



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según  
percepción de los colaboradores de una empresa privada,  
Lima 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

**Alarcon Grau, Karina Fiorella ([orcid.org/0000-0003-1037-1924](https://orcid.org/0000-0003-1037-1924))**

**ASESORAS:**

**Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro ([orcid.org/0000-0001-5505-7715](https://orcid.org/0000-0001-5505-7715))**

**Dra. Carbajal Bautista, Inocenta Marivel ([orcid.org/0000-0002-6047-8335](https://orcid.org/0000-0002-6047-8335))**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Políticas Públicas**

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

**Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz**

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser mí fortaleza y por permitir que culmine esta etapa de mi vida. A mi hija Khalessi por ser mi motor y motivo para salir adelante. A mi compañero de vida Juan por apoyarme siempre a pesar de las dificultades presentadas. Y a mis padres Daniel y Marlene que siempre me impulsaron a seguir adelante y no caer, gracias por su apoyo incondicional.

**Alarcon Grau, Karina Fiorella**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios porque gracias a Él eh llegado a esta etapa de mi vida, porque me bendijo y guio en todo este proceso y porque me dio las fuerzas necesarias para continuar y no decaer ante los inconvenientes que se presentaron en mi camino.

A mi asesora de investigación, la Dra. Fatima Del Socorro Torres Caceres, por su paciencia y consejos en este proceso, porque me brindó sus conocimientos para lograr este objetivo.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023", cuyo autor es ALARCON GRAU KARINA FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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.

LIMA, 25 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO DNI: 10670820 ORCID: 0000-0001-5505-7715	Firmado electrónicamente por: FDTORRESCA el 27- 07-2023 12:12:56

Código documento Trilce: TRI - 0618687

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA

Yo, ALARCON GRAU KARINA FIORELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
KARINA FIORELLA ALARCON GRAU DNI: 45384763 ORCID: 0000-0003-1037-1924	Firmado electrónicamente por: KALARCONG7 el 25- 07-2023 00:36:03

Código documento Trilce: TRI - 0618689

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	ii
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio .....	14
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimientos.....	15
3.7. Rigor científico.....	15
3.8. Método de análisis de la información.....	15
3.9. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	16
V. CONCLUSIONES .....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo principal analizar los factores psicosociales en el trabajo desde la perspectiva de los colaboradores de una empresa privada en Lima en el año 2023. Fue de enfoque cualitativo, diseño no experimental. Para ello se tomaron en cuenta cuatro participantes (2 ingenieros y 2 obreros) a los cuales se le aplicó una entrevista semiestructurada. Para la recopilación de datos, se empleó un cuestionario que evaluó la validez de construcción de los autores (Pando et al., 2016). En la discusión y resultados las opiniones se dividieron en cuatro subcategorías: En la primera se evidenció que las condiciones del lugar de trabajo tienen que ser las adecuadas *“tiene que hacer pausas activas”*. Para la segunda subcategoría se demostró que la carga y características laborales no tienen que ser en exceso *“hay un límite diario de producción”*. Para la tercera se probó que las exigencias laborales generan posturas incómodas *“los lugares angostos no les permiten realizar movimiento”*. Por último, en la subcategoría ambiente y remuneración laboral se constató que el motivo de una inadecuada relación laboral produce *“los celos profesionales”*.

**Palabras claves:** Factores psicosociales, desempeño laboral, condiciones de trabajo.

## **ABSTRACT**

This research had as main objective to analyze the psychosocial factors at work from the perspective of the collaborators of a private company in Lima in the year 2023. It was of a qualitative approach, non-experimental design. For this, four participants were taken into account (2 engineers and 2 workers) to whom a semi-structured interview was applied. For data collection, a questionnaire was used that assessed the validity of the authors' construction (Pando et al., 2016). In the discussion and results, the opinions were divided into four subcategories: In the first, it was evidenced that the conditions of the workplace have to be adequate "you have to take active breaks." For the second subcategory, it was shown that the work load and characteristics do not have to be excessive "there is a daily production limit". For the third, it was proven that work demands generate uncomfortable postures "narrow places do not allow them to move". Finally, in the subcategory environment and labor remuneration, it was found that the reason for an inadequate labor relationship produces "professional jealousy."

**Keywords:** Psychosocial factors, job performance, working conditions.



## I. INTRODUCCIÓN

En primer lugar, los factores psicosociales del trabajo, el entorno, la satisfacción y las condiciones organizacionales son una parte, mientras que las habilidades de los empleados, su situación personal, sus necesidades y su cultura son otra, las percepciones y la experiencia en el trabajo pueden afectar la salud, la productividad y la satisfacción laboral (Patlán, 2023).

Los elementos psicosociales en el lugar de trabajo son difíciles de comprender; estos pueden causar ansiedad y estrés severo y pueden llegar a exponer lesiones graves o violencia laboral contra los trabajadores (Cázares 2020); por otro lado los factores psicosociales que se relacionan con el trabajo se han vuelto relevantes en todo el mundo, lo que requiere de más investigación, hay otros factores que dañan la seguridad y la salud de los empleados, siendo estos químicos, biológicos, físicos, ergonómicos y mecánicos (Luna-Chávez et al., 2021).

La problemática observada institucionalmente en el entorno de trabajo en el que los empleados realizan sus tareas y que están expuestos a factores de riesgo ergonómico, químico, biológico, físico y/o psicosocial aumenta la probabilidad de que los empleados desarrollen enfermedades, aunque en algunos casos se considera que las enfermedades son causadas por el trabajo, actualmente no son susceptibles de ser reparadas o compensadas por los empleadores debido a la dificultad de relacionar la enfermedad causada con la exposición a diferentes riesgos durante el trabajo o el cumplimiento de las tareas funcionales del trabajador, es por ello que se realizó esta investigación para poder analizar qué factores psicosociales afectan a los empleados de una compañía privada.

En el ámbito nacional Pando-Moreno et al. (2019), han realizado investigaciones en ejecutivos, administradores, personal de salud y muchas otras profesiones, y se ha destacado una gran cantidad de factores psicosociales que se identifican como los principales estresores laborales, los

estudios recientes sostienen que los riesgos psicosociales pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores mientras ejercen su labor o incluso fuera de ello.

Gago (2021) en su tesis indica que las empresas han prestado atención a los factores psicosociales debido a que se sabe que la motivación varía según la percepción y la experiencia de los empleados; por lo tanto, los elementos que componen el mundo laboral son, por un lado, el análisis de los factores psicosociales intralaborales y, por otro, extralaborales; así mismo Huaman (2021) en su tesis de investigación busca identificar cómo se relacionan los factores psicosociales con la accidentalidad laboral debido a que esto impide el progreso de los proyectos que las empresa están desarrollando.

Así mismo, Carrión et al. (2022) es su artículo nos indica que la exposición a factores psicosociales es la causa más importante del ausentismo laboral relacionado con temas de salud, esto se une a una variedad de enfermedades laborales, como trastornos gastrointestinales, dermatológicos y endocrinológicos generando conductas que dañan su salud, entre ellas están las bebidas alcohólicas y la falta de actividad física.

Por último, Portocarrero (2021) en su tesis de investigación indica que su principal propósito fue proporcionar una descripción de las características y cualidades de los factores psicosociales y como estos afectan la salud y el estado financiero de los trabajadores y la empresa, es por ello que abordó el siguiente tema de cuál sería el problema real que identifica directamente los factores relacionados con la gestión financiera.

En el ámbito internacional Méndez (2021) indica que los riesgos psicosociales son extensos y abarcan una amplia gama de temas, incluido el exceso de carga laboral, los conflictos, las desigualdades salariales y la falta de seguridad y salud laboral; se ha prestado más atención a los riesgos psicosociales negativos que a los positivos y aunque la perspectiva legal debería estar enfocada en la prevención del daño y la obligación de proteger al

trabajador, la visión organizacional y conceptual debería haber considerado tanto los efectos positivos como los negativos.

Ortiz (2021) en su artículo indicó que, en el entorno de trabajo, la carga laboral, el poco control y el liderazgo son riesgos que aumentan a los trabajadores de una organización, estos factores pueden causar estrés, frustración, ansiedad y depresión afectando a las organizaciones con la baja de productividad o con los accidentes laborales.

Asimismo, Abouzeid et al. (2020) señalaron que el trabajador ve un equilibrio entre sus necesidades y los recursos disponibles para satisfacerlas, esto conduce al bienestar en el trabajo, también indican que además del trabajo hay una serie de responsabilidades las cuales incluyen salud, entorno familiar, formación y seguridad en su área laboral, por ello sostienen que la felicidad de los empleados es un factor significativo que está vinculado a su calidad de vida y su comportamiento organizacional.

Guerrero et al. (2021) mostraron que la evaluación de los modelos de ausentismo se basa en la mediación entre los factores de riesgo psicosocial y la percepción de las relaciones sociales y el estrés laboral; de igual manera Saldaña et al. (2020) en su artículo se refieren a la salud mental como un estado de bienestar en el cual una persona es capaz de lidiar con el estrés cotidiano, desempeñarse de manera productiva en su trabajo y participar activamente en su comunidad, según los estudios realizados los factores psicosociales tienen un impacto en una variedad de aspectos de salud, como el estrés.

En nuestra investigación del análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023, se pueden establecer criterios para determinar la responsabilidad civil del empleador en caso de que los trabajadores a su cargo padezcan enfermedades laborales y que la presencia de estos factores de riesgo psicosociales ha provocado que se produzcan.

Como se ha mencionado, administrar adecuadamente los factores de riesgo psicosociales junto con las regulaciones que protegen a los empleados sería crucial para el progreso de las empresas en cuestión, la siguiente pregunta de investigación fue planteada: ¿Cuáles son los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023?

La justificación teórica se fundamenta por el enfoque de derechos el cual indica que todos las personas tienen derecho al trabajo y a elegir el mejor lugar para trabajar, así fue pactado por (Corte IDH, 1948), donde se afirma de que todos los trabajadores tienen derecho a condiciones laborales justas y satisfactorias con lo que se considera circunstancias organizacionales, sociales y ambientales para cumplir con su responsabilidad.

La justificación técnica es fundamentada por la Ley 29783 siendo esta la principal política para la seguridad y salud del empleador, esta Ley busca fomentar en el país una cultura que fomenta la prevención de riesgos en el trabajo y para lograrlo, los empleados tienen la responsabilidad de prevenir, el Estado tiene la responsabilidad de fiscalizar y controlar, y los empleados y sus asociaciones sindicales tienen la responsabilidad de asegurarse que se promueva, se difunda y se cumpla con la normativa en cuestión a través del diálogo social (MTPE, 2017).

La justificación metodológica se justifica con un tipo de estudio aplicada con enfoque cualitativo y utilizando el método inductivo para poder analizar los factores psicosociales de los trabajadores de una empresa privada, para ello se plantea como instrumento una guía de entrevista semiestructurada denominada 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' realizado por Pando et al. (2016), aquí se obtendrá información importante para resolver la categoría en cuestión.

El principal objetivo de esta investigación es: Analizar los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una

empresa privada, Lima 2023 y los objetivos específicos son los siguientes: (1) Describir las condiciones del lugar de trabajo que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada. (2) Describir la carga de trabajo que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada. (3) Describir las características de la tarea que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada. (4) Describir el ambiente y remuneración laboral que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan las investigaciones nacionales relacionadas con la variable de estudio, Villegas & Barrantes (2023) el objetivo de este estudio es desarrollar una propuesta utilizando un enfoque ergonómico, el propósito de este estudio es evaluar las deficiencias actuales y el impacto de dichos riesgos en la salud de los trabajadores, como enfermedades musculares o trastornos musculoesqueléticos. Los métodos utilizados son cuantitativos y utilizan un diseño descriptivo no relacionado experimentalmente, los resultados de la encuesta realizada a los empleados mostraron que no sabían mucho sobre cómo tratar y prevenir los trastornos musculoesqueléticos, es por ello que para reducir los riesgos ergonómicos y evaluar la viabilidad económica del proyecto, se proponen los controles de ingeniería necesarios y se especifican los controles ergonómicos y administrativos y para prevenir nuevos riesgos ergonómicos.

