

DOI: <https://doi.org/10.46296/rc.v7i14.0287>

Influencia de los factores psicosociales en el contexto de pandemia en el desempeño laboral de una empresa de energía O & M - 2021

Influence of psychosocial factors in the context of a pandemic on the work performance of an O & M energy company - 2021

Ysmodes-Rengifo Sally Pamela

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Correo: sally.ysmodes@unmsm.edu.pe

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-9232-7245>

López-Kohler José Raúl

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Correo: jlopezk@unmsm.edu.pe

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4202-5292>

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad establecer una relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral, para considerar su certeza o aproximación o correlación de forma cuantitativa y cualitativa, apreciando los factores tales como: factores psicosociales, riesgos psicosociales, percepción de la salud, desempeño laboral y el contexto de pandemia, al respecto en este último caso lo importante es apreciar cómo el trabajador enfocó ese momento crítico de la humanidad y cómo lo afectó, realizado el estudio y recolectados los datos la información se expresó al detalle, no empleando instrumentos convencionales, pero si basados en ellos o elaborados por consideración propia y aceptados por expertos, determinando no solo la relación, sino las condiciones de cada aspecto involucrado en el estudio a modo de resumen. La importancia del estudio ha sido justamente la de determinar las condiciones de los factores psicosociales, del riesgo psicosocial, de la percepción de la salud y el desempeño laboral y con esa información no solo apreciar que factores psicosociales afectan o favorecen el desempeño laboral, los factores corroborados por riesgos psicosociales que se evaluaron por la misma empresa, además de identificar el estado de salud físico y psicológico de la persona, todo ello ha permitido que la información obtenida no solo establezca el problema, sino que se pueda apreciar que soluciones o hechos son necesarios de mejorar y de forma urgente.

Palabras claves: Factores psicosociales, Riesgos psicosociales, Desempeño laboral.

ABSTRACT

Work performance, apparently an obvious fact, but the study to consider its certainty or approximation or correlation not only had to assess numerically, but qualitatively, for this it is necessary to appreciate other factors. factors such as: psychosocial factors, psychosocial risks, perception of health, work performance and the context of a pandemic. In this regard, in the latter case, the important thing is to appreciate how the worker approached this critical moment for humanity and how it affected him, after carrying out the After the study and the data were collected, the information was expressed in detail, not using conventional instruments, but based on them or elaborated by our own consideration and accepted by experts, determining not only the relationship, but the conditions of each aspect involved in the study to summary mode. The

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 22 de abril de 2024.

Fecha de aceptación: 25 de junio de 2024.

Fecha de publicación: 10 de julio de 2024.



importance of the study has been precisely to determine the conditions of psychosocial factors, psychosocial risk, perception of health and job performance and with this information, not only to appreciate which psychosocial factors affect or favor job performance, the factors corroborated by psychosocial risks that were evaluated by the same company, in addition to identifying the physical and psychological state of health of the person, all this has allowed the information obtained not only to establish the problem, but also to be able to appreciate which solutions or facts are urgently needed to improve.

Keywords: Psychosocial factors, Psychosocial risks, Job performance.

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la pandemia, se ha evidenciado una seria afectación a la sociedad a nivel mundial y en todos los niveles, estratos y sectores de actuación del ser humano, como: económica, social, laboral, educativa y familiar. De estos sectores, como se ha mencionado de forma breve en la parte inicial de este apartado, se abordará el ámbito laboral, objeto de este estudio, puesto que se ha visto más afectado por grandes conductas visibles consideradas en la literatura como factores de riesgo psicosocial negativo, producidas por: temor a la enfermedad y a la muerte, sentimientos de impotencia, desesperanza, soledad, depresión, ansiedad y culpa (Sánchez. H., Mejía. K., 2020)

En el Perú se vienen ejecutando programas de capacitación en el sector construcción para fomentar la prevención, seguridad y gestión de la salud, sin embargo, no se muestra modelos y estrategias específicas que incentiven a la salud mental positiva de los trabajadores, lo que mejoraría la adquisición de conocimientos para la prevención de incidentes y enfermedades ocupacionales en este sector económico.

Estos programas están regidos por la normativa legal existente desde el 20 de agosto del año 2011 con la ley 29783; ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el D.S. N°005-2012-TR, que menciona la existencia de factores de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, los que el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores. Así mismo, en el Capítulo III, en los artículos 28 y 29 se menciona que el objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el

país. Según esta norma, el empleador facilita que los empleados sean capacitados en materia de prevención.

Por otro lado, también se cuenta con el D.S. 007-2020-SA, el mismo que reglamenta la Ley 30947, “Ley de Salud Mental”, cuyos artículos 2 y 14 hacen referencia a su ámbito de aplicación en la instituciones públicas y privadas del deber de los empleadores de cultivar actividades preventivas y de promoción de la salud mental en el ámbito laboral.

Con la existencia de la normativa legal nacional anteriormente mencionada, se registran a los factores psicosociales como determinantes de los accidentes laborales, sin embargo, por su estrecha relación con el individuo, existe un rasgo de subjetividad que dificulta su identificación y por consecuencia la forma en que intervienen en los accidentes, (Lic. Élber Bravo Oyarce y Lic. Mónica Eggerstedt García. Perú, 2021).

