



FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES

“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE ACTIVIDADES
CONEXAS A LA CONSTRUCCIÓN DURANTE EL CONTEXTO
DEL COVID-19”

Tesis para optar al grado académico de:
Maestro en Seguridad y Salud en el Trabajo

Presentado por:
Susan Elizabeth Villacorta Chuyacama (0000-0002-0572-5700)

Asesor:
Eddy Roberto Segura Paucar (0000-0003-3580-7712)

Lima – Perú

2021

Acta de sustentación.



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 07 de setiembre de 2021.

Los integrantes del Jurado de tesis:

| | |
|---|--------------------------|
| Presidente: Mg. Henry Alexander Cueva Vásquez | <input type="checkbox"/> |
| Miembro: Mg. Carmen Vanessa Ramon Astocondor | |
| Miembro: Mg. Frank Roger Mayta Tovalino | |

Se reúnen para evaluar la tesis titulada: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE ACTIVIDADES CONEXAS A LA CONSTRUCCIÓN DURANTE EL CONTEXTO DEL COVID-19.**

Presentada por el/la estudiante/bachiller:
Susan Elizabeth Villacorta Chuyacama

Para optar el Título/Grado de Maestría en seguridad y salud en el trabajo


Asesorado por: Eddy Roberto Segura Paucar
Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño del tesisista del Posgrado en Medicina en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple () calificar a:

| | | | |
|---|------------------------------|------------------------------|-----------------|
| Tesisista: Susan Elizabeth Villacorta Chuyacama | Nota (en letras): 14 catorce | | |
| Aprobado (x) | Aprobado - Muy buena () | Aprobado - Sobresaliente () | Desaprobado () |


Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.




Mg. Henry Alexander Cueva
Vásquez
Presidente(a) del Jurado



Mg. Eddy Roberto Segura Paucar
Asesor(a)



Mg. Carmen Ramon Astocondor
Miembro 1



Mg. Frank Roger Mayta Tovalino
Miembro 2

T//001606731
inform@cientificadeluz
01151111111111

Dedicatoria

A mi familia que fue el motivo que me impulsó a seguir adelante con este proyecto.

Agradecimientos

Agradezco al Dr. Eddy Segura y a la empresa Layher Perú S.A.C. por los aportes para la realización del presente trabajo de investigación.

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la influencia del contexto COVID-19 en la evaluación de los factores psicosociales intralaborales de los trabajadores de una empresa de actividades conexas a la construcción por medio del análisis comparativo de los resultados de febrero y septiembre 2020”.

Métodos: Estudio no experimental longitudinal. Se realizó una comparación de resultados de la evaluación de los “factores psicosociales intralaborales” de febrero y septiembre 2020 a través de siete dimensiones del “cuestionario Factores psicosociales en el trabajo” para cuantificar la influencia del contexto COVID-19. Los resultados se dividieron en “bajo”, “medio” y “alto”.

Resultados: Se evaluaron a 91 trabajadores en febrero y septiembre, resultando la dimensión “Exigencias laborales” con nivel de exposición “alto”, con una diferencia del 29.7% comparando ambos meses. Asimismo, la dimensión “Exigencias laborales” alcanzó un nivel de exposición “alto” del 100% en febrero y 67% en septiembre para puestos administrativos y la dimensión “Carga de Trabajo” alcanzó un nivel de exposición “alto” del 60% en septiembre para el rango entre 6 años y menor a 9 años laborados. La dimensión “Remuneración del rendimiento”, en febrero era un factor psicosocial favorable con nivel de exposición “baja” de 98.9%, sin embargo, en septiembre alcanzó un nivel de exposición “alto” de 21.9%.

Discusión: Las dimensiones que sido afectadas negativamente dentro del contexto COVID-19, pueden compararse de forma parcial con los resultados de la bibliografía revisada esto debido a los cambios en la modalidad de trabajo y la situación económica de las empresas, lo cual genera limitación en el presente estudio.

Palabras clave: factores psicosociales, intralaboral, trabajadores, COVID-19

ABSTRACT

Objective: “Determine the influence of the COVID-19 context in occupational psychosocial factors assessing of workers of a building related activities company in Perú on a comparative analysis of the February and September 2020 results”.

Methods: No experimental and longitudinal study. Occupational psychosocial factors assessing about February and September 2020 were compared through seven dimensions of “Occupational Psychosocial Factors Questionnaire” to quantify the COVID-19 context influence. The results were grouped into low, medium and high.

Results: The ninety-one workers were assessed in February and September, dimension “Labor Requirements” appeared with high exposure level, compared both months there is a 29.7% difference. It should also be noted that dimension “Labor Requirements” was 100% high exposure level in February and 67% in September for management positions and dimension “Workload” was 60% high exposure level in September for years worked between 6 years and less than 9 years. Dimension “Performance Reward” was 98.9% in low exposure level in February, however in September was 21.9% high exposure level increased.

Discussion: The dimensions affected negatively in COVID-19 context, can be compared only partially with results of literature review, because the economic situation and working methodology has changed drastically.

Keywords: Psychosocial factors, in-work, workers, COVID-19

INTRODUCCIÓN

La pandemia ocasionada por el COVID-19 ha tenido un rol importante en el aspecto emocional en los trabajadores y en la dirección de personas (1). El contexto COVID-19 ha generado cambios radicales, ya que la mayoría de trabajadores que asumen roles administrativos u operativos en Perú desarrollaban un trabajo netamente presencial. Y actualmente ambos grupos viven un proceso de adaptación según la naturaleza de sus funciones. Asimismo en los últimos años se ha incrementado el esfuerzo mental y físico de los trabajadores (2).

Un aspecto a ser considerado es el desarrollo del trabajo remoto el cual puede presentar aspectos negativos y afectar la salud mental del trabajador, más aún que se han asumido de forma no planificada (3). Según la encuesta realizada por IPSOS en diciembre del 2020 para el World Economic Forum, el 50% de personas que trabajan ha presentado dificultad entre la vida laboral y personal dentro del contexto del COVID-19 (4). Existen condiciones como conflicto de roles, dificultad para ejecutar la tarea, deficiente competencia entre otros que pueden presentarse de forma frecuente, tornando inmanejable los factores psicosociales (5).

De acuerdo al estudio de Guerrero et al. (6) se considera que evaluar los “factores psicosociales intralaborales” es una tarea importante en la prevención de riesgos laborales. Asimismo el diseños de un puesto de trabajo que presentan deficiencia pueden convertirse en un riesgo psicosocial (7).

El “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” (8) fue el instrumento utilizado para recabar información y posteriormente realizar el análisis de los resultados de los factores psicosociales evaluados en febrero y septiembre 2020. Los resultados dependen del valor que asignen los trabajadores a cada dimensión, pudiéndose identificar

situaciones inocuas o de riesgo psicosocial (9), así como de la explicación previa que se les brinda para completar el cuestionario.