Así mismo, Huaquisto & Chambilla (2021) tuvieron como objetivo de estudio evaluar los niveles de ruido producidos por las herramientas mecánicas utilizadas durante la construcción de carreteras urbanas, estas son generadas por el rotomartillo, la motobomba, la amoladora, la cortadora de concreto y la plancha compactadora, estos exceden el total de exposición del trabajador. Los hallazgos indican que el equipo mecánico empleado en la construcción de carreteras en el distrito de Desaguadero aumentó los niveles de ruido siendo los equipos más ligeros los que tienen el mayor impacto, el corte del concreto en el pavimento es el trabajo más ruidoso, estos niveles de ruido pueden tener un impacto tanto en el bienestar de la población como en el rendimiento de los empleados, por lo que es recomendable usar protectores auditivos.

Por otro lado, Ccahuana (2021) su investigación surgió en la industria de la construcción civil, que es un sector significativo que contribuye y dinamiza la economía nacional, pero también es considerada una actividad de alto riesgo por la cantidad de accidentes laborales que ocurren y que son informados anualmente, el objetivo del estudio es determinar cómo el comité de seguridad

y salud en el trabajo del sistema de construcción civil está relacionado con los accidentes de trabajo. Fue de tipo básico, utilizando un enfoque cualitativo de diseño descriptivo y realizado a través de entrevistas a expertos en seguridad y salud en el trabajo. Como resultado se obtuvo que hay una conexión notable entre el comité de seguridad y salud en el trabajo y los accidentes de trabajo, lo que significa que los miembros del CSST deben estar capacitados y con experiencia en el tema, para así reducir significativamente los accidentes de trabajo.

Uribe (2020) su objetivo de la investigación es crear un sistema integrado para reducir el número de accidentes en el lugar de trabajo, el exceso de confianza del trabajador y la falta de herramientas de aprendizaje que le brinda el empleador son las principales causas de estos constantes accidentes. Se empleó el método inductivo y deductivo permitiendo analizar el entorno y la realidad real que atraviesa la empresa. Los resultados del estudio revelaron que la empresa tiene carencia en varios aspectos, incluida la falta de instrucciones sobre cómo usar correctamente los equipos de protección personal y sus características, la falta de capacitación en el plan de seguridad y técnicas de relajación para posturas prolongadas en el trabajo. Para ello se creó un sistema de gestión integrado para mejorar estos puntos de deficiencia.

También Garay et al. (2020) el propósito de este estudio fue analizar los factores de riesgo y los incidentes laborales en compañías de construcción. La investigación se llevó a cabo empleando un enfoque cualitativo fundamental en el paradigma interpretativo. Para obtener datos, se realizaron entrevistas con ingenieros y trabajadores del sector, estas fueron procesadas usando el programa Atlas-ti 8.y se encontró que existen diversos tipos de riesgos en el ámbito laboral, tanto a nivel individual como organizacional. Entre estos se identificaron los riesgos personales, físicos, químicos y biológicos, así como los riesgos relacionados con la organización, como la infraestructura, las condiciones de trabajo y la capacitación; los riesgos psicológicos y ergonómicos son los factores que contribuyen a los accidentes laborales.

Por último, Huingo (2018) su objetivo fue determinar la relación del entorno de los obreros de la construcción civil y su participación en el trabajo, su investigación tuvo un enfoque fue cualitativo, para analizar los resultados participó todo el personal de la obra seleccionada siendo entrevistados 34 trabajadores de la construcción civil y como resultado se descubrió que existe una conexión significativa entre las variables "percepción de las condiciones de trabajo" y su "participación en el rol de trabajador", lo que significa que a una mayor percepción positiva del entorno de trabajo mejor será su participación en el trabajo.

En cuanto a las investigaciones internacionales se tiene primero a Rubiano (2022) el foco principal de su investigación estuvo en la creación y diseño de recursos educativos que sea simple de usar por el personal operativo para reducir los accidentes laborales. El objetivo consiste en establecer un programa destinado a la revisión de herramientas y equipos previo a su utilización, con el fin de evitar y gestionar los elementos de riesgo que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, este riesgo es evidentemente muy alto y se debe a la mala manipulación de herramientas y equipos, es por ello que el personal siempre tiene que ser capacitado y de manera constante para que así tenga conocimiento de las herramientas y equipos que va a usar y de esta manera reduciría la exposición y riesgo entre los trabajadores de la construcción. El enfoque fue mixto y se logró para recopilar, analizar y conectar datos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio. Como resultado se les impartió capacitación sobre los procedimientos de uso de las herramientas y equipos utilizados en el proyecto a un total de 37 trabajadores, que representan el total de la muestra de objeto de estudio.

Segundo, Paz et al. (2021) señala que el bienestar y la calidad de vida de los empleados juegan un papel fundamental en el personal de una empresa, ya que esto incrementa el sentimiento de pertenencia y la satisfacción en el trabajo. El propósito de esta investigación es analizar cómo la carga laboral y la extensión de las jornadas de trabajo amenazan la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores. En el presente estudio, se emplea un enfoque cualitativo



que involucra la participación de 34 empleados, de los cuales 23 provienen del área operativa y 11 del área administrativa. Para recopilar información, se llevó a cabo una entrevista semiestructurada, abordando dos aspectos principales: la extensión de las jornadas laborales y la carga de trabajo. Los hallazgos se destacaron por el análisis e interpretación de los datos, lo que condujo a la identificación de patrones recurrentes en las comparaciones y codificaciones. De acuerdo con los resultados, tanto la carga laboral como la extensión de las jornadas de trabajo tienen un impacto positivo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

Asimismo, Arboleda & Jaramillo (2021) llevó a cabo una investigación para analizar la frecuencia y las posibles causas de los trastornos musculoesqueléticos en los empleados de la empresa, el estudio se llevó a cabo utilizando una metodología cualitativa de tipo descriptivo-transversal. Para obtener los resultados, se desarrollaron y aplicaron tres instrumentos de recolección de información: un cuestionario Nórdico, una encuesta de diagnóstico y una escala de Borg para la valoración del esfuerzo percibido, mostrando que pocos de los empleados tienen una buena higiene postural, es decir, no mantienen el cuerpo en la posición correcta, en reposo o en movimiento causándoles posturas incómodas, sin embargo, se descubrió que un porcentaje relativamente pequeño de los empleados experimenta dolor o molestia en alguna parte de su cuerpo, otro resultado permite que los trabajadores operativos trabajen en promedio 10 horas al día, lo cual, aunque es legal, puede resultar en agotamiento y sobreesfuerzo.

Por otro lado, Parra et al. (2020) El propósito de esta investigación fue evaluar y examinar el clima organizacional en la empresa, en donde se producían eventos que tuvieron un impacto en el entorno laboral de sus departamentos administrativos y operativos, de esta manera, se determinó el clima organizacional mediante la aplicación de instrumentos de evaluación cualitativos y cuantitativos a veintidós trabajadores de las áreas mencionadas anteriormente, los cuales fueron validados mediante una prueba piloto, se realizó también un cuestionario de liderazgo situacional para determinar el estilo

de liderazgo de la empresa. Los resultados indicaron que la empresa enfrenta deficiencias en el liderazgo, la comunicación efectiva, la participación de los empleados en la toma de decisiones y la adaptación al puesto de trabajo. Como respuesta a estos hallazgos, se elaboró un plan de acción con el objetivo de mejorar el ambiente organizacional y transformar las debilidades en fortalezas para potenciar el rendimiento laboral de los empleados.

Por último, Gómez (2019) en su artículo indica que, con respecto a los tres componentes del poder sindical, que son los conflictos laborales, la afiliación y las negociaciones colectivas, el objetivo de este artículo es analizar las conexiones entre ellos y los niveles de salarios de los empleados oficiales del sector privado. Para la conflictividad laboral, se recopilaron datos sobre la cantidad de conflictos en el sector privado cuyo motivo principal fue el reclamo salarial, y los resultados muestran pruebas distintas en función de la posición de los empleados en la distribución de los salarios.

La investigación está fundamentada científicamente por el enfoque de derecho a la seguridad y salud en el trabajo, este es un principio básico para fortalecer el derecho de trabajo; el contrato entre el trabajador y el empleador establece el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, siendo el empleador el último sujeto obligado a satisfacerlo por ser la contraparte del vínculo jurídico en el que se originó, el papel del empleador es garantizar una suficiente protección de seguridad y salud para todos los trabajadores con los que está vinculado por un contrato laboral y satisfacer los intereses privados de cada individuo en trabajar en condiciones seguras para su vida, integridad física y mental y salud (DUDH, 2015).

Otro fundamento científico sería la teoría de Maslow que habla sobre la satisfacción laboral la cual se logra mediante la organización y estructuración de un conjunto de necesidades, la satisfacción laboral es considerada de manera general como el estado emocional de una persona con respecto a sus circunstancias laborales y para ayudar a las personas a llevar una vida tranquila y satisfactoria, las necesidades deben ordenarse jerárquicamente en forma

piramidal; la pirámide comienza con las necesidades fisiológicas que son esenciales para la supervivencia, los requisitos de seguridad que son la estabilidad, la protección y el orden, las necesidades sociales, la confianza en uno mismo y finalmente la realización personal (Cabanilla et al., 2022).

Como fundamento técnico tenemos que la OIT promueve el concepto ético de trabajo razonable, dentro de los objetivos del desarrollo sostenible, se encuentra la meta de lograr la justicia social en busca de una globalización equitativa. La respuesta de la (OIT, 2016) ante la globalización y la crisis económica se sintetiza en dos ideas esenciales que actúan como indicadores para medir el avance hacia el objetivo de desarrollo sostenible. La primera de estas ideas es garantizar la protección de los derechos de los empleados y la segunda centrar las políticas en el empleo y la protección social (Gil, 2020).

Otro fundamento técnico sería la norma internacional sobre el sistema de gestión de la SST, su objetivo es proporcionar un marco para la gestión de oportunidades y riesgos, asegurando que los trabajadores no sufran lesiones o deterioro de la salud laboral y que el lugar de trabajo sea seguro y saludable; en consecuencia, es fundamental que la organización reduzca los riesgos y elimine los peligros de seguridad mediante medidas de prevención y protección efectivas; el desempeño de este mejora cuando la organización implementa estas acciones a través de su sistema de gestión de la SST (ISO 45001, 2018).

Con respecto al marco conceptual, en primer lugar, es imprescindible establecer una definición clara de la categoría factores psicosociales, que engloba las circunstancias que surgen en el entorno laboral y tienen una estrecha relación con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas. Estos factores pueden afectar tanto el bienestar y la salud (física, mental o social) de los empleados, así como su crecimiento y desarrollo profesional, pero también pueden mejorar la satisfacción y, por lo tanto, el rendimiento (Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

En cuanto a las subcategorías, en primer lugar son las condiciones del lugar de trabajo, estas van desde cuantas horas al día se trabaja, cuantas horas al día se descansa, hasta el salario, así como la calidad física y mental impuestas en el lugar de trabajo (OIT, 2016).

En segundo lugar, carga y características laborales, es la cantidad de trabajo requerida, la complejidad del trabajo y el tiempo requerido para completar la carga de trabajo, la industria de la construcción se basa en proyectos, tiene horarios de trabajo muy estrictos, largos e irregulares y un equilibrio entre su vida profesional y personal, estos suelen estar expuestos durante horas al trabajo físico y mental inadecuado (M. Gallegos & Castillo, 2022).

En tercer lugar, exigencias laborales, estas provocan síntomas que oscilan entre la irritabilidad y la depresión, junto con el agotamiento mental y físico, estos son los principales síntomas del síndrome de agotamiento, o estrés laboral crónico, el análisis de las necesidades laborales de la empresa permite conocer el tipo de exposición y el grado en que está siendo percibida por quienes realizan sus operaciones diarias en las industrias (Luna & Martínez, 2005).