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo pueden llegar a convertirse en un problema en la relación laboral provocando dificultades de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento en los trabajadores y, en el Perú, ha merecido una atención muy genérica del ordenamiento jurídico. No existiendo, a la fecha, una articulación entre las instituciones públicas al respecto; ello puede obedecer a la limitada experiencia y especialización para abordar los factores de riesgo psicosocial en Lima Metropolitana como en el país. Cabe señalar que, a nivel productivo, este factor merece limitada atención sí se compara con los factores de riesgo físico, químico, biológico y ergonómico, (MTPE, 2014).

Al contar con una población activa y con alta rotación en sus diversas áreas, se hace factible que cualquier empresa del sector construcción sea idónea para ser encausada en el estudio.

Por todo lo mencionado, es importante terminar de precisar que los riesgos psicosociales son condiciones que se generan dentro de un contexto laboral, sumado a este el contexto de pandemia por el que se viene actualmente atravesando y que pueden afectar el bienestar físico y emocional de los trabajadores, constituyéndose en factores de riesgo de los accidentes de trabajo.

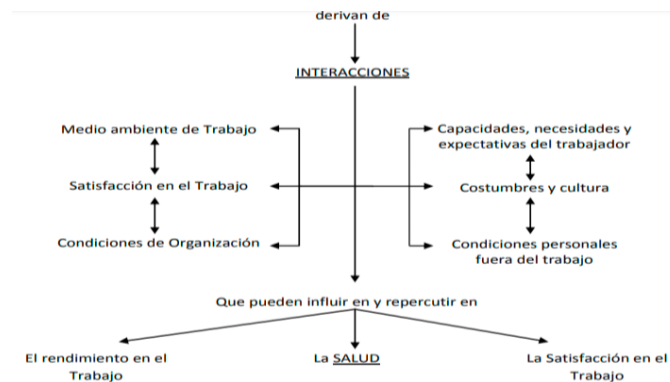
Al término de esta investigación se acentuarán alternativas para realizar una adecuada gestión preventiva de los factores psicosociales identificados y que afectan al desempeño laboral, buscando el equilibrio entre las condiciones de salud, trabajo, bienestar humano y pandemia, con el fin de evitar la aparición de consecuencias negativas, en la salud del trabajador y en la organización.

¿En qué medida los factores psicosociales en el contexto de pandemia, influyen en el desempeño laboral en una empresa del sector construcción? Es por ello que, se hace conveniente identificar, caracterizar y evaluar aquellos síntomas humanos y a nivel organizacional en su conjunto dentro del sector que viene siendo uno de los más golpeados psicosocialmente por la situación actual que se viene atravesando, se debe generar propuestas para afrontar las amenazas psicosociales que dentro del contexto de pandemia se identifiquen en la empresa del sector de estudio. Mejorar el clima de la organización en su conjunto con el desarrollo de acciones que potencialicen el desempeño laboral. Minimizar los impactos negativos que los factores psicosociales causan en el desempeño laboral. La finalidad de la investigación es Establecer en qué medida los factores psicosociales en el contexto de pandemia influyen en el desempeño laboral en una empresa del sector construcción

De acuerdo a OHSAS, los riesgos psicosociales son “aspectos de diseño, organización y gestión del trabajo, así como el contexto social y medioambiental que pueden causar daño psicológico, social o físico en el trabajador.” (OHSAS, 2007) Para la OIT/OMS, los factores psicosociales son: “...Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo...” (p.12); asimismo, se integran de otros elementos del entorno de trabajo en una constante interacción dinámica como las circunstancias de trabajo y la conducta del trabajador “ (OIT-OMS, 1984:12).

Los factores psicosociales en el trabajo

Gráfico 1. Diagrama: Los factores psicosociales en el trabajo (OIT/OMS, 1984, OIT, 1986).



Para Cox, T., y Griffinths, A., “son los elementos activos y que representan a la organización del trabajo en su conjunto, desde la alta dirección como el nivel más alto, hasta el nivel jerárquico inferior que tienen el potencial de causar perjuicios mentales y físicos” (Cox, T., y Griffinths, A., 1996:127-146). Lahera, M. y Gongora, J., los definen como “los contextos, escenario y/o condiciones se encuentran dentro de una organización laboral, y que abarca todos los aspectos de la organización, partiendo desde la gerencia hasta los trabajadores, considerando fundamentalmente el tipo y forma de realizar el trabajo que puede causar efectos negativos tanto a nivel laboral como a nivel del trabajador (física, psíquica y social)” (Lahera, M. y Gongora, J.J., 2002). De acuerdo a lo indicado por Meliá, J.L., “Los factores psicosociales están relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y que pueden ser causantes de accidentes y conductas inseguras, así como también pueden perjudicar directamente su desempeño y rendimiento laboral. Asimismo, representan una obligación legal dentro de las empresas respecto a la evaluación de estos” (Meliá, J.L., 2006).