La exposición a los “factores psicosociales intralaborales” pueden causar efectos positivos o negativos, dentro de ello los riesgos psicosociales afectan de forma negativa (10). El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del contexto COVID-19 en la evaluación de los “factores psicosociales intralaborales” en trabajadores de una empresa de actividades conexas a la construcción en base a un análisis de los resultados de febrero y septiembre 2020.

MÉTODOS

Contexto y diseño del estudio

Se recolectó la información sobre los resultados del “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” obtenidos de un formulario en línea aplicado al total de 91 trabajadores en febrero y septiembre del 2020 de acuerdo al monitoreo psicosocial plasmado en el “Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020”, considerando también normativa legal asociada al trabajo remoto (11). El estudio se realizó a través de un diseño no experimental longitudinal (12). Los datos obtenidos del cuestionario fueron sobre edad, sexo, tipo de puesto de trabajo, rango de tiempo que laboran en la empresa, modalidad de trabajo (incluido para septiembre) y los resultados de la evaluación de las dimensiones; al ser un cuestionario confidencial no se incluyeron datos personales.

Criterios de elegibilidad

Los criterios de inclusión fueron: trabajadores de ambos sexos que participaron del “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en febrero y septiembre del 2020, que realizaron labores bajo la modalidad presencial y remoto en las sedes Lima, Piura y Arequipa, incluyendo trabajadores nuevos en situación de reemplazo. Como criterio de exclusión se tomó en cuenta aquellos cuestionarios que se encuentran incompletos. Cabe resaltar que para el presente estudio no hubo exclusión de cuestionarios.

Población de estudio

Se consideró el total de 91 trabajadores como población de estudio, debido a que es una población pequeña no se realizó un muestreo. La única diferencia fue que entre febrero y septiembre hubo 4 trabajadores nuevos en situación de reemplazo.

Variables de estudio e instrumentos de medición

La principal variable fue factores psicosociales intralaborales. Otras variables de estudio fueron: “edad”, “sexo”, “rango de años que viene laborando en la empresa”, “tipo de

puesto” y “modalidad de trabajo”. El instrumento utilizado fue el “Cuestionario de factores psicosociales en el Trabajo” (13). La validación del cuestionario fue a través de un estudio con trabajadores peruanos, presentando un “alfa de Cronbach” de 0,9 y una “varianza explicada” de 58,9% (8).

El cuestionario constó de 46 preguntas agrupadas en 7 dimensiones: “Condiciones del lugar de trabajo”, “Carga de trabajo”, “Contenido y características de la tarea”, “Exigencias laborales”, “Papel laboral y desarrollo de la carrera”, “Interacción social y aspectos organizacionales” y “Remuneración del rendimiento”. Se utilizó la “escala Likert” de “0” a “4”, donde 0 = “Nunca” y 4 = “siempre”, a mayor puntaje mayor fue la exposición negativa al factor psicosocial respectivo.

Plan de análisis de datos

Previo al análisis estadístico, se generó una base de datos en MS Excel versión 2019 con la información recolectada a través del cuestionario (aplicado como formulario en línea) en febrero y septiembre. Además, en este programa se determinaron los puntajes de las siete dimensiones a partir de la sumatoria de las puntuaciones en sus ítems correspondientes. Para resumir la información de las variables y las características de la población de estudio se usó la estadística descriptiva. En este sentido, las frecuencias y porcentajes fueron empleadas para describir a dicha población, conocer la distribución de los tres niveles de exposición (“bajo”, “medio” y “alto”) en cada dimensión y comparar estos resultados para febrero (presencial) y septiembre (presencial y remoto). Asimismo, para el análisis de las variables sexo, tipo de puesto, antigüedad laboral y sede y las dimensiones con nivel de exposición alto también se utilizaron frecuencias y porcentajes. Complementariamente, se utilizaron gráficos de barras para resumir esta información. Por otro lado, para describir las variables de estudio en febrero y septiembre se utilizaron la “media” y la “desviación estándar”.

Posteriormente se realizó un análisis de la normalidad de las variables mediante la prueba paramétrica de Kolmogórov-Smirnov con la corrección de Lilliefors, debido a que la cantidad de participantes fue mayor a 50. En la etapa de estadística inferencial, se utilizó la prueba paramétrica “t-Student para muestras relacionadas”, y se consideró un “nivel de significancia” del 95%. Los análisis señalados fueron realizados en el programa estadístico IBM SPSS versión 25 y Stata versión 16, ambos para entorno Windows. Los resultados del cuestionario fueron analizados a nivel de empresa, por lo que los datos no se pueden concatenar a nivel individual para análisis pareados.

Aspectos éticos y regulatorios

El protocolo del trabajo de investigación, sus procedimientos e instrumentos se revisó y aprobó por el “Comité Institucional de Ética en investigación” de la “Universidad Científica del Sur”, según constancia N° 379-CIEI-CIENTÍFICA-2020, asimismo la empresa Layher Perú S.A.C. remitió una carta de autorización en referencia al uso de la información del “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” de la empresa.

RESULTADOS

Características del instrumento utilizado

Se utilizó el “Cuestionario de factores psicosociales en el Trabajo”, considerando la exposición a los factores psicosociales se analizó las dimensiones del cuestionario aplicado en febrero y septiembre obteniendo una alfa de Cronbach de 0.882 y 0.875 respectivamente.

Características de la población estudiada

Se analizaron 91 cuestionarios de febrero y septiembre respectivamente. El rango de edades fue de 23 a 62 años. Predominando el sexo masculino con 72.5% en febrero y 75.8% en septiembre. El tipo de puesto administrativo corresponde a un 62.6% y operativo a un 37.4% del total, esto se mantuvo vigente en ambos meses. Respecto a las sedes se tiene un mayor porcentaje de trabajadores en la sede Lima con un 64.8% (ver tabla 1).

Resultados de estudio por mes

En febrero se evidenció que la dimensión evaluada “Exigencias laborales” muestra un nivel de exposición “alto” de 52.7%, esto significa que es la dimensión con mayor exposición negativa, a diferencia de “Condiciones del lugar de Trabajo” que tiene un nivel de exposición bajo con un 100% de total de resultados evaluados (ver Fig. 1). En septiembre, se presentó el siguiente comportamiento: la dimensión “Exigencias laborales” alcanzó un nivel de exposición “alto” de 82.4%, las dimensiones “Remuneración al rendimiento” de 22% y “Carga de Trabajo” de 11% (ver tabla 2), asimismo las demás dimensiones han presentado niveles de exposición “alto”, pero en menor porcentaje (Fig. 2).

Se cumplió el supuesto de normalidad ($p > 0.05$) con la prueba de “Kolmogórov-Smirnov” en las siete dimensiones; referente a los resultados de la prueba t-Student

comparando febrero y septiembre se obtuvo $p < 0.05$ para seis dimensiones excepto para “Interacción social y aspectos organizacionales”, pudiendo deducir que no existe diferencia significativa en esta dimensión (ver tabla 4).