En cuarto lugar, ambiente y remuneración laboral, el medio para que un hombre lleve una vida digna a través de su trabajo, tanto él como su familia, es una remuneración justa. Esto se define como el estado de las cosas en el que las personas u hogares no experimentan privación de sus necesidades básicas, la igualdad de oportunidades es constante y las inequidades son mínimas cuando se tiene en cuenta que esta situación es sostenible y sustentable (López & Peña, 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El enfoque es cualitativo porque permite comprender el proceso de investigación y construcción del conocimiento es participativo, colaborativo e interactivo y por otro lado porque permite cuestionar la posición del investigador en la investigación (Iño, 2018).

Por otro lado, según Arias & Covinos (2021) se indica que es aplicada porque la teoría se centra en la resolución de problemas reales y se basa en conocimientos, descubrimientos y soluciones reunidos en objetivos de investigación, este tipo de investigación se suele utilizar en medicina o ingeniería y las áreas principalmente consideradas aquí son de naturaleza descriptiva o predictiva. En relación la investigación actual se enfoca en un propósito específico y práctico, lo que la clasifica como de tipo aplicada (CONCYTEC, 2020).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño empleado fue el fenomenológico, este diseño se enfoca en entender las experiencias asociadas a un fenómeno específico que tiene un impacto en los participantes del estudio, objeto de estudio y que puede ser replicado por cualquiera (Guzmán, 2021).

En consecuencia, el objetivo de este enfoque es investigar los fenómenos y experiencias en función de las perspectivas y motivaciones de las personas. Por lo tanto, es muy interesante descubrir los significados que las personas dan a los fenómenos a través de su práctica diaria. Así, en lugar de desarrollar un modelo basado en interpretaciones posteriores al análisis, los investigadores interactúan directamente con las unidades de

declaración de los participantes y sus experiencias. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

Las categorías y subcategorías de esta investigación, fueron tomadas del autor (Pando et al., 2016), establecidas en el anexo 1.

### **3.3. Escenario de estudio**

Fue en una institución privada del sector construcción civil situada en la localidad de Lima, esta institución se encarga de cubrir las exigencias propias del rubro de la construcción, la información recolectada fue mediante una grabación a través de Google form la cual se realizó a los cuatro participantes.

### **3.4. Participantes**

Las personas que participaron en esta investigación fueron 2 gestores y 2 representantes de la institución privada quienes fueron informados de su participación en un estudio de investigación.

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

El método utilizado fue la entrevista, que implica la utilización de una guía para plantear preguntas de opinión en entrevistas semiestructuradas. El instrumento fue desarrollado utilizando los indicadores de la Matriz de Categorización validado por juicio de expertos. Una herramienta que dirige el proceso de recopilación de información es la guía de entrevista semiestructurada lo que permite realizar el análisis correspondiente a la problemática de la empresa.

### **3.6. Procedimientos**

El procedimiento que se realizó en esta investigación fue el de recoger la información a través de la entrevista virtual realizada a cada participante, para este procedimiento recurrimos a Google form realizando la entrevista de manera virtual y con el permiso correspondiente de cada participante.

### **3.7. Rigor científico**

Como ética profesional se reservó los nombres de los participantes al igual que el nombre de la institución privada; como toda investigación científica, el objetivo de este artículo es confirmar la cientificidad del conocimiento obtenido sobre el objeto de estudio. (Guillén & Sanz, 2021).

### **3.8. Método de análisis de la información**

El método de análisis fue el método analítico, los datos recopilados de las entrevistas se analizaron teniendo en cuenta las experiencias expresadas por los ingenieros y obreros, respetando sus propias declaraciones sobre las preguntas planteadas, con esta información se llegó a la conclusión mediante la triangulación de datos.

### **3.9. Aspectos éticos**

Para la ejecución de esta investigación, cada concepto tomado de diversas fuentes fue respetado, esto lo expresa el Código Nacional de la Integridad Científica (CONCYTEC, 2020). Para proteger la privacidad de los datos recopilados en este estudio, se obtuvo el consentimiento explícito de los participantes de la muestra, para ello se pidió la autorización de los participantes preservando su confidencialidad (Inguillay et al., 2020).

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La triangulación de resultados combina varias metodologías para analizar una misma realidad social y permite evaluar la validez de los hallazgos en relación con la calidad metodológica del estudio (Torres, 2021); de igual manera, (Majewska, 2020) afirma que las entrevistas semiabiertas al principio y al final de la investigación se utilizaron para triangular información sobre las posibles causas y contextos del desarrollo.

Para ello se realizó un análisis interpretativo basado en las experiencias de los cuatro gestores que fueron entrevistados utilizando una Guía de entrevista semiestructurada. Las respuestas obtenidas se analizaron en función de las subcategorías previamente establecidas, y lo que sigue es una interpretación basada en este análisis.

##### **Subcategoría 1: Condiciones del lugar de trabajo**

Las condiciones laborales abarcan una extensa variedad de aspectos, desde el tiempo de trabajo (horas laboradas, descansos y horarios) hasta la remuneración, así como las condiciones físicas y mentales que se experimentan en el entorno laboral (OIT, 2016).

El objetivo planteado en esta subcategoría es el siguiente: evaluar los niveles de ruido producidos por las herramientas mecánicas utilizadas durante la construcción de carreteras urbanas, en este sentido, ante la perspectiva de que ruidos interfieren en sus actividades laborales, todos los participantes coincidieron y manifestaron que el ruido que más interfiere en su actividad laboral y que causa incomodidad y molestia es: el ruido del rotomartillo y el ruido de la amoladora; debido a ello no trabajan de manera cómoda ya que afectan su salud; en tal sentido, mencionaron que existen otros ruidos diferentes: *“retroexcavadora y tronzadora”*; *“la comba y el cincel”*; *“el ruido del taladro”*.



En relación a lo mencionado anteriormente, debido a las características particulares de la actividad de construcción, es comprensible que se presenten ruidos constantes e intermitentes. Aunque las opciones para reducir el ruido son limitadas, se pueden implementar barreras acústicas temporales y establecer horarios de trabajo restringidos para evitar la exposición de los trabajadores. Los ruidos excesivos en el entorno laboral, así como en otros lugares donde se trabaje con sonido o maquinaria que genere ruido como subproducto, afectan el sistema nervioso de diversas maneras y desencadenan diversas reacciones fisiológicas y psicológicas en las personas (Orozco & González, 2012).

Respecto a la iluminación y temperatura en el área de trabajo los participantes indicaron que la luz natural y temperatura en el área donde realizan su labor es adecuada, sin embargo, hay días en donde el trabajador realiza su labor expuesta a una temperatura que genera mucho calor, esto le genera incomodidad, por ello tiene que hidratarse. Mencionan que para ello: *“tiene que hacer pausas activas”, “parar y descansar para poder continuar”* y *“ambiente que se siente caliente y dificulta su labor”*.

En cuanto a las condiciones de higiene en las que trabajan tres de los participantes indicaron que el área de trabajo tiene que mantenerse limpia y ordenada antes, durante y después de cada jornada, de igual manera indicaron que cuentan con lavatorios para lavarse las manos constantemente y con respecto a los servicios higiénicos dos de los trabajadores indicaron que son portátiles. Al respecto mencionaron: *“tenemos alcohol en gel para las manos”, “los baños no tienen duchas”*.

El segundo objetivo planteado en esta subcategoría es el siguiente: crear un sistema integrado para reducir la cantidad constante de accidentes e incidentes en el lugar de trabajo incluyendo el exceso de confianza del trabajador, la falta de herramientas de aprendizaje proporcionadas por el empleado y el desarrollo de un sistema integral destinado a reducir estos incidentes. En cuanto a los equipos de seguridad que la empresa brinda los

cuatro trabajadores mencionaron que les entregan: Casco, barbiquejo y guantes estos implementos son necesarios para su protección y les ayudan a reducir la exposición a sustancias químicas y peligrosas. Mencionan que depende la labor que realicen les brindan: “*polos manga larga*”, “*pantalón de obra*”, “*botas*”, “*lentes*” y “*taponos auditivos*”.

En relación a lo expuesto, los equipos de protección personal son fundamentales en términos de seguridad laboral, ya que resultan necesarios para afrontar riesgos que no pueden ser eliminados o controlados mediante otros métodos. Estos equipos están diseñados para proteger el cuerpo contra peligros, y cuando se utilizan adecuadamente, contribuyen a disminuir el riesgo, es decir, la probabilidad de que el peligro cause una lesión. (Benítez, 2020).

### **Subcategoría 2: Carga y características laborales**

El estudio de la carga y característica laboral es el estudio de las necesidades físicas y psicológicas que emergen una persona en el progreso de su puesto de trabajo, la sobrecarga de trabajo es uno de los mayores desafíos, por lo que es necesario que las empresas logren equilibrar la carga de trabajo de sus colaboradores para que puedan administrar eficientemente todas las tareas relacionadas con la empresa y optimizar el uso de los recursos (Cárdenas & Clavijo, 2022).

El objetivo planteado en esta subcategoría es el siguiente: es evaluar el problema actual y el impacto de dichos riesgos en la salud de los trabajadores, como enfermedades musculares o trastornos musculoesqueléticos, en este sentido, ante la perspectiva de realizar actividades diariamente, en exceso y prolongadas tres de los participantes indicaron que, si realizan actividades en exceso, uno de ellos usa en exceso la computadora ya que trabaja por ese medio, el otro cuando realiza el tarrajeo trabaja más tiempo y el último cuando va a realizar zanjas o picado. Estas actividades les producen dolor de espalda y dolor de cuerpo, también mencionan que: “*nos causa dolor de cuerpo*” “*realiza*

*la revisión de formatos”, “impresión de documentos”, “procedimientos de trabajo” y “hay un límite diario de producción”.*

Referente a lo anterior, las actividades en exceso que se realizan diariamente es otra preocupación de la sobrecarga laboral, ya que la persona responsable del departamento administrativo realiza una variedad de tareas, como la elaboración y actualización de contratos, la creación de documentos diversos, los roles de pagos, la contabilidad, la atención a clientes y la inspección de labores de campo. Todos estos factores generan sobrecarga laboral, estrés e incluso síndrome de cansancio (León, 2020).

El segundo objetivo planteado en esta subcategoría es el siguiente: explicar cómo la carga laboral y la intensidad horaria son factores de riesgo para la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores, en este sentido, ante la perspectiva de que realizan funciones que no les corresponden a sus labores, los cuatro participantes indicaron que si realizan actividades que están fuera de su labor principal y esto se debe a que la empresa para generar ahorro de recursos no contrata personal extra; dos de los participantes indicaron que brindan charlas de seguridad antes de iniciar las labores de los obreros. Mencionan también que adicional a ello no les corresponde ver el tema de: *“logística”, “pago a los obreros”, “control de asistencia”.*

En la industria de la construcción, las empresas abusan frecuentemente de los trabajadores debido a la exposición a horas de trabajo inadecuado y trabajo físico y mental inapropiado, lo que significa que el trabajador no recibe reconocimiento por su trabajo. Factores como la exigencia de trabajo, el ritmo de trabajo excesivo, el cansancio, la fatiga e incluso un exceso de horas de trabajo continuo son factores que influyen en el exceso de carga laboral (M. B. Gallegos, 2022).

En cuanto a los problemas entre compañeros, tres de los participantes mencionaron que se debe a la falta de comunicación, este motivo genera discusiones entre los obreros, posterior a ello mencionaron más motivo los

cuales son: *“falta de empatía”, “las tardanzas de los compañeros”, “no hacen el trabajo con empeño”, no coordinan las tareas del día”, “son sobrados y soberbios” y “son pateros con los ingenieros”.*

En cuanto a las tareas que se realizan y son diferentes a su especialidad dos de los participantes indicaron que realizan tareas distintas, por ejemplo: el control de calidad, control de equipos, control de asistencias, control del rendimiento de equipo, control de almacén, pedido de materiales y la asistencia de los trabajadores. Otros mencionan que no son sus funciones laborales, pero: *“forma parte de tener un buen equipo de trabajo”, “si la situación lo amerita lo hago”.*

### **Subcategoría 3: Exigencias laborales**

Los empleados experimentan estrés cuando sus exigencias laborales superan sus capacidades experimentando períodos prolongados de estrés, también pueden desarrollar problemas de salud física graves, como enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas, esto resulta en la falta de trabajo, el bajo rendimiento y la eficacia de la empresa, al igual que un aumento de accidentes laborales y lesiones, lo que aumenta el índice de renuncias y jubilaciones anticipadas, lo que aumenta los costos para las empresas y las sociedades (Molina, 2008).