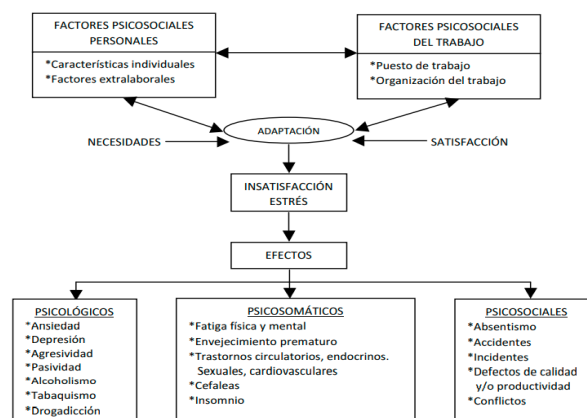
El método de valoración de evaluación de riesgos psicosociales es el Método CoPsoQ ISTAS21, adaptado al español por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud del sindicato Comisiones Obreras, (CCOO) del instrumento desarrollado originariamente por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca. Su propuesta de creación fue con fines preventivos y de cumplimiento individual, para la precisa evaluación de los riesgos psicosociales, permitiendo medidas de control asertadas y que garanticen un

contexto de trabajo saludable en la organización. Las evaluaciones de los factores de riesgos se realizan de forma integral de la muestra propuesta en la investigación. Es un cuestionario de respuestas cerradas y estandarizado, desarrollado por el Centro Nacional de Investigación del Ambiente de Trabajo del Gobierno de Dinamarca, y que será adaptado a la realidad de la organización y contexto actual de pandemia. Contribuyendo a su implementación en otras industrias (asegurando su validación del ente competente. (Sáenz, L.,2016).

El desempeño laboral es el rendimiento o actividad que un trabajador realiza para cumplir con las tareas, funciones o metas determinadas por la empresa, de esta forma se cumple con los objetivos de la entidad, siempre y cuando se considere que la persona tiene capacidades para este desempeño, en el que debe mostrar eficacia, calidad y eficiencia de su trabajo, el desempeño incluye el valor de cada organización de acuerdo a su rendimiento. Este constituye un componente básico y necesario para la funcionalidad de una empresa u organización, por lo que se presta especial atención en la gestión de una empresa, en la que debe esa persona proporcionar beneficios a la organización y a las personas en mérito a contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales, considerar por último que el desempeño laboral es un procedimiento estructural y sistemático que determina sobre los comportamientos, responsabilidades y acciones que se deben considerar para encaminar la productividad y con ello beneficiar a todos.

Asimismo, Cortez, J., identifica las consecuencias que los factores psicosociales producen sobre la salud y que Pozo, C., los plasma mediante un diagrama simplificado.

Gráfico 2. Diagrama “Efectos de los factores psicosociales sobre la salud”.



2. METODOLOGÍA

Esta investigación es Aplicada, porque ofrece recomendaciones que serán posteriormente puestas en práctica por la organización y permitirá sobrellevar el trabajo individual y en grupo dentro en la organización. Su diseño es No experimental, operando de forma transversal, porque se colectarán los datos en un solo momento y su análisis será descriptivo y correlacional porque se busca describir la influencia y relación que guardan ambas variables en la locación del estudio.

Desde una población de 300 trabajadores intervinientes en la empresa, bajo su planilla, con modalidad de trabajo presencial en el contexto de pandemia en las distintas áreas y actividades de la empresa, con una muestra de 105 personas, en planilla, de todos los niveles jerárquicos, áreas y procesos de la organización, a nivel operativo y administrativo, mayores de 18 años, de ambos sexos, que se ha realizado de forma estratificada por áreas.

Siendo las técnicas la Observación: Encuesta para evaluar el desempeño, Encuesta: Cuestionario ISTAS21 y Psqcat21 para evaluar los factores psicosociales y Análisis documental: Revisión de documentos como el Informe Kallpa. Cabe precisar, que todos los métodos y herramientas usados en la presente investigación, tuvieron el carácter de confidencialidad de todos los datos declarados, vertidos por los participantes y analizados, respectivamente.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