Comparación por características de la población de estudio

Analizando los resultados de las dimensiones con mayor nivel de exposición “alto” y las “características de la población de estudio”, lo más relevante fue que en el género masculino obtuvo mayor nivel de exposición respecto al género femenino en febrero y septiembre; para los puestos administrativos, la dimensión “Exigencias Laborales” alcanzó un nivel de 100% en febrero y 67% y en septiembre; asimismo referente al rango de años laborados en la empresa, esta dimensión alcanzó un nivel de 33% en febrero para el rango entre 1 año y menor de 3 años y un nivel de 29% en septiembre para el rango entre 3 años y menor de 6 años. A su vez la dimensión “Carga de Trabajo” tuvo un nivel de 60% para el rango entre 6 años y menor a 9 años (ver tabla 3).

Comparación por modalidad de trabajo

Considerando el nivel de exposición por modalidad de trabajo presencial, las dimensiones “Exigencias laborales” y “Remuneración al rendimiento” tuvieron un nivel de exposición “alto” de 78% y 19.5% respectivamente, a diferencia de la dimensión “Interacción social y aspectos organizacionales” con un mayor nivel de exposición “bajo” de 82.9%.

Correspondiente al trabajo remoto, las dimensiones “Exigencias laborales” y “Remuneración al rendimiento” tuvieron un nivel de exposición “alto” de 86% y 24% respectivamente, superando en 8% y 4.5% cada una en comparación al trabajo presencial; a diferencia de la dimensión “Condiciones del lugar de Trabajo” que tuvo un nivel de exposición “bajo” de 100% (ver figura 2).

DISCUSIÓN

En los resultados de la investigación se pudo apreciar que las dimensiones “Exigencias laborales”, “Remuneración al rendimiento” y “Carga de Trabajo” tuvieron un incremento en el nivel de exposición “alto” de 29.4%, 22% y 11% de febrero a septiembre, por lo que se puede deducir que el contexto COVID-19 influyó en la evaluación de dichas dimensiones, esto concuerda con un estudio realizado el 2018, en Perú, con colaboradores de una minera donde el nivel de exposición “alto” para las dimensiones “Exigencias Laborales” y “Remuneración al rendimiento” fueron de 36.3% y de 11.8% respectivamente, excepto para “Carga de Trabajo” que fue de 1.6% (14).

Sin embargo, estos resultados no coinciden con un estudio del 2018 en Ecuador con trabajadores de una empresa textil donde dichas dimensiones sólo presentaron nivel de exposición “medio” de 66.7% para “Exigencias Laborales”, 57.1% para “Remuneración al Rendimiento” y 50% para “Carga de Trabajo”, las demás dimensiones presentaron nivel de exposición “bajo” (15). Comparando con un estudio del 2019 con trabajadores peruanos existe una similitud en los resultados de las dimensiones “Exigencias laborales” y “Carga de Trabajo” con un nivel de exposición “alto” de 86.2% y 72% respectivamente (13). Según Martínez (16), los cambios que suceden en el entorno actual tienen relación directa con la demanda de concentración y atención debido a que los trabajadores deben asimilar información muchas veces dispersa sobre normativas cambiantes que puedan afectar sus actividades.

Dentro de septiembre, la dimensión “Exigencias laborales” en el trabajo presencial tuvo un nivel de exposición “alto” de 78% y en el trabajo remoto el nivel de exposición “alto” fue de 86% (ver tabla 2), con la puesta en marcha de la desconexión digital fuera del horario de trabajo remoto avalado por normativa legal se espera la disminución del nivel de exposición negativa (11). Otra dimensión afectada en el mes de septiembre fue

“Remuneración al rendimiento” con un nivel de exposición “alto” de 19.5% para el trabajo presencial y 24% para el trabajo remoto, a diferencia del mes de febrero donde el nivel de exposición “alto” para esta dimensión era 0%, este último resultado difiere de un estudio del 2019 en Ecuador realizado en una empresa de servicios petroleros donde la dimensión “Remuneración al rendimiento” tienen un nivel de exposición “alto” de 50% (17).

Podemos tomar en cuenta también que Lima metropolitana fue afectada por la crisis del COVID-19 en el mercado laboral principalmente en población con nivel educativo técnico según un estudio realizado el 2020 (18). Por otro lado, la incertidumbre y ansiedad como factores externos también pueden afectar a la dinámica familiar del trabajador (19) lo cual pudo influir en los resultados de septiembre, complementándose con un estudio realizado en el 2016 en Colombia con personal administrativo universitario, donde se señala que existe una relación entre nivel de exposición negativo de factores psicosociales extralaborales y niveles de estrés significativos con un 30% del total de la muestra aproximadamente (20).

Dentro del trabajo remoto se puede considerar que el uso de la tecnología puede conllevar a un estado psicológico negativo si no se gestiona adecuadamente (21). Según la encuesta de IPSOS realizado entre noviembre y diciembre del 2020 en 28 países incluyendo Perú, en promedio 32% de los trabajadores en modalidad remota han laborado más horas según los lineamientos locales de cada país, asimismo se evidenció el incremento del nivel de estrés en un 72% de trabajadores encuestados en Perú (4).

Respecto a las características de la población de estudio y las dimensiones con mayor de nivel de exposición “alto”, se pudo resaltar que la dimensión “Exigencias Laborales” alcanzó un nivel de exposición negativa de 100% y 67% en febrero y septiembre respectivamente para puestos administrativos, sin embargo, la dimensión “Carga de

Trabajo” alcanzó un nivel de exposición negativa del 60% para el rango entre 6 años y menor a 9 años laborados en septiembre, comparando este resultado difiere de un estudio del 2014 con población económicamente activa en Perú, donde la dimensión “Exigencias Laborales” es una de las que presenta mayor afectación y tiene un nivel de exposición “alto” de 15.9% (22).

Los factores psicosociales referentes a la demanda en el trabajo y recompensas generan mayor estrés en los trabajadores (23). Se debe tomar en cuenta que si existe disponibilidad de recursos el nivel de presión o exigencia puede mantenerlo motivado y presto a trabajar y aprender (24). Si bien no se ha considerado factores externos en la evaluación de factores psicosociales como estrés o ansiedad, estos pueden tener incidencia significativa en los resultados (25), debido a que están presentes dentro del contexto COVID-19 (26). Si bien el nivel de exposición negativa a factores psicosociales provoca una tensión psicológica, no siempre está relacionado al deterioro de la salud y el trabajador puede adaptarse a afrontarlo de manera positiva (27). La organización debería planificar actividades para disminuir el nivel de exposición negativa a los factores psicosociales, mientras dichos factores sean favorables mayor es el desempeño del trabajador (28), para ello es clave mantener un entorno laboral y familiar saludable esto favorece a la productividad y calidad de trabajo (29).