El objetivo planteado en esta subcategoría es el siguiente: analizar la frecuencia y las posibles causas de los trastornos musculoesqueléticos en los empleados de la empresa, en este sentido, ante la perspectiva de las actividades que producen posturas incómodas los cuatro participantes indicaron que el estar mucho tiempo inclinado les causa dolor de espalda, al igual que estar mucho tiempo de pie les causa dolor en las piernas es por eso que cada cierto tiempo tienen que estirarse un poco y cambiar de posición para que no les cause dolor; dos de ellos mencionaron que: *“la computadora les produce fatiga visual” y “los lugares angostos no les permiten realizar movimiento”.*

Referente a lo anterior, las posturas incómodas son la principal causa de lesiones no fatales en la construcción son los trastornos musculoesqueléticos, que causan una disminución de la capacidad para realizar actividades y un deterioro de la salud, durante el año 2020, en Perú se registraron 708 accidentes laborales, la mayoría de los cuales ocurrieron en las industrias de construcción y agricultura, la posición estática, la tensión de contacto de los músculos, los tendones y las condiciones de temperatura extrema son factores de riesgo ergonómico en la industria de la construcción (Condori-Espinoza et al., 2022).

El segundo objetivo planteado en esta subcategoría es el siguiente: crear un plan para inspeccionar herramientas y equipos antes de su operación el cual permita prevenir y controlar los factores de riesgo que producen e influyen en la salud y el bienestar de los empleados, en este sentido, ante la perspectiva de la falta de capacitaciones a los trabajadores, los cuatro participantes mencionaron que esto se debe a que la empresa cree que el personal ya tiene la experiencia suficiente para ejercer su labor y que no necesitan de estas capacitaciones; uno de ellos mencionó que no se realizan las capacitaciones debido a que: “*son pérdidas de horas hombre*” y “*el tema de costos*”.

Basado en lo mencionado previamente, la carencia de capacitación al implementar un sistema de información adecuado a las necesidades actuales del entorno empresarial es un tema relevante. La formación y los sistemas de información están transformando la manera en que las empresas operan. La capacitación resulta fundamental para el éxito de tareas y proyectos, ya que es el proceso mediante el cual los empleados adquieren conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes necesarias para interactuar en el ámbito laboral y cumplir con las responsabilidades asignadas. (Espino-Porras et al., 2020)

En cuanto a la falta de promoción en la empresa los cuatro participantes mencionaron que esto se debe a que la empresa ya conoce al personal y simplemente llaman a los de siempre por lo mismo que ya conocen su ritmo de

trabajo por ese motivo ya no ven necesario hacer promoción de una bolsa de trabajo. Se mencionó que también puede ser porque: *“prefieren tener mano de obra barata”* y *“no les conviene incrementar el sueldo”*.

#### **Subcategoría 4: Ambiente y remuneración laboral**

El ambiente y remuneración laboral son tan importantes, para esta investigación ya que depende de que muchos empleados se retiren de su trabajo por decisión suya o la de sus familias, las empresas influyen mucho en esta decisión ya que no brindan un buen entorno laboral y un salario justo eso los define como empresas con una cultura organizacional desordenada y no globalizada (Chunga-Luzardo et al., 2022).

El objetivo planteado en esta subcategoría es el siguiente: fue medir y analizar el clima organizacional de la empresa, en donde se producían eventos que tuvieron un impacto en el entorno laboral de sus departamentos administrativos y operativos, en este sentido, ante la perspectiva de la inadecuada relación laboral entre compañeros y jefes, tres de los participantes indicaron que se debe a que no hay una buena comunicación, la falta de empatía, la poca coordinación y el trato de los jefes hacia el personal, además dos de los participantes dijeron que la empresa pide mayor producción sin ningún beneficio a cambio. Esto también se debe a: *“pago fuera de fecha”*, y *“los celos profesionales”*

Entre las razones que conducen a la desmotivación laboral en una empresa se encuentran la carencia de metas o desafíos, una mala relación con los jefes o compañeros, salarios insatisfactorios, falta de habilidades de escucha por parte de los superiores, escaso o nulo reconocimiento, liderazgo inadecuado, deficiencias en la comunicación interna y la ausencia de un plan de desarrollo profesional para los empleados, así como una carga de trabajo excesiva. Para mejorar el rendimiento laboral, es crucial evaluar y analizar estos indicadores mencionados (Montalvo, 2019).

En cuanto al inadecuado desempeño laboral por parte de los trabajadores los cuatros participantes mencionaron que el empleador no contrata personal competente y no los evalúan porque creen ya conocerlos es por eso que muchas veces hay personal incapaz y esto dificulta el avance del trabajo que uno tiene que realizar disminuyendo la producción encomendada.

El segundo objetivo planteado en esta subcategoría es el siguiente: es analizar las conexiones entre ellos y los niveles y distribuciones de salarios de los empleados oficiales del sector privado, en este sentido, ante la perspectiva de la desigualdad de salarios entre los trabajadores los cuatro participantes mencionaron que se debe al cargo que desempeña cada trabajador, puede ser operario, oficial o peón; de acuerdo a estos puestos es la variación del sueldo. Algunos mencionan que esto se debe también a: “*temas de capacitación*”, “*arreglo entre el personal de mando y los trabajadores*” y “*las horas extras*”.

América Latina es una región con niveles de desigualdad de ingresos más altos del mundo y ha experimentado cambios significativos en diversas direcciones durante las últimas décadas, existe una variedad de justificaciones teóricas para la posibilidad de que la desigualdad de ingresos se vea afectada por un cambio en la estructura productiva. El punto principal es sencillo y se basa en el mercado laboral: si hay una variación en la cantidad de factores productivos utilizados en diferentes sectores, un cambio exógeno en su participación en el producto nacional altera la demanda relativa de estos factores y, por lo tanto, su estructura de remuneraciones (Ciaschi et al., 2021).

Finalmente, en cuanto a la preocupación por continuar en la empresa los cuatros participantes dieron distintas opiniones, mencionaron que su preocupación sería que no valoren su trabajo, que los contraten nuevamente para otra obra, que el sueldo se siga manteniendo o que aumente y por último que brinden la seguridad a sus trabajadores brindando los EPP adecuados.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se evidenció que las condiciones del lugar de trabajo en la que están expuesto los cuatro participantes afectan su salud debido al ruido que producen algunas máquinas causándoles incomodidad al momento de ejercen su trabajo, es por ello que la empresa está en la obligación de entregarles los EPP completos para así brindarles la seguridad necesaria al trabajador.

**Segunda:** Se identificó que la carga y características en la que están expuestos los cuatro participantes causan incomodidad debido a que hacen actividades en exceso y esto afecta su salud generando dolor de cuerpo y espalda, muy aparte de ello ejercen actividades que no le corresponde a su área esto se debe a que la empresa no contrata personal para ahorrar presupuesto.

**Tercera:** Se demostró que las exigencias laborales en la que están expuestos los cuatro participantes causan incomodidad, debido a que hacen trabajos repetitivos y muchas veces están en una sola posición generando dolores de cuerpo y espalda, es por eso que los trabajadores necesitan hacer pausas activas para continuar con su labor, muy aparte de esto, la empresa quiere un buen trabajo pero no brindan las capacitaciones constantes que son necesarias para cada trabajador porque creen que el personal ya está capacitado y sabe lo suficiente.

**Cuarta:** Se probó que el ambiente y remuneración laboral en los cuatro participantes causan discrepancias entre trabajadores debido a la falta de comunicación y empatía que existe, también es porque la empresa no capacita como se debe al personal y esto genera molestia a los trabajadores porque como empresa tienen la obligación de hacerlo.



## VI. RECOMENDACIONES

**Primero:** La empresa debe realizar evaluaciones periódicas de riesgos en el lugar de trabajo para identificar y abordar las fuentes de ruido que afectan la salud y comodidad de los trabajadores. Además, es crucial que la empresa cumpla con la entrega oportuna y completa de los equipos de protección personal (EPP) adecuados, como protectores auditivos y otros implementos necesarios, para garantizar la seguridad y bienestar de los empleados mientras realizan sus labores. Estas medidas contribuirán a crear un entorno laboral más seguro y saludable para todos los participantes.

**Segunda:** La empresa debe revisar y ajustar las cargas de trabajo expuestas a cada empleado, asegurándose de que no se vean sometidos a actividades excesivas que puedan afectar su salud y bienestar, es esencial proporcionar pausas adecuadas y rotación de tareas para evitar el agotamiento físico y reducir el riesgo de lesiones. Además, es fundamental que la empresa evite que los trabajadores realicen tareas que no correspondan a su área de competencia, ya que esto puede aumentar la probabilidad de errores y accidentes.

**Tercera:** La empresa debe implementar programas de capacitación y formación continua para sus trabajadores, estas capacitaciones ayudarán a mejorar las habilidades y conocimientos del personal, permitiéndoles desempeñar sus funciones de manera más eficiente y segura. Además, se deben enfocar en enseñar técnicas para evitar lesiones relacionadas con trabajos repetitivos y posturas inadecuadas, es importante que la empresa fomente la importancia de las pausas activas y la adopción de posturas ergonómicas durante la jornada laboral. Estas pausas permitirán a los trabajadores descansar, estirar los músculos y reducir el riesgo de dolores corporales y problemas de espalda.

**Cuarta:** La empresa debe promover una comunicación más efectiva y empática entre los trabajadores y la administración, esto puede lograrse a través de la implementación de canales de comunicación abiertos, reuniones periódicas para abordar inquietudes y sugerencias, y fomentando un ambiente de trabajo

en el que se valore y respete la opinión de cada empleado. Además, es esencial que la empresa cumpla con su obligación de capacitar adecuadamente al personal. Proporcionar capacitaciones relevantes y periódicas ayudará a mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, lo que se traducirá en un mejor desempeño laboral y una mayor satisfacción en el trabajo.

## REFERENCIAS

- Abouzeid, G. K., López, M. J., & Martínez, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*, 19, 24–39. <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
- Arboleda, A. Y., & Jaramillo, C. (2021). *Transtornos musculoesqueléticos en los trabajadores de una empresa de construcción ubicada en la ciudad de Medellín, durante el primer semestre del año 2021*. <http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/handle/10656/16723>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Benítez, M. E. (2020). *Conocimientos, actitudes y prácticas con relación al uso preventivo de los equipos de protección personal. Planta extractora de aceite crudo de palma Africana cooperativa Salamá, Municipio de Tocoa, Departamento de Colón, Honduras, Enero 2020*. <https://repositorio.unan.edu.ni/13189/1/t1127.pdf>
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. I. (2022). Satisfacción laboral.pdf. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 14(3), 403–408. [https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2022/10/8\\_art.2022.pdf](https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2022/10/8_art.2022.pdf)
- Cárdenas, A., & Clavijo, Á. (2022). *Estudio de carga laboral en la empresa Sierra Bonilla Construcciones*. [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23756/ESTUDIO DE CARGA LABORAL SIERRA BONILLA CONSTRUCCIONES FINAL 3062022.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23756/ESTUDIO%20DE%20CARGA%20LABORAL%20SIERRA%20BONILLA%20CONSTRUCCIONES%20FINAL%203062022.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Carrión, L. M., Ojeda, G., & Mendo, M. H. (2022). Análisis psicométrico y adaptación de la versión chilena del instrumento SUSESO / ISTAS21 para medir el riesgo psicosocial en trabajadores de obras civiles en un proyecto de construcción. *Apunt. Cienc. Soc.*, 10, 1–14. <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/761/712>
- Cázares, C. (2020). 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. *Revista Cambios y Permanencias*, 11(1),

602–624.