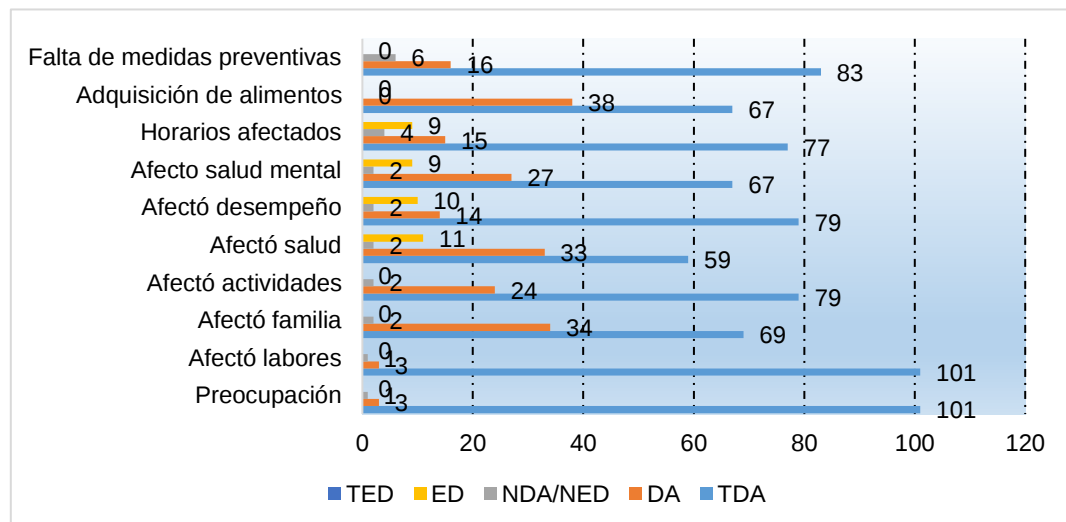
Dado que el estudio se realiza en el contexto de la pandemia y se concluye el 2022 procura apreciar todas las circunstancias que se relacionan entre los factores psicosociales en el contexto de pandemia y el desempeño laboral para ello se han preparado cuatro escenarios, el de reconocer las circunstancias o percepciones del contexto de pandemia, el de los factores sociales como encuesta y como resultados de la misma empresa y el desempeño laboral para apreciar el cumplimiento de sus labores como tal dentro de la empresa y en el contexto de pandemia y los factores psicosociales que afectaron el desempeño.

Tabla 1. Aspectos críticos en la pandemia

.Apreciaciones	TDA	DA	NDA/NED	ED	TED	Total
Preocupación por la pandemia	101	3	1	0	0	105
Afectó labores habituales	101	3	1	0	0	105
Afectó entornos familiares	69	34	2	0	0	105
Afectó actividades	79	24	2	0	0	105
Afectó a la salud	59	33	2	11	0	105
Afectó al desempeño laboral	79	14	2	10	0	105
Trabajo remoto favorable	67	27	2	9	0	105
Horarios afectados	77	15	4	9	0	105
Afecto adquisición de alimentos	67	38	0	0	0	105
Falta de medidas por la pandemia	83	16	6	0	0	105

Fuente: Cuestionario aplicado.

TDA: Totalmente de acuerdo. DA: De acuerdo. NAD/NED: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. ED: En desacuerdo. TED: Totalmente en desacuerdo.

Gráfico 3. Percepción de la Pandemia

Fuente: Cuestionario aplicado.

Se puede apreciar que los temas más críticos son las apreciaciones sobre Preocupación sobre la pandemia 101 de las encuestas indican estar Totalmente de acuerdo, además de Afectación por las labores donde igualmente 101 indican estar Totalmente de acuerdo y las Faltas de medidas preventivas donde 83 indican estar Totalmente de acuerdo. Es importante que todos los aspectos eran de preocupación para los trabajadores en el contexto de la pandemia.

Apreciación de los factores psicosociales

Con respecto a los factores psicosociales se realiza un análisis en particular de algunos aspectos y de otros en conjunto por razones de espacio, pero de todo

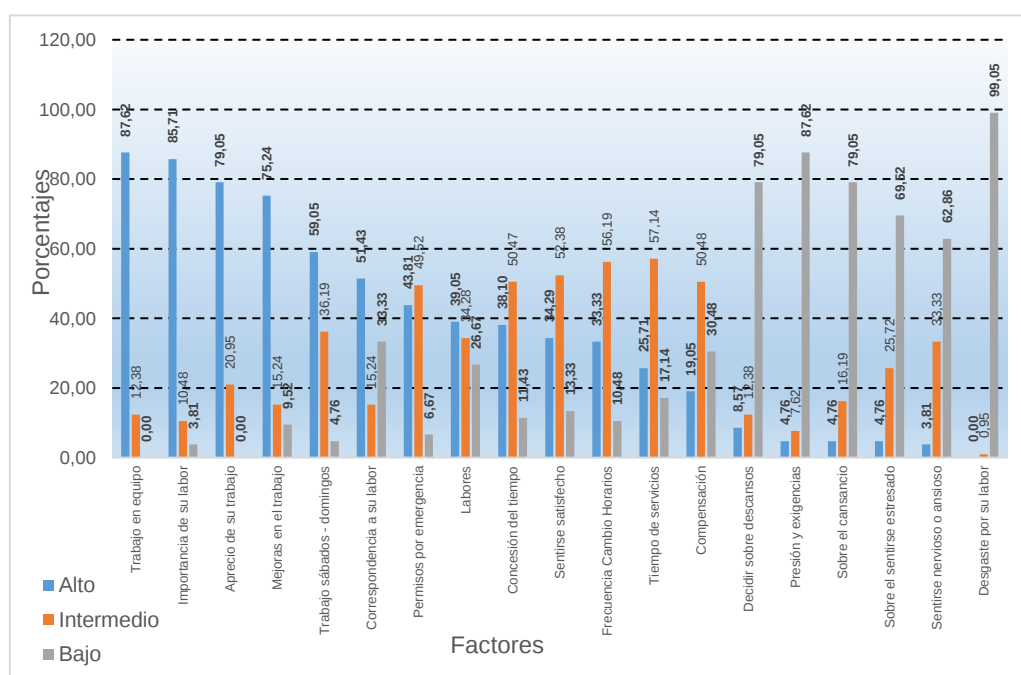
se tiene una reflexión apreciando cada uno de ellos de manera pertinente, considerando de manera conjunta si estos son Altos, Moderados o Bajos con respecto a los hechos.

