789/655/1/614S.pdf>.
- MINISTERIO DEL TRABAJO, 2021. *Notificaciones de accidentes de trabajo , incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales 2021* [en línea]. 2021. Lima: Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Disponible en: <https://elcomercio.pe/economia/peru/peru-segundo-pais-mayor-incidencia-muertes-laborales-latinoamerica-436169>.
- MORENO JIMÉNEZ, B., 2011. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 57, pp. 4-19. ISSN 0465-546X. DOI 10.4321/s0465-546x2011000500002.
- N'DA, P., 2015. Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines. *Harmattan*, pp. 284.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021. Seguridad y salud en el trabajo. *OIT*.
- OROZCO-ACOSTA, E., HOZ-TOSCANO, M.D. la, ORTIZ-OSPINO, L., GATICA, G. y VARGAS, X., 2020. Factors of Staff Turnover in Textile Businesses in Colombia. *Computational Methods and Data Engineering* [en línea]. vol 1227. Barranquilla: Springer International Publishing, pp. 479-487. ISBN 978-981-15-6875-6. Disponible en: [https://doi.org/10.1007/978-981-15-6876-3\\_37](https://doi.org/10.1007/978-981-15-6876-3_37).
- PAROT, F. y RICHELLE, M., 2005. *Introduction à la psychologie*. París: PUF. ISBN 9782130619802.
- PATESSON, R., 2009. Regards sur la satisfaction des usagers. , pp. 15-23.
- PÉREZ FLORIANO, L.R. y PACHECO, J.A.L., 2018. *Risk Perception and Antecedents of Safe Behaviour in Workers at a Garment Factory in Mexico* [en línea]. S.I.: Springer International Publishing. ISBN 9783319737997. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-73799-7\\_16](http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-73799-7_16).

- RAMOS-GALARZA, C. y ACOSTA-RODAS, P., 2019. Stress and productivity in workers of textile companies. *Journal of Fashion Marketing and Management* [en línea], vol. 23, no. 1, pp. 17-29. ISSN 13612026. DOI 10.1108/JFMM-02-2018-0030. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/JFMM-02-2018-0030>.
- RICHARDSON, K., 2020. Managing employee stress and wellness in the new millennium. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 423-438. DOI [doi.org/10.1037/ocp0000066](https://doi.org/10.1037/ocp0000066).
- SALÈS-WUILLEMIN, E., 2006. *Méthodologie de l'enquête : De l'entretien au questionnaire*. 2006. París: Presses Universitaires de France.
- SARAGIH, R., PRASETIO, A.P. y LUTURLEAN, B.S., 2020. Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company. *GATR Journal of Management and Marketing Review* [en línea], vol. 5, no. 2, pp. 113-121. ISSN 2636-9168. DOI 10.35609/jmmr.2020.5.2(4). Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=3632736> .
- VINODKUMAR, M.N., 2005. *Study of Influencing of Safety Engineering and Management Practices in Selected Industries in Kerala - India* [en línea]. S.I.: COCHIN UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY. Disponible en: <https://dyuthi.cusat.ac.in/xmlui/bitstream/handle/purl/996/Dyuthi-T0277.pdf?...3>.
- WANG, Yukun, ZHAN, S., LIU, Y. y LI, Y., 2017. Occupational hazards to health of port workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, vol. 23, no. 4, pp. 584-588. ISSN 10803548. DOI 10.1080/10803548.2016.1199501.
- WANG, Ziyue, LIU, H., YU, H., WU, Y., CHANG, S. y WANG, L., 2017. Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing workers: Mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC Psychiatry*, vol. 17, no. 1, pp. 1-10. ISSN 1471244X. DOI 10.1186/s12888-017-1533-6.

## VIII. DECLARACION JURADA

Señor  
YORDY EMERSON DIAZ LOZANO  
Lima

ASUNTO : Autorización para el uso de información con fines académicos

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y, al mismo tiempo comunicarle que en respuesta a su solicitud en la cual el Bach. Yordy Emerson Díaz Lozano con DNI N° 46788249, ex trabajador en el rubro textil en área de producción, solicito autorización para el uso de información para el uso de información contenida en los anexos donde se presenta formatos de recolección de datos.

Al respecto, se autoriza el uso de información con fines netamente académicos, para realizar el trabajo de suficiencia profesional titulado: "Calidad de Estrés, Carga de Trabajo y Comportamientos Accidentados en la Seguridad y Salud Ocupacional de los Trabajadores de la empresa textil YOL FASHION representado por la empresa VISION MODA SAC, con número de RUC: 2055095884, cuyos resultados obtenidos del procesamiento de datos y las implicancias técnicas, legales y administrativas que pudiese genera bajo su responsabilidad.