<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075/10807>

Ccahuana, L. (2021). *Accidente de trabajo y el comité de seguridad y salud en el trabajo en el régimen laboral de construcción civil Lima Este - 2021.*

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27829>

Chunga-Luzardo, R. A., Arteaga-Lino, C. L., & Delgado-Vera, E. A. (2022).

Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del Cantón Jipijapa. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 384–402. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2445>

Ciaschi, M., Galeano, L., & Gasparini, L. (2021). Estructura productiva y

desigualdad salarial: evidencia para América Latina. *Trimestre Económico*, 88(349), 77–106. <https://doi.org/10.20430/ETE.V88I349.1078>

Comité Mixto OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Oficina Internacional Del Trabajo*, 1, 1–85.

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)* (pp. 1–14). <https://n9.cl/9lrdt>

Condori-Espinoza, M. M., Mestas-Tola, R. L., Pari-Mamani, V. H., & Apaza-Porto, H. R. (2022). Evaluación de riesgo ergonómico en trabajadores de construcción civil. *Peruvian Journal of Health Care and Global Health*, 60–68.

<https://doi.org/10.22258/hgh.2022.62.121>

Corte IDH. (1948). Declaración universal de los derechos humanos. *Declaración, De Los Derechos Humanos*, 1(Registro Auténtico 1948 de 10-dic.1948), 1–

10. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1.pdf>

DUDH. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas.

[https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

Espino-Porras, C. L., De Luna-López, M. C., Flores-Padilla, L., Ramírez-

Echavarría, E. J., Brito-Cerino, M. I., & Gómez-Jurado, L. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 317–327.

<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>

- Gago, E. (2021). La motivación y los factores psicosociales del personal obrero de las empresas de construcción civil del distrito de Independencia, Lima - 2021. In *Universidad Ricardo Palma*.  
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4995>
- Gallegos, M. B. (2022). *Transacciones entre la carga laboral, rentabilidad y seguridad ocupacional en los proyectos de construcción del Ecuador*.  
[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8794/1/Tesis Mario Gallegos Final %283%29.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8794/1/Tesis%20Mario%20Gallegos%20Final%20283%29.pdf)
- Gallegos, M., & Castillo, T. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *NovasinerGía Revista Digital De Ciencia, Ingeniería Y Tecnología*, 5(1), 150–162. <https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09>
- Garay, J. D., Venturo, C. O., & Faya, A. J. (2020). Factores de riesgos y accidentes laborales en empresas de construcción, Lima. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(1), 50–61.  
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n1.2020.191>
- Gil, J. L. (2020). El trabajo decente como objetivo de Desarrollo Sostenible. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(1), 140–183.  
<https://doi.org/10.46661/lexsocial.4539>
- Gómez, M. C. (2019). Elementos de poder sindical y sus efectos en la desigualdad salarial argentina: Afiliación, negociación colectiva y conflictos laborales. *Revista CIFE*, 22(36), 21–46.  
<https://doi.org/10.15332/22484914/5436>
- Guerrero, E. G. P., Carrillo, L. J., & Ruiz, L. K. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149–162. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>
- Guillén, C., & Sanz, F. J. (2021). El rigor científico en investigación. Consideraciones desde el área de Didáctica de la Lengua y la Literatura. *El Guiniguada*, 30(30 (2021)), 40–51.  
<https://doi.org/10.20420/elguiniguada.2021.402>
- Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(4), 19–31.  
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huaman, M. C. (2021). *Estudio de los riesgos psicosociales de los trabajadores de construcción civil en el procedimiento de concreto armado mediante el método Copsop asociado a la accidentabilidad laboral de la empresa Delgado Lira S.A, Arequipa - Perú 2019*.  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4626>
- Huaquisto, S., & Chambilla, I. G. (2021). Evaluación del nivel de ruido emitido por el equipo mecánico utilizado en la construcción de vías de concreto en Desaguadero, Perú 2020. *Revista Veritas Et Scientia*, 10(1), 128–140.  
<https://doi.org/10.47796/ves.v10i1.467>
- Huingo, N. K. (2018). *Percepción de las condiciones ambientales del trabajo de los trabajadores de construcción civil y cómo estas repercuten en su participación en el rol de trabajador en el Centro de Infraestructura Universitaria-UNI, Lima-Perú 2016*.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10069>
- Inguillay, L. K., Tercero, S. L., & López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Imaginario Social*, 3(1), 42–51. <http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>
- Iño, W. G. (2018). Investigación educativa desde un enfoque cualitativo: la historia oral como método. *Voces de La Educación*, 3(6), 92–110.  
<https://hal.science/hal-02528588v1/document>
- ISO 45001. (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. ISO 45001:2018. *Secretaría Central Del ISO*, 1, 1–60.  
<https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>
- León, L. A. (2020). *Evaluación del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa construcciones y mantenimientos civiles y eléctricas C.M.C.E.R S.A*. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8394/E-UTB-FAFI-ING.COM-000557.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, K. I., & Peña, C. K. (2020). *La remuneración y satisfacción laboral de los*

- trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2021.*  
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5744>
- Luna-Chávez, E. A., Ramírez-Lira, E., Anaya-Velasco, A., & Díaz-Patiño, D. G. (2021). *Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática Psychosocial*. 11, 1–27.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/psicu/v11/2007-5936-psicu-11-e399.pdf>
- Luna, M. G., & Martínez, S. (2005). Exigencias laborales y daños a la salud en un establecimiento de la industria químico farmacéutica en Mexico. *Salud de Los Trabajadores*, 13(2), 67–80.
- Majewska, R. (2020). La triangulación múltiple en la Investigación-Acción con ejemplos de Investigación Propia. *Neofilolog*, 54, 223–243.  
<https://doi.org/10.14746/n.2020.54.2.3>
- Méndez, E. M. (2021). *Implicaciones de los factores de riesgo psicosocial y la nom-035- stps-2018 en la calidad de vida laboral*. 85–97.  
<https://www.eumed.net/uploads/articulos/a96d7d8cb7c31d6b925e313badd48f28.pdf>
- Molina, D. (2008). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Cielo Laboral*, 1–3. [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf)
- Montalvo, Y. S. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque. In *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*.  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5092/BC-3893\\_BANCES\\_PISCOYA-ROJAS\\_PUICON.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5092/BC-3893_BANCES_PISCOYA-ROJAS_PUICON.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- MTPE. (2017). Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y modificatorias. *Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo*, 105.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY\\_DE\\_SEGURIDAD\\_Y\\_SALUD\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf)
- OIT. (2016). *Condiciones del lugar de trabajo*. OIT.  
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

- Orozco, M. G., & González, A. E. (2012). Ruido en ciudades latinoamericanas. In *Orgánica Editores*.  
[https://www.researchgate.net/publication/338518015\\_2012\\_-\\_RUIDO\\_EN\\_CIUDADES\\_LATINOAMERICANAS\\_Capitulo\\_Paisaje\\_Sonoro](https://www.researchgate.net/publication/338518015_2012_-_RUIDO_EN_CIUDADES_LATINOAMERICANAS_Capitulo_Paisaje_Sonoro)
- Ortiz, A. (2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 16(3), 1–23. [http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16\(3\)1-23.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16(3)1-23.pdf)
- Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W., & Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Ciencia Unemi*, 12(29), 1–8.  
<https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp1-8p>
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en Perú. *Anales de La Facultad Medicina*, 77(4), 365–371.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v77n4/a08v77n4.pdf>
- Parra, J. C., Charry, J. S., & Guevara, M. J. (2020). *Medición y análisis del clima organizacional por medio de la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos a trabajadores de las áreas administrativas y operativas de la empresa ICSSI S.A.S. en el año 2019*.  
<https://repository.ucc.edu.co/items/c35e932e-4d89-4a4a-9593-3e34660a7138>
- Patlán, J. (2023). Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. *Contaduría y Administración*, 68(3), 173–199. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8958190>
- Paz, E., Suarez, K. L., Ramirez, L. N., Blanco, L. F., & Cely, O. Y. (2021). Carga laboral e intensidad horaria como factores de riesgo para la calidad de vida y bienestar laboral en la empresa eléctrica. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.  
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Portocarrero, J. (2021). La gestión financiera y el factor psicosocial en los obreros de una empresa constructora, Lima Metropolitana, 2021. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 1).  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14621>
- Rubiano, L. C. (2022). *Programa de riesgo mecánico con énfasis en inspecciones*



*preoperacionales de equipos y herramientas en una empresa dedicada a la construcción.*

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14527/6/UVDT.SO\\_RubianoLuz\\_2022.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14527/6/UVDT.SO_RubianoLuz_2022.pdf)

Saldaña, C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., & Madrigal, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 25–37.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>

Torres, A. E. (2021). El transitar en la investigación cualitativa: un acercamiento a la triangulación. *Revista Scientific*, 6(20), 275–295.

<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.15.275-295>

Uribe, S. R. (2020). *Propuesta de un sistema integrado para disminuir el índice de accidentabilidad en una empresa constructora de red de gas, 2019.*

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3924>

Villegas, J. M., & Barrantes, R. C. (2023). *Propuesta de mejora ergonómica empleando el método REBA para reducir los riesgos disergonómicos en la empresa Pradock Pisos Industriales S.A.C.*

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7108>

## **ANEXOS**

Anexo 1: Tabla de categorización

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Anexo 3: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Anexo 4: Matriz de evaluación por Juicio de expertos

Anexo 5: Resultado de similitud del programa Turnitin

## ANEXO 1: Tabla de categorización

### Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023

Ámbito temático	Problema de investigación	Pregunta de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Subcategoría	Indicadores
Factores Psicosociales en el trabajo	En la actualidad los colaboradores que laboran en una empresa privada, enfrentan diversos factores psicosociales en el trabajo que están relacionados con los distintos tipos de accidentes laborales que ocurren en la empresa. Estos factores psicosociales se refieren a las condiciones y situaciones que desaparecerán el bienestar emocional, mental y social de los trabajadores, lo que puede tener un impacto significativo en su seguridad y salud ocupacional.	¿Cuáles son los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023?	Analizar los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023.	Describir las condiciones del lugar de trabajo que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada.	Factores Psicosociales	Condiciones del lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ruido en las actividades</li> <li>✓ Iluminación inadecuada</li> <li>✓ Mala higiene en área de trabajo</li> </ul>
				Describir la carga de trabajo que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada.		Carga y características laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Exceso de actividades</li> <li>✓ Labores no corresponden</li> <li>✓ Trabajo repetitivo</li> </ul>
				Describir las características de la tarea que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada.		Exigencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajo complejo</li> <li>✓ Esfuerzo visual prolongado</li> <li>✓ Horas excesivas</li> </ul>
				Describir el ambiente y remuneración laboral que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada.		Ambiente y remuneración laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inconformidad de salario</li> <li>✓ Insatisfacción de pensiones</li> <li>✓ Inestabilidad económica</li> </ul>

**NOTA:** Tomado del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo de Pando et al. (2016)

## ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

<b>Tipo de estudio</b>	: Aplicada
<b>Enfoque</b>	: Cualitativo
<b>Diseño de estudio</b>	: Estudio Fenomenológico
<b>Técnica</b>	: Entrevista
<b>Instrumento</b>	: Guía de entrevista semiestructurada
<b>Participantes</b>	: Dos gestores y dos representantes de la empresa privada
<b>Modalidad</b>	: Virtual. Google forms
<b>Responsable</b>	: Karina Fiorella Alarcon Grau