Tabla 2. Resumen de los factores psicosociales

Factor	Alto	Intermedio	Bajo
Trabajo en equipo	87.62	12.38	0.00
Importancia de su labor	85.71	10.48	3.81
Aprecio de su trabajo	79.05	20.95	0.00
Mejoras en el trabajo	75.24	15.24	9.52
Trabajo sábados - domingos	59.05	36.19	4.76
Correspondencia a su labor	51.43	15.24	33.33
Permisos por emergencia	43.81	49.52	6.67
Labores	39.05	34.28	26.67
Concesión del tiempo	38.10	50.47	11.43
Sentirse satisfecho	34.29	52.38	13.33
Frecuencia Cambio Horarios	33.33	56.19	10.48
Tiempo de servicios	25.71	57.14	17.14
Compensación	19.05	50.48	30.48
Decidir sobre descansos	8.57	12.38	79.05
Presión y exigencias	4.76	7.62	87.62
Sobre el cansancio	4.76	16.19	79.05
Sobre el sentirse estresado	4.76	25.72	69.52
Sentirse nervioso o ansioso	3.81	33.33	62.86
Desgaste por su labor	0.00	0.95	99.05

Fuente Cuestionario aplicado

Gráfico 4. Resumen de Factores Psicosociales de los trabajadores.



Fuente: Tabla 2. Resumen de Factores psicosociales.

Se puede apreciar que algunos factores psicosociales son de un factor alto, como: trabajo en equipo, importancia de su labor, aprecio de su trabajo, mejoras en el trabajo, de un factor intermedio son correspondencia a su labor, permisos por emergencia, labores cumplidas, concesión en el tiempo, sentirse satisfecho y frecuencia en el cambio de horario y de factor bajo tiempo de servicio, compensación, decidir sobre descansos, presión de exigencias, sentirse cansancio, estresado y nervioso y sobre todo provoca desgaste por su labor.

Es mayormente favorable el nivel de desempeño laboral en los trabajadores en una empresa del sector construcción.

Riesgos psicosociales

Los siguientes resultados fueron extraídos del Informe de monitoreo de riesgos psicosociales realizado entre el 19 y 28 de octubre del 2022, la finalidad fue de los riesgos en determinados lugares (citado en Kallpa CT Las Flores, 2022).

Tabla 3. Resumen de los riesgos psicosociales

Áreas	Favorable	Intermedio	Desfavorable	Total
Exigencias psicológicas	53	26	21	100
Trabajo activo y Desarrollo de habilidades	47	48	5	100
Apoyo Social en la empresa y Calidad de liderazgo	37	63	0	100
Compensaciones	52	37	11	100
Doble presencia	37	58	5	100

Fuente: Informe Kallpa – MEINS Ingenieros

Se puede apreciar que existe lo siguiente. En Exigencias psicológicas, es favorable para 53, es intermedio para 26 y desfavorable para 21, con respecto a Trabajo activo y Desarrollo de habilidades, es favorable para 47, intermedio para 48 y desfavorable para 5, Con respecto a Apoyo social en la empresa y Calidad de liderazgo, es favorable para 37, intermedio para 63 y para nadie es desfavorable, en lo que refiere a Compensaciones, es favorable para 52, es intermedio para 37 y es desfavorable para 11 y en lo que refiere a Doble presencia, es favorable para 37, es intermedio para 58 y es desfavorable para 5 personas.

Percepción del Estado de salud

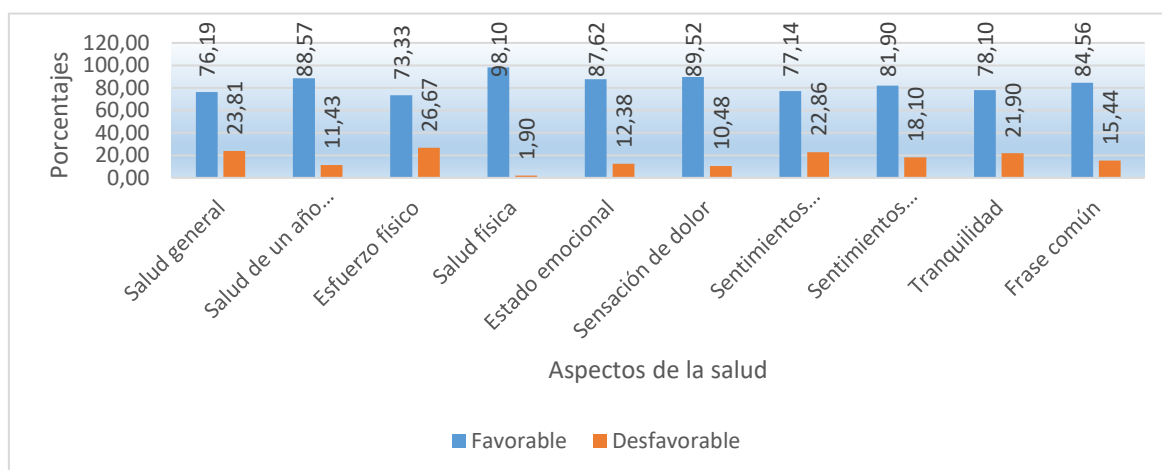
Mediante una adecuación del Cuestionario SF 36 se establecieron 10 preguntas para controlar lo que se refiere a la percepción de su Estado de salud en general, el que se resume en lo siguiente:

Tabla 4. Percepción del Estado de salud según aspectos

Aspecto	Favorable	Desfavorable	Total
Salud general	76.19	23.81	100.00
Salud de un año al otro	88.57	11.43	100.00
Esfuerzo físico	73.33	26.67	100.00
Salud física	98.10	1.90	100.00
Estado emocional	87.62	12.38	100.00
Sensación de dolor	89.52	10.48	100.00
Sentimientos positivos	77.14	22.86	100.00
Sentimientos negativos	81.90	18.10	100.00
Tranquilidad	78.10	21.90	100.00
Frase común	84.76	15.44	100.00
Promedios	83.52	16.50	100.00

Fuente: Resumen de encuesta aplicada

Gráfico 5. Condiciones de la percepción de la salud según aspectos



Fuente: Tabla N° 04. Percepción del estado de salud según aspectos

Desempeño laboral

Tabla 5. Aspectos básicos del desempeño laboral

Aspecto	Favorable	Desfavorable	Totales
Puntualidad	88.57	11.43	100.00
Labores correctas	90.47	9.53	100.00
Cumplimiento	78.09	21.91	100.00
Relaciones sociales	100.00	0.00	100.00

Iniciativa	75.24	24.76	105.00
Trabajo en equipo	95.24	4.76	100.00
Planificación	86.66	13.34	100.00
Orden en el trabajo	90.48	9.52	100.00
Equipos y Maquinarias	96.19	3.81	100.00
Cumplimiento de funciones	94.29	5.71	100.00
Promedios	89.52	10.48	100.00

Fuente: Resumen del Cuestionario aplicado

Se puede apreciar que los aspectos sobre el desempeño resultan favorables y por tanto se comprende que el sistema de seguridad y salud ocupacional es uno de los factores que incide para que ello suceda.

Discusión

En estudios como el de Monar (2023), en su estudio refirió que factores de riesgos psicosociales como: confianza vertical, conflicto de rol, ritmo de trabajo, influencia, previsibilidad, exigencias cuantitativas, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, justicia y posibilidades de desarrollo fueron las dimensiones de mayor riesgo, y quedó establecido que influyeron en el desempeño laboral del personal, se apreció además que el personal confía en los manuales y recomendaciones de los factores de riesgo psicosocial.

Comentario.

El estudio ha demostrado que existen factores psicosociales que afectan más al desempeño laboral, pero no siempre son los mismos, en el caso del estudio, la Tabla N° 03 determina que es la Doble presencia, Exigencias psicológicas y las Compensaciones, el problema viene a ser también la terminología, pero se tiene claro que sucede una relación y el desempeño laboral no se aprecia muy afectado, pero si presenta ciertas preocupaciones.

Pozo (2018), en su estudio se identificó que los riesgos psicosociales se presentan ya sea en mayor o menor grado, al igual que las exigencias psicológicas y ambas afectan al normal desempeño del personal, es el cuestionario ISTAS 21 que permitió percatarse de que hechos fueron sobresalientes en esa condiciones, se pudo advertir además cuáles eran predominantes y perturbadores, otro aspecto es la importancia del liderazgo,

este era fundamental y está vinculado, siendo otro aspecto sobresaliente la “doble jornada” o la “doble presencia” que ha dificultado el desempeño del trabajador, además que son los trabajadores en cargos operativos los que se aprecian más afectados, tanto en su salud, en la satisfacción y motivación, además se aprecia que existe necesidad de capacitación, por ello se ha dado una propuesta para mitigar estos riesgos psicosociales, identificados en la empresa, los que deben mejorar para el desempeño favorable y rendimiento de las organizaciones.

Comentario.

El estudio pudo comprobar lo que afirma el estudio referido se puede ver que existen problemas en la doble presencia de acuerdo a la Tabla 3 en la que para Exigencias psicológicas son 21 de 100 y en Compensaciones son 11 de 100.

Rojas (2016), en su estudio en el que mediante un cuestionario formal y estructurado y adaptado, en el que se evaluó hechos como estrés laboral, monotonía, falta de autonomía, ritmo elevado, contradicción como hechos influyentes en el deterioro de capacidades, se pudo establecer que los factores de riesgo psicosocial son el motivo principal que generan presión excesiva, sobrecarga laboral y satisfacción laboral, generando agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, se ha detectado niveles de estrés laboral, se requiere compensaciones como ascensos, desarrollo económico y liderazgo asertivo y más flexibilización en las tareas, se apreció que los ambientes y espacios también provocan daño significativo al desempeño y al estrés laboral.

Comentario.