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente

  
VISION MODA S.A.C.  
RUC: 2055095884  
Yurand Jennifer Forján Contreras  
GERENTE GENERAL

## IX. ANEXOS

**Anexo N° 1.** Matriz de valoración de riesgos – Empresa Yol Fashion

Valor del Índice	Severidad	CRITERIOS		
		Lesión personal	Daño a la propiedad	Daño al proceso
5	<b>CATASTRÓFICO</b>	Más de dos muertes. Varias personas con lesiones permanentes	Pérdida por un monto superior a USD 100,000	Paralización del proceso de más de 1 mes o paralización definitiva
4	<b>MORTALIDAD (Pérdida mayor)</b>	Una muerte. Estado vegetal.	Pérdida por un monto entre USD 10,001 y USD 100,000	Paralización del proceso de más de 1 semana y menos de 1 mes
3	<b>PÉRDIDA PERMANENTE</b>	Lesiones que incapacitan a la persona para su actividad normal de por vida. Enfermedades ocupacionales avanzadas.	Pérdida por un monto entre USD 5,001 y USD 10,000	Paralización del proceso de más de 1 día hasta 1 semana
2	<b>PÉRDIDA TEMPORAL</b>	Lesiones que incapacitan a la persona temporalmente. Lesiones por posición ergonómica.	Pérdida por un monto entre USD 1,000 y USD 5,000	Paralización de 1 día
1	<b>PÉRDIDA MENOR</b>	Lesión que no incapacita a la persona. Lesiones leves.	Pérdida por un monto menor a USD 1,000	Paralización menor de 1 día

Valor del Índice	Probabilidad	CRITERIOS	
		Probabilidad de frecuencia	Frecuencia de exposición
5	<b>COMÚN</b> (muy probable)	Sucede con demasiada frecuencia.	Muchas (6 o más) personas expuestas varias veces al día.
4	<b>HA SUCEDIDO</b> (probable)	Sucede con frecuencia.	Moderado (3 a 5) personas expuestas varias veces al día.
3	<b>PODRÍA SUCEDER</b> (posible)	Sucede ocasionalmente.	Pocas (1 a 2) personas expuestas varias veces al día. Muchas personas expuestas ocasionalmente.
2	<b>RARO QUE SUCEDA</b> (poco probable)	Rara vez ocurre. No es muy probable que ocurra.	Moderado (3 a 5) personas expuestas ocasionalmente.
1	<b>PRÁCTICAMENTE IMPOSIBLE QUE SUCEDA</b>	Muy rara vez ocurre. Imposible que ocurra.	Pocas (1 a 2) personas expuestas ocasionalmente.

CRITERIOS DE VALORACIÓN						
CONSECUENCIA	Catastrófico 5	5	10	15	20	25
	Mortalidad 4	4	8	12	16	20
	Permanente 3	3	6	9	12	15
	Temporal 2	2	4	6	8	10
	Menor 1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		Prácticamente imposible que suceda	Raro que suceda (poco probable)	Podría suceder (posible)	Ha sucedido (probable)	Común (muy probable)
PROBABILIDAD (Frecuencia)						

**Anexo Nº 2. Cuestionario adaptado de (Dominique 1991; Fournier 2012;  
Patesson 2009)**

1- Para ti, ¿qué es el bienestar en tu trabajo? ¿Con que palabras asocias "Bienestar"?

"Para mí es levantarme y volver a trabajar con gusto. Está trabajando en equipo, todos en la misma dirección con todas las opiniones diferentes. El habla debe ser libre y debemos puede trabajar en sintonía con los demás "

"Es un equilibrio en la vida, se trata de sentirse bien, venir a trabajar con placer, tener planes. Hay compartiendo también con los compañeros, la solidaridad entre nosotros. Poder tener intercambios, apoyo en mi desarrollo. "

"No tener angustia por un evento próximo, ser valorado, tener confianza en uno mismo".

2- ¿Cuáles son para ti los factores que contribuyen o promueven tu bienestar en el trabajo?

"Poder tener recursos, herramientas como el PC, el teléfono profesional para poder hacer tu trabajo. También son las relaciones entre colegas y socios en las empresas clientes. Yo pienso también a la confianza y el reconocimiento"

"Tener una estructura de apoyo, estar acompañado, tener una jerarquía que escuche y con quien puede expresarse y poder confiar en sus colegas "

"Es poder llegar al fondo de las cosas, poder hacer bien mi trabajo, para poder hacer mi trabajo de acuerdo con mis valores. "

"Si la empresa escucha el significado que le da el empleado a su acción individual. y al colectivo".

3- Cuando estás feliz, ¿qué cambia eso en tu trabajo?

"Estoy más disponible, más ligero, pero también más atento. Quiero más, tengo más energía para trabajar. También soy más productivo. Trabajo mejor con mejor concentración y estoy más comprometido".