Subcategorías	Preguntas de Investigación
<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuáles son los ruidos que interfieren en sus actividades laborales?</li> <li>2. ¿Puede realizar su trabajo con la iluminación y temperatura en su área?</li> <li>3. ¿Podría describir las condiciones de higiene en las que trabaja?</li> <li>4. ¿Cuáles son los equipos de seguridad que le brinda la empresa?</li> </ol>
<b>Carga y características laborales</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ¿Describa las actividades que realiza diariamente en exceso y prolongadas? ¿A qué se debe?</li> <li>6. ¿Mencione las actividades que no les corresponde a sus funciones laborales? ¿Qué actividades?</li> <li>7. ¿A qué se debe que existan problemas entre sus compañeros?</li> <li>8. ¿Cuáles son las tareas que realiza y son diferentes a las de su especialidad?</li> </ol>
<b>Exigencias laborales</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. ¿Detalle cuales actividades requieren de la permanencia de posturas incómodas?</li> <li>10. ¿Desde su percepción, por qué no se brindan capacitaciones a los trabajadores?</li> <li>11. ¿A qué se debe la falta de promoción laboral en la empresa?</li> </ol>
<b>Ambiente y remuneración laboral</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. ¿Cuáles serían los motivos de una inadecuada relación laboral entre compañeros y jefes?</li> <li>13. ¿Por qué considera inadecuada la evaluación del desempeño laboral?</li> <li>14. ¿A qué se debe la desigualdad de los salarios entre trabajadores?</li> <li>15. ¿De continuar en la empresa, cuál es su principal preocupación como trabajador?</li> </ol>

## ANEXO 2: Análisis de la Entrevista Semi estructurada

SUBCATEGORIA	PREGUNTAS	PARTICIPANTE 1	PARTICIPANTE 2	PARTICIPANTE 3	PARTICIPANTE 4	Convergencias y divergencias entre participantes (comparativo)	CONCLUSIÓN
Condiciones del lugar de trabajo	1. ¿Cuáles son los ruidos que interfieren en sus actividades laborales?	Los ruidos que causan interferencia en mis actividades son <b>el ruido de la retroexcavadora</b> , <b>el ruido del rotomartillo</b> , <b>el ruido de la tronadora</b> y <b>el ruido de la amoladora</b> , esto causa incomodidad en mi persona ya que interfieren con mis actividades, esto afecta nuestra salud.	Los ruidos interfieren en las actividades laborales que realizo, estos ruidos me producen mucha molestia de acuerdo a lo que se esté realizando en el lugar pueden ser <b>los ruidos de las máquinas amoladoras</b> , <b>los rotomartillos</b> y a veces cuando se realiza la actividad de picado manualmente se escucha <b>el ruido de la comba con el cincel</b> .	Con normalidad el área donde trabajamos, genera mucho ruido, esto interfiere en la labor que ejerzo, estos ruidos son generados por <b>el rotomartillo</b> y <b>la amoladora</b> , esas son las máquinas de poder que generan mucho ruido y no deja trabajar de manera cómoda ya que produce incomodidad.	Los ruidos que interrumpen mi actividad laboral y que son muy notorios son <b>el ruido del rotomartillo que hace demasiada bulla</b> , <b>también sería el taladro y la amoladora</b> , esos tres son los que a mí más me incomodan es por eso que nos brindan los tapones auditivos para protegernos de ese tipo de ruido que afectan nuestra salud.	Todos los participantes coincidieron que el ruido que más interfiere en su actividad laboral y que causa incomodidad y molestia es: el ruido del rotomartillo y el ruido de la amoladora; debido a ello no trabajan de manera cómoda ya que afectan su salud; sin embargo, también mencionan que existen otros ruidos diferentes: <i>“retroexcavadora y tronadora”; “la comba y el cincel”; “el ruido del taladro”</i> .  Respecto a la iluminación y temperatura en el área de trabajo los participantes indicaron que la luz natural y	Para el objetivo planteado se evidenció que las condiciones del lugar de trabajo en la que están expuesto los cuatro participantes afectan su salud debido al ruido que producen algunas máquinas causándoles incomodidad al momento de ejercer su trabajo, es por ello que la empresa está en la obligación de entregarles los EPP completos para así brindarles la seguridad necesaria al trabajador.
	2. ¿Puede realizar su	Si puedo realizar mi	Sí, mayormente tiene que	Cuando es un área abierta	Si, <b>si se puede trabajar</b>	que la luz natural y	

<p>trabajo con la iluminación y temperatura en su área?</p>	<p>trabajo con normalidad, la iluminación en la que trabajo es adecuada, y en el caso hubiera poca iluminación ya que hay algunas zonas que no son iluminadas, ahí si se opta por usar reflectores para así poder iluminar el ambiente y trabajar de manera adecuada; y con respecto a la temperatura si me deja trabajar con normalidad, no tengo inconveniente con ello.</p>	<p>ver mucho el lugar donde se esté realizando la actividad, pero normalmente sí se puede trabajar con la iluminación natural y si fuera el caso estemos en un ambiente oscuro o en un sótano la iluminación de los reflectores es de muy buena ayuda para realizar el trabajo y en el caso la temperatura genere mucho calor siempre hay un lugar donde se tiene que hidratar uno al igual que tiene que hacer pausas activas, es decir por un momento parar para poder refrescarse y nuevamente continuar.</p>	<p>si, con el ambiente normal es decir con la luz natural se puede realizar el trabajo, pero cuando es en un sitio cerrado seria con la iluminación artificial y con respecto a la temperatura si normal se puede trabajar.</p>	<p>con la luz natural, por ejemplo, cuando me toca hacer la labor en un sótano nos brindan reflectores para que el área donde trabajemos esté iluminada; y con respecto a la temperatura cuando hacemos recién el vaciado de concreto ahí si me incomoda ya que el ambiente se siente caliente y eso dificulta un poco para seguir realizando mi labor, es por eso que tengo que parar y descansar para poder continuar.</p>	<p>temperatura en el área donde realizan su labor es adecuada, sin embargo, hay días en donde el trabajador realiza su labor expuesta a una temperatura que genera mucho calor, esto le genera incomodidad, por ello tiene que hidratarse. Mencionan que para ello: "tiene que hacer pausas activas" y "parar y descansar para poder continuar". En cuanto a las condiciones de higiene en las que trabajan tres de los participantes indicaron que el área de trabajo tiene que mantenerse limpia y ordenada antes,</p>	
<p>3. ¿Podría describir las condiciones de higiene en las que trabaja?</p>	<p>Bueno actualmente en oficina tenemos lo que es alcohol en gel para las manos, contamos con un lavatorio de manos y también contamos con baño portátil para los servicios higiénicos.</p>	<p>Tenemos que mantener limpia y ordenada el área de trabajo, existen puntos donde uno se puede lavar las manos antes durante y después de la jornada y con respecto a los baños si contamos con ellos, pero estos no tienen</p>	<p>Bueno en el área donde trabajo siempre tiene que estar ordenada para ejercer una buena labor, es por ello que nos corresponde ordenar antes, durante y después de cada jornada por otro lado siempre hay un área</p>	<p>Bueno el área donde trabajo siempre tiene que estar ordenada antes, durante y después de cada labor que haga, una porque me permite trabajar bien y otra porque el supervisor siempre está verificando que el área</p>	<p>limpia y ordenada antes, durante y después de cada jornada, de igual manera indicaron que cuentan con lavatorios para lavarse las manos constantemente y con respecto a los servicios higiénicos dos de los trabajadores indicaron</p>	

			<p>duchas y deberían de tener.</p>	<p>donde uno tiene que asearse y lavarse las manos depende de los materiales que uno utiliza, en mi caso es el concreto, si hay áreas determinadas donde nos podemos asear y lavar en ciertos momentos las manos, y en el caso de los servicios higiénicos, si contamos con ellos.</p>	<p>donde uno trabaja tiene que estar limpia y ordenada para así poder trabajar con normalidad, si existe un lavadero para las manos, también existen baños, pero son portátiles.</p>	<p>que son portátiles. También mencionan: "tenemos alcohol en gel para las manos", "los baños no tienen duchas". En cuanto a los equipos de seguridad que la empresa brinda los cuatro trabajadores mencionaron que les entregan: Casco, barbiquejo y guantes estos implementos son necesarios para su protección y les ayudan a reducir la exposición a sustancias químicas y peligrosas. Mencionan que depende la labor que realicen les brindan:</p>	
<p>4. ¿Cuáles son los equipos de seguridad que le brinda la empresa?</p>	<p>Los equipos de seguridad que brinda la empresa son el casco de seguridad, barbiquejo, polos manga larga para los obreros, guantes, pantalón de obra. Estos EPP son muy necesarios ya que reduce la exposición a sustancias químicas y peligrosas.</p>	<p>Los implementos de seguridad que nos dan son botas, pantalones, lentes, guantes, tapones auditivos, casco y barbiquejo, pero esto va a depender también qué tipo de labor se realice porque también hay otros implementos de seguridad que la empresa tiene que brindar al trabajador para poder así garantizar su seguridad.</p>	<p>La empresa normalmente te brinda lo que es el uniforme, las botas, también te brinda los EPP que es el casco, barbiquejo, los guantes, lentes, tapones auditivos y bueno depende del área donde se va a trabajar se solicitan los EPP adecuados.</p>	<p>Los equipos que me da la empresa son casco, guantes, lentes, tapones auditivos y barbiquejo que ya viene con el casco, esa su obligación de la empresa de brindarnos, por ejemplo, no me dan pantalón ni polo.</p>	<p>necesarios para su protección y les ayudan a reducir la exposición a sustancias químicas y peligrosas. Mencionan que depende la labor que realicen les brindan: "polos manga larga", "pantalón de obra", "botas", "lentes" y "tapones auditivos".</p>		

Carga y características laborales	<p>5. ¿Describa las actividades que realiza diariamente, en exceso y prolongadas? ¿A qué se debe?</p>	<p>Las actividades que realizo diariamente son la revisión de formatos de permiso de trabajo, impresión de documentos y procedimientos de trabajo. Las actividades que realizo en exceso son las del uso de la computadora, ya que todo se trabaja por medio digital y es un equipo indispensable.</p>	<p>Normalmente en las obras las actividades que se realizan en exceso son el mantenimiento de trabajo, de igual manera cuando se realiza el tarrajeo es donde se trabajan más tiempo por lo mismo que tienes que acabar ese mismo día no se puede dejar para el día siguiente, es ahí donde se han tenido que alargar un poco el horario de trabajo.</p>	<p>Normalmente las actividades que realizo en exceso son en los sitios que vamos a hacer zanjas o en sitios donde vamos a picar constantemente, en estas áreas son donde muchas veces se nos dificulta y nos causa un poco de dolor en el cuerpo.</p>	<p>No realizo actividades en exceso, yo soy albañil y por ejemplo me mandan a tarrajar y yo tarrajeo y si me mandan a asentar ladrillo yo lo hago, pero no es que me manden a hacer las 2 cosas a la vez, eso no, no me obligan a hacer eso, por decir en obra tu tarea de tarrajeo son 6 metros lineales de tarrajeo y altura 2.50mts y en ladrillos son 300 a 350 que se tiene que producir, hay un límite diario de producción.</p>	<p>Respecto a las actividades que realizan diariamente, en exceso y prolongadas tres de los participantes indicaron que, si realizan actividades en exceso, uno de ellos usa en exceso la computadora ya que trabaja por ese medio, el otro cuando realiza el tarrajeo trabaja más tiempo y el último cuando va a realizar zanjas o picado. Estas actividades les producen dolor de espalda y dolor de cuerpo, también mencionan que:</p>	<p>Para esta subcategoría se identificó que la carga y características en la que están expuestos los cuatro participantes causan incomodidad debido a que hacen actividades en exceso y esto afecta su salud generando dolor de cuerpo y espalda, muy aparte de ello ejercen actividades que no les corresponde a su área esto se debe a que la empresa no contrata personal para ahorrar presupuesto.</p>
	<p>6. ¿Mencione las actividades que no les corresponde a sus funciones laborales? ¿Qué actividades?</p>	<p>Las actividades que no me corresponden son las de logística, que me han encomendaron por temas de ahorro de presupuesto, para no contratar personal y tratar de generar ahorro de recursos y también las capacitaciones de 10 minutos en las mañanas.</p>	<p>Una de las funciones que no corresponde a mi responsabilidad sería el tema de pagos a los obreros, también sería la de brindar charlas de seguridad antes de iniciar la labor, también el tema control de asistencia.</p>	<p>En este caso, bueno yo como operario albañil tengo un trabajo determinado el cual tengo que hacer referente a todo lo que es concreto y por ese motivo yo no podría incurrir en otra área como carpintería o ferrería.</p>	<p>Como operario yo no debería de estar preparando la mezcla ni trayendo ladrillos, pero raras veces los ayudantes están apoyando a otros operarios y yo tengo que hacerlo debido a que hay poco personal.</p>	<p>“Nos causa dolor de cuerpo”, “realiza la revisión de formatos”, “impresión de documentos”, “procedimientos de trabajo” y “hay un límite diario de producción”. En cuanto a las actividades que no les corresponden a sus funciones laborales los cuatro participantes indicaron que si realizan</p>	
	<p>7. ¿A qué se debe que existan problemas entre sus compañeros?</p>	<p>Actualmente no tenemos problemas entre compañeros de trabajo, pero creo que todos los</p>	<p>Muchas veces se debe a la falta de comunicación entre compañeros, también puede ser porque</p>	<p>Normalmente los problemas en el trabajo son cuando no coordinan con anticipación las tareas</p>	<p>A veces los compañeros no comunican hacen su labor y no se comunican mucho y ahí es donde</p>		