En este caso se puede apreciar que hay elementos relacionados con relación a la Tabla 2 el Aspecto “Presión y exigencias” se aprecia que existe un 92% de acuerdo con que existe Presión y exigencias es bajo, principalmente ello y en relación a “Sobre el sentirse estresado” se aprecia que el desgaste físico y emocional es alto también con un 94% que considera que es bajo o intermedio,

son factores críticos que deben ser atendidos y que principalmente afectan el desempeño laboral.

Sánchez y Mejía (2020) en su informe memoria indicaron que el estrés y la ansiedad evolucionan desde los inicios de la pandemia, pero siendo también alta antes de esta. Se reportan diferentes causales del estrés pos Covid-19, siendo el principal de ellos el miedo al contagio y la experiencia de ver morir a seres queridos y cercanos.

Comentario.

La Tabla 1 que resume la encuesta del contexto de pandemia corroboró lo que indicaba el informe - memoria, fue el temor, la preocupación, en líneas generales todos estos aspectos se muestran afectados y se aprecian críticos, es concluyente el hecho de que una pandemia afecta a las personas de sobremanera.

Quispe (2020), el estudio demostró que existen factores psicosociales que son más favorables para la salud e influyen en el desempeño laboral de los docentes y otras que son desfavorables como: trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, inseguridad sobre el futuro, doble presencia y estima, advirtiéndose que el desempeño docente global es regular y el desempeño también lo es, demostrando su correspondencia.

Comentario.

Nuevamente se aprecia lo que se indicaba en líneas anteriores y en este caso son también los mismos hechos que se repiten y se aprecian en la Tabla N° 3, doble presencia, calidad de liderazgo, el estudio realizado no apreció prospectiva, ni estima, pero puede decirse que otros hechos cercanos corroboran el estudio, como el reconocimiento que son favorables y asisten a reconocer que hay factores que favorecen también al desempeño laboral.

Tapia (2017) en su estudio aplicando el Cuestionario ISTAS: Modelo COPSOQ y un Cuestionario de Satisfacción Laboral se evidenció que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial como: control sobre el trabajo, apoyo social,

compensaciones den el trabajo y doble presencia se produce menor satisfacción laboral, igualmente se demostró que las exigencias psicológicas influyen en la satisfacción laboral.

Comentario.

Se corrobora el mismo hecho ya analizado, tanto para la doble presencia, el liderazgo, las compensaciones y las exigencias psicológicas que pueden determinar que condice con lo que el estudio indica, son hechos determinantes para demostrar la influencia entre ciertos factores psicosociales y desempeño laboral.

Morales (2022), en el estudio estadísticamente se pudo comprobar que un tercio de la población develó un nivel de riesgo psicosocial medio y su desempeño fue regular, la 4ta parte que revelaron un nivel de riesgo psicosocial bajo mostraron un eficiente desempeño y la de alto nivel de riesgo psicosocial demostró menos eficiencia en el desempeño laboral, el estudio ha demostrado entonces que a mayor riesgo psicosocial menor desempeño.

Comentario.

Este estudio concluye que no son determinantes todos los factores psicosociales de acuerdo a la Tabla N° 02 para especificar el desempeño laboral y que por lo analizado en líneas anteriores y comprobado se puede decir que existe riesgos psicosociales (Tabla N° 3) y factores psicosociales que afectan al desempeño laboral, pero que en el estudio no ha sido significativo.

4. CONCLUSIONES

De acuerdo a la Tabla N° 02 los principales factores psicosociales en el contexto de pandemia que se manifiestan en los trabajadores de una empresa del sector construcción son que no existe autonomía, no deciden sobre sus descansos (79.05% bajo), presión y exigencias (87.62% bajo), existe indicadores bajo de que las personas expresan cansancio (79.05% bajo), estrés (69.52% bajo),

ansiedad (62.86% bajo), desgaste por su labor (99.05% bajo), además de no haber recibido compensación alguna (50.38% intermedio y 30.48% bajo) y no le encuentran significado al tiempo de servicios (57.14% intermedio y 17.14% bajo). En otros casos el factor es intermedio o moderado sienten que no hay consideración a las personas porque no se les concede permisos en caso de emergencia (49.52%) como frecuencia de cambio de horarios (33.33% alto y 56.19% intermedio), sentirse satisfecho (34.29% alto y 52.38% intermedio), conceden horas adicionales para cumplir labores (38.10% alto y 50.47%), pero existen factores que tienen condiciones de alto, como reconocimiento a su labor (51.34% alto), aprobación de laborar los sábados o domingos (59.05% alto y 36.19%), existen mejoras en su trabajo (75.24% alto), que la dirección aprecia su trabajo (79.05% alto), que ellos mismos consideran que su labor es importante (85.71% alto) y que están de acuerdo con el trabajo en equipo (87.62%).

El nivel de desempeño laboral en los trabajadores en una empresa del sector construcción en el contexto de pandemia, de acuerdo a la Tabla N° 05 indica que hay aspectos favorables en ese caso como puntualidad (86.57%), labores correctas (90.47%), cumplimiento (78.09%), relaciones sociales (100%), iniciativa (75.24%), trabajo en equipo (95.24%), planificación (86.66%), orden en el trabajo (90.48%), condiciones de equipos y maquinarias (96.19%) y cumplimiento de funciones (94.29%), en líneas generales salvo la puntualidad (10.43% desfavorable) el cumplimiento (21.91% desfavorable), la iniciativa (29.76% desfavorable) y la planificación (13.34% desfavorable) que no son valores óptimos se expresan cierto porcentaje desfavorable lo que indica que el desempeño tiene una tendencia de alto a moderado, pero no a bajo, con el criterio de la resiliencia para trabajar por la misma necesidad de conservarlo pese a la adversidad que se ha vivido.