De los resultados analizados de febrero y septiembre 2020 se pudo comprobar la influencia del contexto COVID-19 en la evaluación de los “factores psicosociales intralaborales” de los trabajadores de una empresa de actividades conexas a la construcción. En este estudio se mostró que el factor psicosocial con mayor nivel de exposición negativo está ligado a “Exigencias Laborales” seguido por “Remuneración al rendimiento”. Otras dimensiones evaluadas no presentan nivel de exposición negativo significativo.

En cuanto a la limitación del estudio se encontró que no existen muchos trabajos de investigación de este tipo debido a que el contexto COVID-19 es una situación reciente. Otra limitación fue la población de estudio que estuvo conformada solamente por 91 personas, debido a que correspondía la totalidad de trabajadores de la empresa. Sin embargo, al ser un cuestionario realizado de forma anónima, disminuye la posibilidad de un sesgo en la información y los resultados van acorde a la realidad, representando un aporte para estudios futuros al mantenerse vigente el contexto COVID-19.

Dentro de las fortalezas se puede destacar que se evaluó la comparación de la misma cantidad de trabajadores entre los meses de febrero y septiembre, asimismo nos permitió conocer los cambios de los factores psicosociales antes y durante el contexto COVID-19. Se recomienda realizar una evaluación de factores psicosociales post contexto COVID-19, para contar con una comparativa del antes, durante y después e identificar si la exposición negativa a los factores psicosociales se mantiene.

En conclusión, en este estudio realizado en febrero y septiembre 2020, la dimensión “Exigencias Laborales” se mantiene como un factor psicosocial con exposición negativa seguido por las dimensiones “Remuneración al rendimiento” y “Carga de trabajo” que en septiembre se han manifestado como factores psicosociales con exposición negativa; entre el trabajo remoto y presencial la dimensión “Exigencias laborales” prevalece como un factor psicosocial con exposición negativa, con una diferencia del 8% y en la dimensión “Remuneración al rendimiento”, la diferencia es de 4% siendo mayor en ambos casos para la modalidad de trabajo remoto. Lo más relevante referente a las características de la población de estudio, surgió en la dimensión “Exigencias laborales” que alcanzó un mayor nivel de exposición negativa para puestos administrativos en febrero y septiembre y la dimensión “Carga de Trabajo” alcanzó un mayor nivel de exposición negativa para el rango entre 6 años y menor a 9 años laborados en septiembre.

Agradecimientos: Los autores desean expresar su agradecimiento al centro de labores sede del estudio (empresa LAYHER PERÚ S.A.C.) que, a través de sus representantes y autoridades, brindo acceso, facilidades y autorización para la ejecución de esta investigación al permitir el acceso a la información del monitoreo psicosocial y otros datos utilizados. También agradecen a la Universidad Científica del Sur por el apoyo administrativo, académico y científico.

Financiamiento: Esta investigación fue financiada con recursos propios de los autores.

Conflictos de interés: Los autores declaran que no tienen conflictos de interés que declarar.

Disponibilidad de los datos: Las bases de datos generadas y/o analizadas durante esta investigación se encuentran disponibles mediante solicitud directa al autor corresposal mediante solicitud razonable y justificada.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aranda I. Estados emocionales , entorno laboral y crisis sanitaria. Cap Hum. [Internet]. 2020; (354):27–31. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7540314>
2. Molina D. Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021. [Tesis para optar el título de Magister en Gestión del Talento Humano]. Quito: Universidad Internacional SEK; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3836>
3. Jorquera R, Herrera F. Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. Rev Digit Investig en Docencia Univ. [Internet].2020;14(2). Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1310>
4. IPSOS. The Covid-19 Pandemic’s Impact on Workers’ Lives: 28-country Ipsos survey for The World Economic Forum. Ipsos [Internet]. 2020;(December):20. Disponible en: <https://www.ipsos.com/en/covid-19-pandemics-impact-workers-lives>
5. Rivera A. Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores [Tesis para optar el título de Especialista en Alta Gerencia]. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada; 2017. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16216>
6. Guerrero-Barona E, Gomez del Amo R, Moreno-Manso JM, Guerrero-Molina M. Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. Rev Clínica Contemp. [Internet]. 2018;9:1–12. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/330010896_Factores_de_riesgo_psicosocial_estres_percibido_y_salud_mental_en_el_profesorado

7. Guillén C. La gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* [Internet]. 2015;127:48–53. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7070532>
8. Pando M, Varillas W, Aranda C, Elizalde F. Análisis factorial exploratorio del ‘ Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo ’ en Perú. *An la Fac Med.* [Internet]. 2016;77(4):365–71. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S102555832016000400008&script=sci_abstract
9. Montalvo E, Guerrero E, Rodríguez M, Agudo J, Moreno JM, Paredes D. Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. *Siglo Cero* [Internet]. 2020;51(1):53–72. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342836032_Prevalencia_y_niveles_de_exposicion_a_factores_y_riesgos_psicosociales_a_traves_del_ISTAS-21
10. Cázares C. La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Cambios y permanencias* [Internet]. 2020;11(1):602–24. Disponible en: <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>
11. PCM. Decreto de urgencia 127-2020. 2020 p. 2–6.
12. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. *Metodología de la investigación*. Sexta. Mc Graw Hill; 2014.
13. Pando-Moreno M, Gascón-Santos S, Varillas-Vilches W, Aranda-Beltrán C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Rev Cienc UNEMI* [Internet]. 2019;12(29):1–8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5826/582661250001/html/index.html>
14. Paucar A. Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en

- colaboradores de una minera peruana [Trabajo de investigación para optar el grado de Bachiller en Psicología]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2018. Disponible en: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3584>
15. Pumisacho G. Diagnóstico de factores psicosociales y propuesta de un plan de prevención en una empresa textil ubicada en el Valle de los Chillos [Trabajo de titulación para optar el título de Psicóloga Industrial]. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2018. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15903>
 16. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. Rev. Común y Salud [Internet]. 2020;10(2):301–21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697400>
 17. Montes K, Flores R, González R, Barreno-Avila E. Relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida en el trabajo en empleados de una Empresa de Servicios Petroleros. Rev Ocronos [Internet]. 2019;19. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/351545743>
 18. Weller J. La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Cepal [Internet]. 2020;34. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45759>
 19. Olivares F. Factores que incidirían en la Insatisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa TECNASIC S. A. [Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional]. Santiago: Universidad de Chile; 2016. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/150109>
 20. Romero-Díaz CH, Beleño R, Ucros M, Echeverría A, Lasprilla S. Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Enfermería actual en Costa Rica [Internet]. 2016;31:1–15. Disponible en:

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5571655>
21. Díaz FJ, González JM, González R. El impacto de las tecnologías como nuevo riesgo psicosocial en el trabajo. El riesgo tecnológico impacto Soc [Internet]. 2017;107–123. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/327051423_Impacto_de_la_tecnologia_como_nuevo_riesgo_psicosocial_en_el_trabajo.
 22. López M, García S, Pando M. Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. Cienc Trab [Internet]. 2014;16:164–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>.
 - 23.éspedes M. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y planteamiento de la actividad preventiva en la empresa Carllanos Villavicencio [Tesis para optar el título profesional en Administracion de Empresas]. Villavicencio: Universidad Cooperativa de Colombia; 2016. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/12678>
 24. Gutiérrez AM, Vilorio-Doria JC. Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. Salud Uninorte [Internet]. 2014;30(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850001>
 25. Bucci N, Luna M. Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. Rev Digit Investig y Postgrado [Internet]. 2015;5(1):1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5161341>
 26. Arias Y, Herrero Y, Cabrera Y, Chibás D, Garcia Y. Manifestaciones psicológicas frente a la situación epidemiológica causada por la COVID-19. Rev Habanera Ciencias Medicas [Internet]. 2020;19:1–13. Disponible en:

- http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000400012
27. Graneros J. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería– Lima, 2017 [Tesis para optar el grado de Maestro en Comportamiento Organizacional con mención en Gestión de Recursos Humanos]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6451>
 28. Hinojoza R. Los Factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Pronacnor Cia. Ltda [Tesis para optar el título profesional en Psicología Industrial]. Quito: Universidad Central del Ecuador;2016. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7616>
 29. Castañeda Y, Betancur J, Salazar NL, Mora A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Psyconex [Internet]. 2017;9(14):1–13. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>

TABLAS

TABLA 1: Características generales de la población de estudio

| | | Feb-20 | Sep-20 |
|---|------------|----------|----------|
| Variables | | N=91 | |
| Edad (cuartiles) | | (%) | (%) |
| 1 cuartil | 23-28 años | 24(26.4) | 25(27.5) |
| 2 cuartil | 29-31 años | 23(25.3) | 21(23.1) |
| 3 cuartil | 32-40 años | 22(24.2) | 25(27.5) |
| 4 cuartil | 41-62 años | 22(24.2) | 20(22) |
| Sexo | | | |
| Femenino | | 25(27.5) | 22(24.2) |
| Masculino | | 66(72.5) | 69(75.8) |
| Tipo de puesto | | | |
| Administrativos | | 57(62.6) | 57(62.6) |
| Operativos | | 34(37.4) | 34(37.4) |
| Rango de años que labora en la empresa (n) | | | |
| n< 1 | | 4(4.4) | 8(8.8) |
| 1 < n < 3 | | 25(27.5) | 19(20.9) |
| 3 <n< 6 | | 21(23.1) | 25(27.5) |
| 6<n<9 | | 24(26.4) | 24(26.4) |
| >=9 | | 17(18.7) | 15(16.5) |
| Sede | | | |
| Lima | | 59(64.8) | 59(64.8) |
| Arequipa | | 19(20.9) | 20(22) |
| Piura | | 13(14.3) | 12(13.2) |
| Forma de trabajo | | | |
| Presencial | | 91 (100) | 41(45.1) |
| Remoto | | 0 (0) | 50(54.9) |

Fuente: Elaboración propia

En el mes de septiembre se han incorporado 4 personas nuevas en situación de reemplazo manteniendo la cantidad de personas del mes de febrero.

TABLA 2: Distribución de dimensiones vs nivel de exposición

| No. | Dimensiones | Nivel de exposición | Febrero n=91 | Septiembre n=91 | Septiembre (presencial) n=41 | Septiembre (remoto) n=50 |
|-----|--|---------------------|-----------------|--------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| 1 | Condiciones del lugar de trabajo | Bajo | 91 (100%) | 79 (86.8%) | 29 (70.7%) | 50 (100%) |
| | | Medio | 0 (0%) | 9 (9.9%) | 9 (22%) | 0 (0%) |
| | | Alto | 0 (0%) | 3 (3.3%) | 3 (7.3%) | 0 (0%) |
| 2 | Carga de trabajo | Bajo | 64 (70.3%) | 39 (42.9%) | 17 (41.5%) | 22 (44%) |
| | | Medio | 27(29.7%) | 42 (46.1%) | 20 (48.7%) | 22 (44%) |
| | | Alto | 0 (0%) | 10 (11.0%) | 4 (9.8%) | 6 (12%) |
| 3 | Contenido y características de la tarea | Bajo | 76 (83.5%) | 49 (53.8%) | 21 (51.2%) | 28 (56%) |
| | | Medio | 15 (16.5%) | 38 (41.8%) | 18 (43.9%) | 20 (40%) |
| | | Alto | 0 (0) | 4 (4.4%) | 2 (4.9%) | 2 (4%) |
| 4 | Exigencias laborales | Bajo | 8 (8.8%) | 2 (2.2%) | 2 (4.9%) | 0 (0%) |
| | | Medio | 35 (38.5%) | 14 (15.4%) | 7 (17.1%) | 7 (14%) |
| | | Alto | 48 (52.7%) | 75 (82.4%) | 32 (78.0%) | 43 (86%) |
| 5 | Papel laboral y desarrollo de la carrera | Bajo | 76 (83.5%) | 65 (71.4%) | 28 (68.3%) | 37 (74%) |
| | | Medio | 15 (16.5%) | 18 (19.8%) | 7 (17.1%) | 11 (22%) |
| | | Alto | 0 (0%) | 8 (8.8%) | 6 (14.6%) | 2 (4%) |
| 6 | Interacción social y aspectos organizacionales | Bajo | 88 (96.7%) | 78 (85.7%) | 34 (82.9%) | 44 (88%) |
| | | Medio | 3 (3.3%) | 11 (12.1%) | 5 (12.2%) | 6 (12%) |
| | | Alto | 0 (0%) | 2 (2.2%) | 2 (4.9%) | 0 (0%) |
| 7 | Remuneración del Rendimiento | Bajo | 90 (98.9%) | 42 (46.2%) | 19 (46.3%) | 23 (46%) |
| | | Medio | 1 (1.1%) | 29 (31.9%) | 14 (34.1%) | 15 (30%) |
| | | Alto | 0 (0%) | 20 (21.9%) | 8 (19.5%) | 12 (24%) |