		<p>problemas se dan por falta de comunicación y falta de empatía, uno debe tratar de comunicarse asertivamente, otras son las tardanzas que hay y esto genera discrepancias entre compañeros.</p>	<p>algunos compañeros no hacen el trabajo con el empeño debido, es decir lo hacen flojeando y eso ocasiona lentitud en las actividades mientras que otros compañeros lo hacen rápido y por ese motivo también se genera el tema de las discusiones entre los compañeros.</p>	<p>del día, a veces hay una diferencia de ideas por el tema de trabajo, unos quieren hacer un tipo de trabajo, otros quieren hacer otro, el intercambio de ideas y palabras mayormente, y también a veces que hay personal que no quiere trabajar de una forma y lo hace de otra.</p>	<p>tenemos inconveniente, también es porque son muy sobrados, son soberbios y quieren demostrar que son más que los demás, muchas veces son pateros con los ingenieros.</p>	<p>actividades que están fuera de su labor principal y esto se debe a que la empresa para generar ahorro de recursos no contrata personal extra; dos de los participantes indicaron que brindan charlas de seguridad antes de iniciar las labores de los obreros. Mencionan también que adicional a</p>	
<p>8. ¿Cuáles son las tareas que realiza y son diferentes a las de su especialidad?</p>	<p>Las funciones que no me corresponden, pero sin embargo las realizo son las de control de calidad, el control del equipo, el control de asistencias, el control de rendimiento del equipo de trabajo, el control de almacén, el pedido de materiales, claramente esas no son mis funciones laborales, pero forma parte de tener un buen equipo de trabajo.</p>	<p>Mayormente estamos destinados solamente a realizar una rama, pero también como trabajadores conocemos diferentes tipos de actividades entonces hay momentos donde uno puede estar realizando un cierto tipo de trabajo, como verificando la asistencia de los trabajadores, también muchas veces veo que materiales faltan para continuar con la labor dada, bueno eso no me corresponde, pero si la situación amerita a</p>	<p>Bueno yo como operario albañil tengo conocimiento de muchas áreas, pero no puedo realizar un trabajo que no me corresponde, es por eso que hay unas cuadrillas especiales que son determinadas para cada área y lo más lógico es llamar a esas personas que tienen el conocimiento debido para que ejerzan su actividad.</p>	<p>No, yo no puedo realizar actividades que no me corresponden, normalmente hacemos las actividades de acorde a nuestras especialidades es bien difícil que nos encomienden hacer tareas que no están de la mano con nuestra especialidad.</p>		<p>ello no les corresponde ver el tema de: "logística", "pago a los obreros", "control de asistencia". En cuanto a los problemas entre compañeros, tres de los participantes mencionaron que se debe a la falta de comunicación, este motivo genera discusiones entre los obreros, posterior a ello mencionaron más motivo los cuales son: "falta de empatía", "las tardanzas de los compañeros", "no hacen el trabajo con empeño", no</p>	

			realizarlo tengo que hacerlo.			<p>coordinan las tareas del día”, “son sobrados y soberbios” y “son pateros con los ingenieros”.</p> <p>En cuanto a las tareas que se realizan y son diferentes a su especialidad dos de los participantes indicaron que realizan tareas distintas, por ejemplo: el control de calidad, control de equipos, control de asistencias, control del rendimiento de equipo, control de almacén, pedido de materiales y la asistencia de los trabajadores. Otros mencionan que no son sus funciones laborales, pero: “forma parte de tener un buen equipo de trabajo”, “si la situación lo amerita lo hago”.</p>	
Exigencias laborales	9. ¿Detalle cuales actividades requieren de la permanencia de posturas incómodas?	Las actividades de oficina que generan posturas incómodas, son el uso de la computadora y el uso del mouse y en obra sería el tema de mover ladrillos	Una de las actividades que genera una postura incómoda es el estar frente a la computadora causa fatiga visual y el estar mucho tiempo	Bueno en mi caso se trabaja en sitios confinados o en sitios donde hay que realizar tareas en áreas pequeñas, aquí no puede	Lo que me genera postura incómoda es el asentar ladrillo en la parte baja, es decir cuando comienzo porque tengo que estar agachado y eso me	Respecto a las actividades que producen posturas incómodas los cuatro participantes indicaron que el estar mucho tiempo inclinado les causa dolor	Para esta subcategoría se demostró que las exigencias laborales en la que están expuestos los cuatro participantes causan incomodidad,

		<p>ya que a veces apoyo en eso, también sería el de estar mucho tiempo inclinado verificando el trabajo realizado por el obrero me causa dolor de espalda.</p>	<p>sentado causa dolor de espalda, en el caso de salir a campo sería el estar mucho tiempo de pie, también en el caso este verificando una labor realizada por el trabajador a veces tengo que estar agachado verificando y causa dolor de espalda.</p>	<p>hacer mucho movimiento y bueno la postura es un poco inadecuada y cada cierto tiempo uno tiene que salir a estirar un poco el cuerpo porque cansa estar en una sola posición y duele la espalda.</p>	<p>genera dolor de espalda, también cuando trabajo en lugares angostos porque no me permite realizar mucho movimiento.</p>	<p>de espalda, al igual que estar mucho tiempo de pie les causa dolor en las piernas es por eso que cada cierto tiempo tienen que estirarse un poco y cambiar de posición para que no les cause dolor; dos de ellos mencionaron que:</p>	<p>debido a que hacen trabajos repetitivos y muchas veces están en una sola posición generando dolores de cuerpo y espalda, es por eso que los trabajadores necesitan hacer pausas activas para continuar con su labor, muy aparte de esto, la empresa quiere un buen trabajo pero no brindan las capacitaciones constantes que son necesarias para cada trabajador porque creen que el personal ya está capacitado y sabe lo suficiente.</p>
<p>10. ¿Desde su percepción, por qué no se brindan capacitaciones a los trabajadores?</p>	<p>Tengo la impresión de que actualmente al ser obligatorias las capacitaciones al personal, todas las empresas tienen que cumplir con las capacitaciones, y las empresas que no lo hacen es debido a que para ellos son pérdidas de horas hombre, aparte sería el tema de costos, la empresa no quiere generar gastos y para no invertir prefieren contratar a personas que ya tienen experiencia y están capacitados.</p>	<p>Bueno en realidad muchas veces a uno como trabajador no se le brinda la capacitación adecuada porque creen a veces que por el tema de la experiencia ya conocemos y sabemos cómo actuar en cada situación, pero es muy importante recibir capacitación, porque por más que uno ya sepa del tema, estas capacitaciones ayudan a refrescar la información que ya tenemos y a saber cómo actuar ante los accidentes que pueden suceder en cualquier momento.</p>	<p>No se brindan capacitaciones porque a veces tienen la idea errónea de creer que el personal puede saberlo todo y están equivocados porque cada cierto tiempo en el área de construcción hay muchas más formas de trabajo para que uno tenga el cuidado necesario y pueda realizar el trabajo de mejor manera.</p>	<p>A veces no se brindan las capacitaciones por la simple razón de que piensan que el personal ya tiene demasiada experiencia y que no es necesario seguir capacitándolos.</p>	<p>“la computadora les produce fatiga visual” y “los lugares angostos no les permiten realizar movimiento”. En cuanto a la falta de capacitaciones a los trabajadores, los cuatro participantes mencionaron que esto se debe a que la empresa cree que el personal ya tiene la experiencia suficiente para ejercer su labor y que no necesitan de estas capacitaciones; uno de ellos mencionó que no se realizan las capacitaciones debido a que:</p> <p>“son pérdidas de horas</p>		

	<p>11. ¿A qué se debe la falta de promoción laboral en la empresa?</p>	<p>A mi percepción, es debido a que <b>prefieren tener mano de obra barata</b>, es decir al promover a un trabajador a la parte superior de la estructura jerárquica de una organización, <b>tendría que hacer un incremento de sueldo y eso no les es conveniente a la empresa</b>, también es <b>porque ya conocen a su personal y simplemente los llaman cuando se inicia una obra</b>, ya no se toman la molestia de hacer convocatoria.</p>	<p>Puede influir mucho dependiendo de lo que busca la empresa, simplemente <b>puede ser que contrata a personas que ellos mismos conocen</b>, siempre las empresas ya tienen su grupo de trabajadores y a ellos siempre los contratan, es por ese motivo que ya no necesitan o no ven necesario hacer una promoción de una bolsa de trabajo para requerir personal nuevo y como ya tienen personal conocido eso les genera mucha más confianza de alguna u otra forma porque ya conocen cómo trabajan ese grupo de personas.</p>	<p>Se debe a que <b>los jefes ya tienen su personal elegido y ya saben la forma de trabajo de ellos</b> y por eso no hay mucha promoción debido a que ya tienen sus cuadrillas elegidas, por eso no hay mucho requerimiento de personal por ya tener su personal elegido.</p>	<p>Se debe a que <b>los ingenieros ya tienen sus escogidos y ya tienen personal para cada obra y como ya conocen el ritmo en que trabaja cada uno de ellos</b> ya no se toman la molestia de seguir buscando y otra sería <b>porque ya saben que sueldo van a pagarle a cada trabajador y nos les conviene buscar otros porque pueden cobrar más dinero</b>.</p>	<p><i>hombre</i>” y “<i>el tema de costos</i>”.</p> <p>En cuanto a la falta de promoción en la empresa los cuatros participantes mencionaron que esto se debe a que la empresa ya conoce al personal y simplemente llaman a los de siempre por lo mismo que ya conocen su ritmo de trabajo por ese motivo ya no ven necesario hacer promoción de una bolsa de trabajo. Se mencionó que también puede ser porque:</p> <p><i>“prefieren tener mano de obra barata”</i> y <i>“no les conviene incrementar el sueldo”</i>.</p>	
<p><b>Ambiente y remuneración laboral</b></p>	<p>12. ¿Cuáles serían los motivos de una inadecuada relación laboral entre compañeros y jefes?</p>	<p>Definitivamente <b>la falta de comunicación y empatía de los jefes hacia los trabajadores, pedir mayor producción de parte de los trabajadores sin ningún beneficio a cambio</b>. A parte <b>por el tema de</b></p>	<p>Puede ser <b>la falta de comunicación, la falta de empatía y más que todo el trato de los jefes hacia el personal</b>, el crear un clima laboral adecuado influye mucho en el tema del trabajo porque hay</p>	<p>Hay veces por el motivo de que los jefes tienen una forma de pensar distinta a los trabajadores, <b>ellos más ven la producción, el avance en la empresa y por eso no hay una buena relación, el trabajador</b></p>	<p>A veces son <b>por celos profesionales se podría decir, el ingeniero cree saber mucho</b>, pero al final no sabe, ellos saben teoría, pero no práctica no, también <b>sería la falta de coordinación y</b></p>	<p>Respecto a la inadecuada relación laboral entre compañeros y jefes, tres de los participantes indicaron que se debe a que no hay una buena comunicación, la falta de empatía, la poca</p>	<p>Para esta subcategoría se probó que el ambiente y remuneración laboral en los cuatro participantes causan discrepancias entre trabajadores debido a la falta de comunicación y empatía que existe,</p>