“Estoy más relajado, tomo las cosas con más perspectiva, estoy más tranquilo, es hora de hacerlo bien. Soy más receptivo y atento”.

“Me estimula. Me entusiasma. Presto más atención a los detalles”.

4- ¿Cree que está contribuyendo al bienestar de sus beneficiarios? si es así, ¿cómo? ¿Si no por qué?

“Tengo la impresión de dar esperanza, de hacer que la persona quiera salir de ella. yo traigo respuestas y la persona que se siente más a gusto. ”

“Sí, porque somos una válvula, pueden dejar las cosas a un lado y considerar soluciones. Somos uno lugar de escucha, intercambio”.

"Sí, dejo un espacio de expresión, un espacio para resolver dificultades profesionales, para aliviar las limitaciones personales. "

5- Para ti, ¿cuál es el desempeño de una empresa? ¿Con que palabras asocias “rendimiento”?

"Superávit operativo bruto", "rendimiento es una empresa que vive", "creación de valor ", " desempeño, lo asocio con cifra cuantitativa, en relación con los objetivos cuantificados. También es excelencia, competencia, saber hacer.

"La productividad, ser el mejor, también significa no concentrarse en lo que ha aprendido y avanzar más, creando novedades. "

"Es sobre todo actuación humana". "No hay riqueza excepto los hombres". " es también innovación y economía ”.

6- ¿Cuáles son para ti los factores que contribuyen al desempeño de una empresa?

“En los factores positivos está la motivación, el colectivo. En los factores negativos, pienso en el clima social, absentismo, individualismo”.

"Necesitamos un desempeño sustentable, la empresa es sustentable cuando hay desempeño económico y desempeño social”.

"Necesitas un buen conocimiento de tu mercado para poder anticipar los cambios. Si hay una buena gestión de recursos humanos que sepa cómo contratar y mantener una fuerza laboral eficiente y productivo".

7- ¿Cuáles son los beneficios para los empleados de un buen desempeño de su negocio?

"Primero, diré reconocimiento financiero, pero no es solo eso, también está la valoración humana, buen ambiente. "

"Es una buena tarjeta de presentación si quieres evolucionar o cambiar de orientación profesional".

"Tener un mejor salario, mejores condiciones de trabajo con locales más agradables y amenidades como el gimnasio o un área de relajación. "

8- Según usted, ¿qué es una misión exitosa y cuáles son las consecuencias?

"Una misión tiene éxito cuando el cliente está satisfecho y los contratos se mantienen. Es cuando somos reconocidos por nuestras habilidades".

"Es conseguir los objetivos marcados sintiéndonos realizados profesionalmente".

"Es haber ido más allá del pedido inicial, es haber anticipado necesidades y expectativas"

9- En su opinión, ¿su trabajo contribuye al desempeño de sus beneficiarios? si es así, de qué manera

"Sí, eso es lo que estamos vendiendo. Reduciendo el absentismo, integrando a los discapacitados, reclasificación de determinados empleados, sino también mejorando el clima social y relacional en las empresas. "

"Sí, porque actuamos sobre la conciliación entre la vida personal y profesional. La persona cuanto más trabaja tendrá centrada la mente para que sea más eficiente".

"Al permitir la vuelta al empleo con nuestro apoyo, diré que sí por supuesto".

#### 10- ¿Qué opinas del vínculo entre bienestar en el trabajo y desempeño?

"La empresa no puede ser eficiente si los empleados no son eficientes, es decir cuando están felices de trabajar".

"El vínculo es obvio: si apostamos por el rendimiento a toda costa, vamos hacia el agotamiento. Si va en el desempeño, pero al estar atentos al bienestar, allí podemos obtener resultados inesperados (aproveche más su tiempo personal, más cohesión equipo y más ideas). "

"El desempeño absoluto es la empresa que logra sus objetivos, que satisface a sus clientes mientras respetando el bienestar de sus empleados".

"El bienestar y el rendimiento son Yin y Yang para lograr logros. ". " esto es anidados, son dos conceptos que no se pueden separar".

"Es la discrepancia entre el discurso y lo que experimentan los empleados lo que me impacta. En una encuesta, Leí que el 88% de los empleados se siente bien, tengo que ver a todos los demás".



## FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL

### DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, DIAZ LOZANO YORDY EMERSON estudiante de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA y Escuela Profesional de INGENIERÍA AMBIENTAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Suficiencia Profesional titulado: CALIDAD DE ESTRÉS, CARGA DE TRABAJO Y COMPORTAMIENTOS ACCIDENTADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA YOL FASHION, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Suficiencia Profesional:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
DIAZ LOZANO YORDY EMERSON DNI: 46788249 ORCID: 0000-0001-8587-1830	