Fuente: Elaboración propia

TABLA 3: Características de la población vs dimensiones de nivel de exposición “alto”

| Variables | Febrero 2020 | | Septiembre 2020 | | | |
|---|--|----------------------|-----------------|----------------------|------------------------------|------------------|
| | N=91 | | | | | |
| | Dimensiones con nivel “alto”-exposición negativa | | | | | |
| | N | Exigencias Laborales | N | Exigencias Laborales | Remuneración del rendimiento | Carga de Trabajo |
| Sexo | | | | | | |
| Femenino | 25 | 39.58% | 22 | 21% | 15% | 30% |
| Masculino | 66 | 60.42% | 69 | 79% | 85% | 70% |
| Tipo de puesto | | | | | | |
| Administrativos | 57 | 100% | 57 | 67% | 70% | 70% |
| Operativos | 34 | 0% | 34 | 33% | 30% | 30% |
| Rango de años que labora en la empresa | | | | | | |
| n < 1 | 4 | 6% | 8 | 5% | 0% | 0% |
| 1 < n < 3 | 25 | 33% | 19 | 23% | 10% | 0% |
| 3 < n < 6 | 21 | 13% | 25 | 29% | 35% | 30% |
| 6 < n < 9 | 24 | 25% | 24 | 28% | 35% | 60% |
| >=9 | 17 | 23% | 15 | 15% | 20% | 10% |
| Sede | | | | | | |
| Lima | 59 | 92% | 59 | 68% | 80% | 90% |
| Arequipa | 19 | 6% | 20 | 20% | 5% | 10% |
| Piura | 13 | 2% | 12 | 12% | 15% | 0% |

Fuente: Elaboración propia

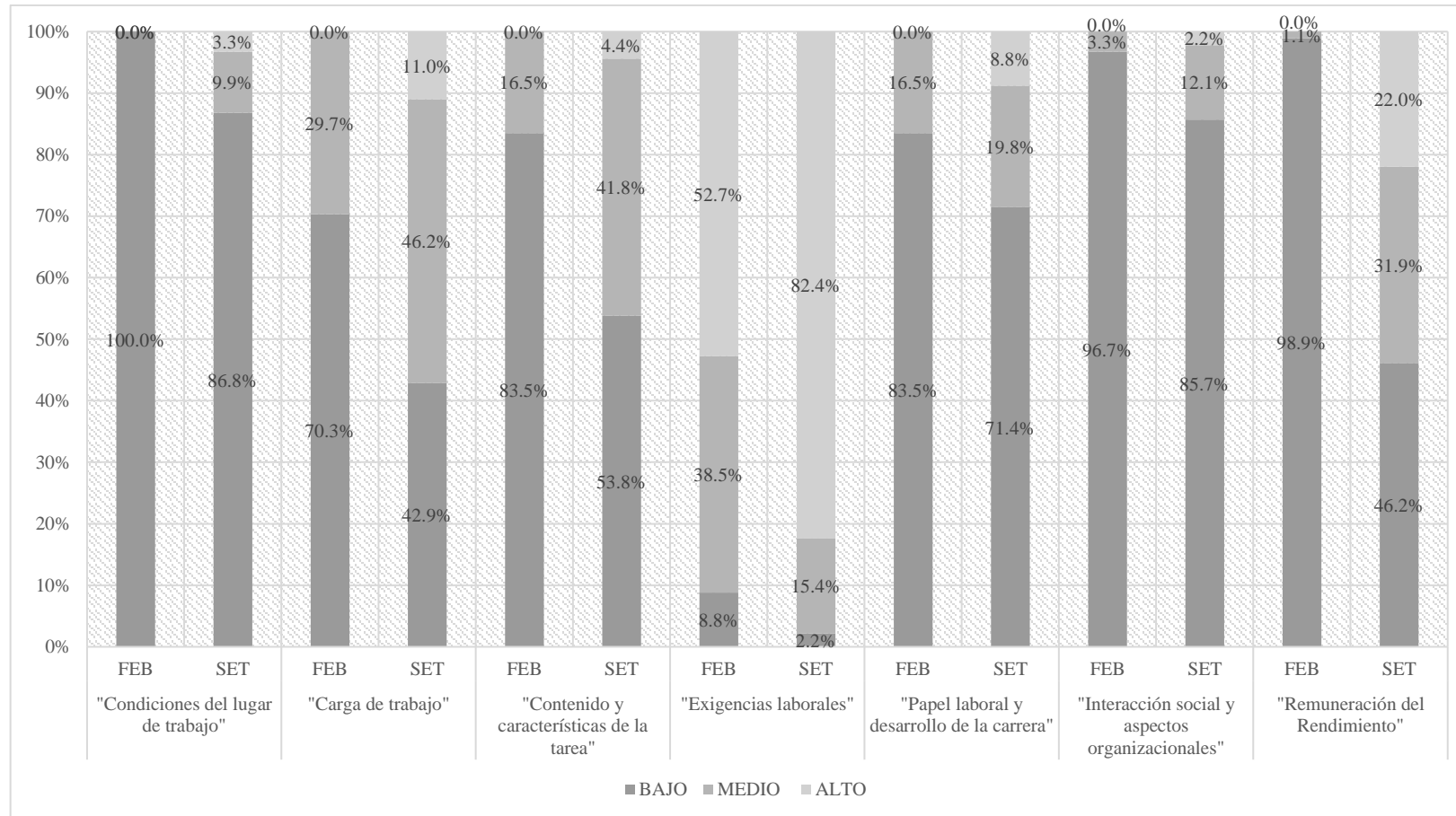
TABLA 4: Análisis comparativo Febrero-Septiembre 2020

| Dimensión | Estudio | Participantes (n) | Media | Desv. Estándar | t-Student (p) |
|--|------------|-------------------|-------|----------------|---------------|
| Condiciones del Lugar de Trabajo | Febrero | 91 | 1.52 | 1.89 | < 0.001 |
| | Septiembre | | 7.98 | 5.33 | |
| Carga de Trabajo | Febrero | 91 | 6.59 | 1.90 | < 0.001 |
| | Septiembre | | 7.73 | 2.63 | |
| Contenido y Características de la tarea | Febrero | 91 | 6.82 | 2.32 | < 0.001 |
| | Septiembre | | 9.04 | 3.60 | |
| Exigencias Laborales | Febrero | 91 | 14.23 | 3.16 | < 0.001 |
| | Septiembre | | 18.44 | 4.07 | |
| Papel laboral y Desarrollo de la Carrera | Febrero | 91 | 4.84 | 3.99 | < 0.001 |
| | Septiembre | | 6.87 | 3.68 | |
| Interacción social y aspectos organizacionales | Febrero | 91 | 9.48 | 2.18 | 0.932 |
| | Septiembre | | 9.53 | 4.38 | |
| Remuneración del rendimiento | Febrero | 91 | 1.78 | 1.61 | < 0.001 |
| | Septiembre | | 4.74 | 2.67 | |