		rendimiento diaria, otra sería de que no les paguen a tiempo a los trabajadores.	compresión y muchas más ganas de trabajar o ejecutar los tipos de trabajo.	trabaja a un ritmo y los jefes otro y es ahí donde no están en constante comunicación.	comunicación entre los jefes y el personal.	coordinación y el trato de los jefes hacia el personal, además dos de los participantes dijeron que la empresa pide mayor producción sin ningún beneficio a cambio. Esto también se debe a:	también es porque la empresa no capacita como se debe al personal y esto genera molestia a los trabajadores porque como empresa tienen la obligación de hacerlo.
13. ¿Por qué considera inadecuada la evaluación del desempeño laboral?	A mí parecer es debido a que al empleador no contrata personal competente para realizar esas evaluaciones.	Porque muchas veces se tendría que detallar bien y preparar bien cómo se debería evaluar al personal y no contratarlos de manera inmediata, hay que ser más asertivo en lo que uno quiere para así encontrar una respuesta para poder ver cómo se desempeña laboralmente el trabajador	Considero inadecuado por el personal incapaz porque hay áreas donde uno va a entrar a laborar y no está correctamente acabado y hay que corregir errores de otros trabajadores y eso dificulta el avance y el trabajo que uno tiene que realizar.	Yo lo consideraría porque hay trabajadores que no cumplen su labor adecuadamente y no se desempeñan como tiene que ser, hacen el trabajo por hacerlo y eso hace que se disminuya el avance del trabajo encomendado.	“pago fuera de fecha”, y “los celos profesionales” En cuanto al inadecuado desempeño laboral por parte de los trabajadores los cuatros participantes mencionaron que el empleador no contrata personal competente y no los evalúan porque creen ya conocerlos es por eso que muchas veces hay personal incapaz y esto dificulta el avance del trabajo que uno tiene que realizar disminuyendo la producción encomendada.		
14. ¿A qué se debe la desigualdad de los salarios entre trabajadores?	Pienso que es por temas de capacitación entre los trabajadores, mientras más capacitado estés, tu salario será mayor y a veces es por los arreglos entre el personal de mando y los trabajadores, otro sería por el cargo que tiene cada trabajador que va desde el pago menor que es al ayudante hasta el pago mayor que es el de operario.	Mucho depende del tipo de cargo que tenga, pueden ser operario, oficial y peón; aquí hay una desigualdad de precios en su salario ya que muchas veces depende del conocimiento que tiene cada uno de ellos y del cargo que ejecuta en la obra.	Se da la desigualdad de salarios por motivos de rango, hay como operario, oficial y ayudante, pero también hay desigualdad de salario porque hay personal que les gusta trabajar sus horas completas y hay trabajadores que pueden hacer horas extras por eso generan un poco más de ingreso a su persona.	Es por la categoría que tiene cada personal, el operario sabe mucho más que el ayudante, intermedio está el oficial es por eso motivo que los pagos son distintos para cada uno y también suele pasar porque los trabajadores tienen amplia experiencia laboral y debido a la rapidez en las ejecuciones de sus actividades la remuneración económica	En cuanto a la desigualdad de salarios entre los trabajadores los cuatro participantes mencionaron que se debe		

					es un poco más.	al cargo que desempeña cada trabajador, puede ser operario, oficial o peón; de acuerdo a estos puestos es la variación del sueldo. Algunos mencionan que esto se debe también a: “temas de capacitación”, “arreglo entre el personal de mando y los trabajadores” y “las horas extras”.
15. ¿De continuar en la empresa, cuál es su principal preocupación como trabajador?	Mi mayor preocupación sería que mi trabajo no sea reconocido ni valorado, muchas veces no se valora al personal hasta que decide renunciar a la empresa, otro sería que me contraten nuevamente y así continuar en más obras que tenga la empresa.	Una de las principales preocupaciones como trabajador es el de seguir perteneciendo a la empresa y seguir trabajando hasta el último día en que termine la obra y así continuar con otra, otro factor sería el sueldo que se siga manteniendo o aumentando.	Mi principal preocupación es que la empresa me brinde la seguridad en el área que voy a trabajar, que me brinde los EPP adecuados para poder realizar un trabajo en un área segura y así no causar accidentes hacia mi persona o hacia terceros.	Que pongan más énfasis en lo que es seguridad a los trabajadores porque muchas veces se distraen de eso, muchas veces los EPP están desgastados y no te los cambian y eso puede ocasionar accidentes.	Finalmente, en cuanto a la preocupación por continuar en la empresa los cuatros participantes dieron distintas opiniones, mencionaron que su preocupación sería que no valoren su trabajo, que los contraten nuevamente para otra obra, que el sueldo se siga manteniendo o que aumente y por último que brinden la seguridad a sus trabajadores brindando los EPP adecuados.	

## ANEXO 3: Consentimiento Informado (\*)

**Título de la investigación:** [Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#)

Investigador(a): Alarcon Grau, Karina Fiorella

**Propósito del estudio:** Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023” cuyo objetivo es [Analizar los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#).

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del Programa Académico de [Maestría en Gestión Pública](#), de la Universidad César Vallejo del campus [Lima Este](#), aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: [Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#)
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará [de manera virtual mediante el Google form](#). Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(a): Medina Bazan Andrea Cristina Medina Bazan, email: [fiorellalarcong@gmail.com](mailto:fiorellalarcong@gmail.com) y Docente asesora Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro, email: [fdtorresca@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fdtorresca@ucvvirtual.edu.pe)

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Participante: Participante 1

Fecha y hora: Julio del 2023.

## ANEXO 3: Consentimiento Informado (\*)

**Título de la investigación:** [Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#)

Investigador(a): Alarcon Grau, Karina Fiorella

**Propósito del estudio:** Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023” cuyo objetivo es [Analizar los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#).

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del Programa Académico de [Maestría en Gestión Pública](#), de la Universidad César Vallejo del campus [Lima Este](#), aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

3. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: [Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#)
4. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará [de manera virtual mediante el Google form](#). Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(a): Medina Bazan Andrea Cristina Medina Bazan, email: [fiorellalarcong@gmail.com](mailto:fiorellalarcong@gmail.com)  
y Docente asesora Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro, email: [fdtorresca@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fdtorresca@ucvvirtual.edu.pe)

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Participante: Participante 2

Fecha y hora: Julio del 2023.



## ANEXO 3: Consentimiento Informado (\*)

**Título de la investigación:** [Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#)

Investigador(a): Alarcon Grau, Karina Fiorella

**Propósito del estudio:** Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023” cuyo objetivo es [Analizar los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#).

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del Programa Académico de [Maestría en Gestión Pública](#), de la Universidad César Vallejo del campus [Lima Este](#), aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

5. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: [Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#)
6. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará [de manera virtual mediante el Google form](#). Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(a): Medina Bazan Andrea Cristina Medina Bazan, email: [fiorellalarcong@gmail.com](mailto:fiorellalarcong@gmail.com)  
y Docente asesora Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro, email: [fdtorresca@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fdtorresca@ucvvirtual.edu.pe)

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Participante: Participante 3

Fecha y hora: Julio del 2023.

## ANEXO 3: Consentimiento Informado (\*)

**Título de la investigación:** [Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#)

Investigador(a): Alarcon Grau, Karina Fiorella

**Propósito del estudio:** Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023” cuyo objetivo es [Analizar los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#).

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del Programa Académico de [Maestría en Gestión Pública](#), de la Universidad César Vallejo del campus [Lima Este](#), aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

7. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: [Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023](#)
8. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará [de manera virtual mediante el Google form](#). Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(a): Medina Bazan Andrea Cristina Medina Bazan, email: [fiorellalarcong@gmail.com](mailto:fiorellalarcong@gmail.com) y Docente asesora Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro, email: [fdtorresca@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fdtorresca@ucvvirtual.edu.pe)

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Participante: Participante 4

Fecha y hora: Julio del 2023.

## ANEXO 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres
Grado profesional:	Maestría ( )          Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación; gestión pública; investigadora Renacyt; redacción de artículos científicos.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )          más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica:	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Factores psicosociales en el trabajo
Autora:	Alarcon Grau Karina Fiorella
Procedencia:	Empresa Privada de Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Ingenieros y obreros de una constructora.
Significación:	La guía de entrevista utilizada consta de 15 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en cuatro subcategorías: Condiciones del lugar de trabajo, Carga y características laborales, Exigencias laborales y Ambiente y remuneración laboral.  Tiene como objetivo: Analizar los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023.

#### 4. Soporte teórico:

Categoría	Subcategoría	Definición
Factores psicosociales	Condiciones del lugar de trabajo	Estas van desde cuantas horas al día se trabaja, cuantas horas al día se descansa, hasta el salario, así como la calidad física y mental impuestas en el lugar de trabajo.
	Carga y características laborales	Es la cantidad de trabajo requerida, la complejidad del trabajo y el tiempo requerido para completar la carga de trabajo.
	Exigencias laborales	Estas provocan síntomas que oscilan entre la irritabilidad y la depresión, junto con el agotamiento mental y físico.
	Ambiente y remuneración laboral	Es el estado de las cosas en el que las personas u hogares no experimentan privación de sus necesidades básicas.

#### Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento la entrevista Análisis de los factores psicosociales en el trabajo según percepción de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023. De acuerdo con las siguientes subcategorías califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Categoría del instrumento: Factores psicosociales

- **Primera subcategoría: Condiciones del lugar de trabajo.**
- Objetivo de la subcategoría: Describir las condiciones del lugar de trabajo que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada.

Subcategoría	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Condiciones del lugar de trabajo	¿Cuáles son los ruidos que interfieren en sus actividades laborales?	4	4	4	
	¿Puede realizar su trabajo con la iluminación y temperatura en su área?	4	4	4	
	¿Podría describir las condiciones de higiene en las que trabaja?	4	4	4	
	¿Cuáles son los equipos de seguridad que le brinda la empresa?	4	4	4	

- **Segunda subcategoría: Carga y características laborales.**
- Objetivo de la subcategoría: Describir la carga de trabajo que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada.

Subcategoría	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Carga y características laborales	¿Describa las actividades que realiza diariamente en exceso y prolongadas? ¿A qué se debe?	4	4	4	
	¿Mencione las actividades que no les corresponde a sus funciones laborales? ¿Qué actividades?	4	4	4	
	¿A qué se debe que existan problemas entre sus compañeros?	4	4	4	
	¿Cuáles son las tareas que realiza y son diferentes a las de su especialidad?	4	4	4	

### Tercera subcategoría: Exigencias laborales

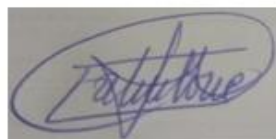
- Objetivo de la subcategoría: Describir las características de la tarea que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada.

Subcategoría	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Exigencias laborales	¿Detalle cuales actividades requieren de la permanencia de posturas incómodas?	4	4	4	
	¿Desde su percepción, por qué no se brindan capacitaciones a los trabajadores?	4	4	4	
	¿A qué se debe la falta de promoción laboral en la empresa?	4	4	4	

### • Cuarta subcategoría: Ambiente y remuneración laboral.

- Objetivo de la subcategoría: Describir el ambiente y remuneración laboral que presentan los colaboradores que laboran en una empresa privada.

Subcategoría	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Ambiente y remuneración laboral	¿Cuáles serían los motivos de una inadecuada relación laboral entre compañeros y jefes?	4	4	4	
	¿Por qué considera inadecuada la evaluación del desempeño laboral?	4	4	4	
	¿A qué se debe la desigualdad de los salarios entre trabajadores?	4	4	4	
	¿De continuar en la empresa, cuál es su principal preocupación como trabajador?	4	4	4	



Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres  
Nro. DNI 10670820  
Investigadora Renacyt  
Código: P0094907