Fuente: Elaboración propia

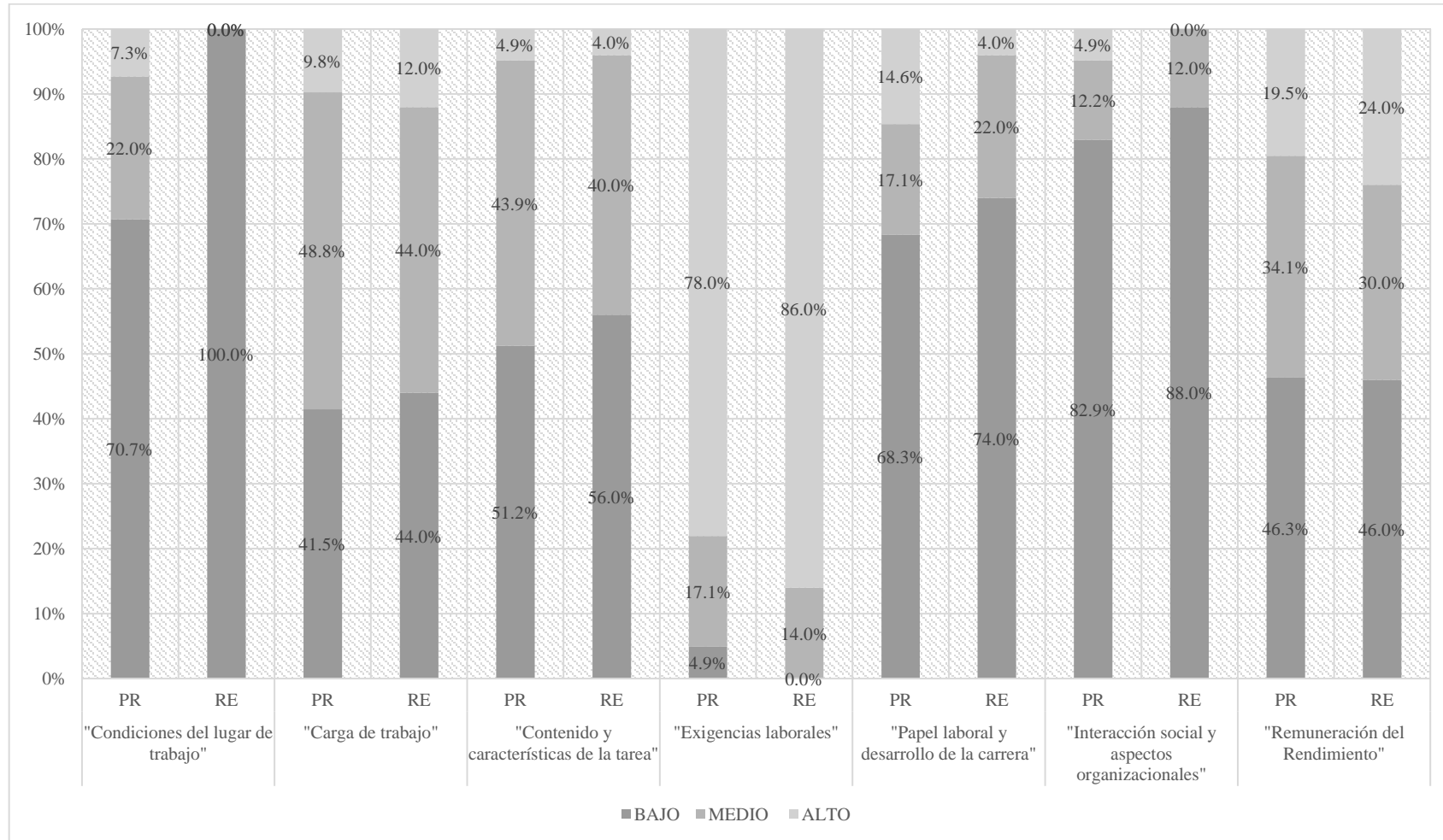
FIGURAS

FIGURA 1: Nivel de exposición a “factores psicosociales intralaborales” febrero 2020 vs septiembre 2020



Los niveles de exposición se clasifican en “bajo”, “medio”, “alto”: el nivel “alto” significa un mayor nivel de exposición negativa a los factores psicosociales y el nivel “bajo” significa un menor nivel de exposición negativa a los factores psicosociales.

FIGURA 2: Nivel de exposición a “factores psicosociales intralaborales” presencial (PR) vs trabajo remoto (RE) en septiembre 2020



Los niveles de exposición se clasifican en “bajo”, “medio”, “alto”: el nivel “alto” significa un mayor nivel de exposición negativa a los factores psicosociales y el nivel “bajo” significa un menor nivel de exposición negativa a los factores psicosociales.

ANEXOS

Evidencia del envío a revista científica.

----- Forwarded message -----

From: Jaimes-Barragán Fabian Alberto <revistaiatreia@udea.edu.co>

Date: Wed, Sep 29, 2021 at 4:09 PM

Subject: [Iatreia] Envío recibido

To: Eddy Segura <eddysegura@gmail.com>

Cordial saludo Eddy Segura:

Le informamos que hemos recibimos el manuscrito "INFLUENCIA DEL CONTEXTO DEL COVID-19 EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE ACTIVIDADES CONEXAS A LA CONSTRUCCIÓN EN PERÚ " a Iatreia.

A través del sistema de gestión de revistas OJS podrá hacer seguimiento al proceso editorial del artículo en mención, para ello debe identificarse en el sitio web de la revista e ingresar a la URL suministrada a continuación:

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/iatreia/authorDashboard/submission/347664>

Nombre de usuario/o: eddysegura

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactarnos.

Gracias por tener en cuenta a nuestra revista para difundir su trabajo.

Jaimes-Barragán Fabian Alberto


Iatreia - Revista Médica Facultad de Medicina Universidad de Antioquia Correo-e: revistaiatreia@udea.edu.co

<https://revistas.udea.edu.co/>

"La información aquí contenida es para uso exclusivo de la persona o entidad de destino. Está estrictamente prohibida su utilización, copia, descarga, distribución, modificación y/o reproducción total o parcial, sin el permiso expreso de Universidad de Antioquia, pues su contenido puede ser de carácter confidencial y/o contener material privilegiado. Si usted recibió esta información por error, por favor contacte en forma inmediata a quien la envió y borre este material de su computador. Universidad de Antioquia no es responsable por la información contenida en esta comunicación, el directo responsable es quien la firma o el autor de la misma."

UdeA

Copia de documento de aprobación del comité de ética.



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 379-CIEI-CIENTÍFICA-2020

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) da constancia que el proyecto de investigación, cuyos datos se registran a continuación, ha sido aprobado por el CIEI-CIENTÍFICA.

Código de registro: 574-2020-POS99

Título: **Influencia del contexto COVID-19 en los factores psicosociales intralaborales de los trabajadores de una empresa de actividades conexas a la construcción en Perú**



Investigador(a): **Susan Elizabeth Villacorta Chuyacama**

La aprobación del proyecto de investigación implica que el documento presentado a evaluación cumple con los lineamientos de Universidad en materia de investigación y ética, los cuales se sustentan en la normativa internacional vigente. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia de enfermedad por COVID-19, le recomendamos cumplir con las normas publicadas por el estado peruano (accesos, medidas de bioseguridad, etc.) y tener los permisos de las instituciones en las que realizará el estudio antes de ejecutarlo.

En tal sentido, esta aprobación carecerá de valor si es que el proyecto de investigación arriba indicado es modificado de cualquier forma. Toda enmienda, añadido, eliminación o eventualidad (eventos adversos, etc.) posterior a la fecha de aprobación debe ser reportado al CIEI-CIENTÍFICA.

La vigencia de la aprobación de este documento es de dieciocho (18) meses (hasta el 29 de mayo del 2022), periodo en el que puede desarrollarse el proyecto. Cualquier trámite para su renovación deberá ser enviado antes del término de la vigencia de este documento, debiendo suspenderse todo desarrollo hasta que la renovación sea aprobada. La presente aprobación será ratificada en la sesión del CIEI más próxima.

Villa El Salvador, 30 de noviembre de 2020

Mg. Fulton Paul Rivera Albinagorta
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

Asesoría al postulante
T / (51) 610 6739 | Campus Villa 2 - Panamericana Sur km 19
informes@cientificadesur | Calle Cantuaris 306, Miraflores

Copia de resolución directoral de aprobación del proyecto de tesis.



RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE CARRERA No.364 - DACMH-DAFCS-U. CIENTÍFICA-2021

Villa el Salvador, 22 de mayo del 2021

VISTO:

El informe de revisión independiente académica y la aprobación de un Comité de Ética del proyecto de tesis titulado: "INFLUENCIA DEL CONTEXTO DEL COVID -19 EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE ACTIVIDADES CONEXAS A LA CONSTRUCCIÓN EN PERÚ".

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y el reglamento y Procedimientos de trabajos de Investigación para obtener el Grado Académico de Maestro.

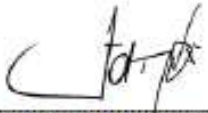
Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Director Académico de la Carrera.

SE RESUELVE:

ART. 1º Aprobar, en vías de regularización e inscribir el proyecto de tesis titulado: "INFLUENCIA DEL CONTEXTO DEL COVID -19 EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE ACTIVIDADES CONEXAS A LA CONSTRUCCIÓN EN PERÚ", presentado por la alumna SUSAN ELIZABETH VILLACORTA CHUYACAMA, con N° de registro: 574-2020-POS99.

ART. 2º Nombrar al Docente Eddy Roberto Segura Paucar, como asesor para el desarrollo de la tesis en cuestión.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. JORDI GRAU MONGE
Director Académico
Carrera de Medicina Humana



c.c. Archivo

Instrumentos de la investigación

“Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo”

| No. | Ítem | 0 Nunca | 1 Casi Nunca | 2 Algunas Veces | 3 Casi Siempre | 4 Siempre |
|---|--|------------|-----------------|--------------------|-------------------|--------------|
| 1 Condiciones del lugar de trabajo | | | | | | |
| 1.1 | El ruido interfiere en sus actividades | | | | | |
| 1.2 | La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada | | | | | |
| 1.3 | La temperatura en su área de trabajo no es adecuada | | | | | |
| 1.4 | Existe mala higiene en su área de trabajo | | | | | |
| 1.5 | Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores | | | | | |
| 1.6 | Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores | | | | | |
| 1.7 | El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza | | | | | |
| 1.8 | Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar | | | | | |
| 1.9 | No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo | | | | | |
| 2 Carga de trabajo | | | | | | |
| 2.1 | Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo | | | | | |
| 2.2 | Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades | | | | | |
| 2.3 | Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos) | | | | | |
| 2.4 | Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa | | | | | |
| 2.5 | Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo | | | | | |
| 3 Contenido y características de la tarea | | | | | | |
| 3.1 | Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido | | | | | |
| 3.2 | Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros | | | | | |
| 3.3 | Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos | | | | | |
| 3.4 | Participa en proyectos que no son de su interés | | | | | |
| 3.5 | Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad | | | | | |
| 3.6 | Realiza actividades que no son de su especialidad | | | | | |
| 3.7 | Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal | | | | | |
| 4 Exigencias laborales | | | | | | |
| 4.1 | Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja | | | | | |
| 4.2 | Requiere alto grado de concentración | | | | | |
| 4.3 | Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado) | | | | | |
| 4.4 | Hace uso de verbalización constante | | | | | |
| 4.5 | Requiere de esfuerzo visual prolongado | | | | | |
| 4.6 | Su trabajo requiere creatividad e iniciativa | | | | | |
| 4.7 | Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad | | | | | |
| 5 Papel laboral y desarrollo de la carrera | | | | | | |
| 5.1 | Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado | | | | | |
| 5.2 | Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo | | | | | |
| 5.3 | Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles | | | | | |
| 5.4 | El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas | | | | | |
| 5.5 | En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas | | | | | |
| 5.6 | Falta de apoyos para mejorar su formación y capacitación | | | | | |
| 6 Interacción social y aspectos organizacionales | | | | | | |
| 6.1 | Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo | | | | | |
| 6.2 | Requiere participar en diversos grupos de trabajo | | | | | |
| 6.3 | Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato | | | | | |
| 6.4 | Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados | | | | | |
| 6.5 | Los sistemas de control del personal son inócuos | | | | | |
| 6.6 | Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo | | | | | |
| 6.7 | Le limitan su participación en los procesos de toma de decisiones | | | | | |
| 6.8 | La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa | | | | | |
| 6.9 | Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral | | | | | |
| 7 Remuneración del Rendimiento | | | | | | |
| 7.1 | Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza | | | | | |
| 7.2 | Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones | | | | | |
| 7.3 | Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica | | | | | |

Fuente: Pando M, Varillas W, Aranda C, Elizalde F. “Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú”. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S102555832016000400008&script=sci_arttext&tlng=en

Autorización para el uso de la información de la empresa Layher Perú S.A.C.

Layher 

Siempre más. El sistema de andamios.

Estimada Susan Elizabeth Villacorta Chuyacama
Presente. -

De acuerdo a la solicitud presentada, Yo, Jorge Luis Reátegui Ríos, gerente general de la empresa Layher Perú S.A.C. autorizo el uso de la información correspondiente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Layher Perú S.A.C. que será utilizado dentro del trabajo de investigación: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE ACTIVIDADES CONEXAS A LA CONSTRUCCIÓN DURANTE EL CONTEXTO DE COVID-19".

Atentamente,

LAYHER PERÚ S.A.C

JORGE LUIS REÁTEGUI RÍOS
GERENTE GENERAL

Firma y sello

www.layher.pe
Teléfono: +511 430 3268
Av. Los Eucaliptos Sub Lote A, Urb. Santa Genoveva
Parcela 2 - Lurín, Lima - Perú

La Presente esta en el formato de la revista “Iatreia”
(<https://revistas.udea.edu.co/index.php/iatreia>)