Los riesgos psicosociales relevantes en los trabajadores en una empresa del sector construcción en el contexto de pandemia de acuerdo a la Tabla N° 3 indica que presentan un carácter de bajo son el apoyo social y calidad de liderazgo (31.95% alto y 68.05% intermedio) y doble presencia (20.84% y 75% intermedio; de moderado todas las dimensiones personales (45.20% alto y 46.40% intermedio), trabajo activo y desarrollo de habilidades (50.70% alto y 47.91% intermedio) y compensaciones (54.86% alto y 42.36% intermedio), determinando

que los riesgos psicosociales son de carácter alto a moderado, requiriendo atención para su control.

El contexto de pandemia que percibieron los trabajadores en la empresa del sector construcción de acuerdo a la Tabla N° 1 es crítico, la época en que se realiza el estudio es en plena pandemia, por lo que todos los factores resultaron ser críticos en más de un 90% como desfavorables, sin embargo existieron porcentajes menores del 15% que no consideraron desfavorables hechos como que afectó a la salud (12.38%), afectó al desempeño (11.43%), afectó la salud mental (10.48%) y horarios afectados (12.38%), para casi todos en líneas generales el contexto de pandemia fue muy crítico.

Concluyendo que los factores psicosociales en el contexto de pandemia influyen en el desempeño laboral en una empresa del sector construcción, de acuerdo a todo el análisis apreciado, en el que se nota que los Factores psicosociales son de moderado a alto y los riesgos psicosociales requieren cierta atención o control, al relacionarlo con el desempeño que no resulta del todo favorable se aprecia que existen aspectos que tienen que ser mejorados, por lo que bajo ese escenario se puede concluir que si existe influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral u ocupacional.

Sugerencias

Se tiene que establecer un protocolo y manual estándar para atender lo que se viene convirtiendo un problema laboral como son los factores y riesgos psicosociales para que se analicen de forma estandarizada y no a criterio de empresas de servicio o asesores, para poder determinar las medidas a fin de mejorar o controlar estos aspectos, los test o cuestionarios son valiosos, pero no son necesariamente reveladores.

Por otro lado se debe considerar el presente estudio, para que en situaciones futuras se pueda asumir las medidas de forma preventiva o asumir de forma correctiva cuando las emergencias se produzcan, comprendiendo que esos hechos afectan a las personas de sobremanera y que siempre es necesario apreciar el lado humano de los hechos en favor de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Bravo, E. y Eggerstedt, M. (26 de junio del 2023) Los riesgos psicosociales en los ambientes laborales peruanos. Info Capital Humano <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/los-riesgos-psicosociales-en-los-ambientes-laborales-peruanos/>
- Cortés, J. M. (2012). Seguridad e Higiene del Trabajo. Teba.
- Cox, T., & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. Handbook of work and health psychology, 127, 127-146.
- Falcón, G. G. (2016). Condiciones de trabajo y calidad laboral en el sector de construcción civil de Lima Metropolitana. Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas, 19(38), 35-41.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista Española de salud pública, 83(2), 169-173.
- Heydebrand, W. V. (1989). New organizational forms. Work and occupations, 16(3), 323-357.
- Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, World Health Organization & International Labour Organization. (1957). Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo [se reunió en Ginebra del 18 al 23 de marzo de 1957] : tercer informe. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/37336>.
- Kalimo, R., El Batawi, M. y Cooper, C. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Organización Mundial de la Salud – Ginebra
- Lahera Martín, M., & Góngora Yerro, J. J. (2002). Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral. Gobierno de Navarra.
- Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. Industrial Data, 16(1), 70-79.
- Ley N^a 30947, “Ley de Salud Mental” y su reglamento D.S. 007-2020-SA, “Reglamento de la ley de salud mental”.
- Lluís, J., & Navarro, M. (2006). ¿ Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. Scarecrow Education.

Médicos sin Fronteras (13 de marzo de 2020) ¿Qué es una pandemia? ¿Cuál es la diferencia entre pandemia y epidemia?
<https://www.msf.org.ar/actualidad/que-una-pandemiacual-la-diferencia-pandemia-y-epidemia>.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] Ley N° 29783. 1 de noviembre de 2016.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. R.M. 375-2008-TR. 28 de noviembre de 2008 (Perú).

Moreno, B. y Báez, C. (2010), Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (1997). Seguridad, salud y bienestar en las obras en construcción: manual de capacitación. OIT/ Cinterfor.

Sáenz, Luis. (2016). Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción. [Tesis para optar el grado de doctor]. Universidad de Huelva.

Sánchez, H., Carlessi, K. y Mejía, B., (2020). Investigaciones en Salud Mental en condiciones de Pandemia por el Covid – 19. Universidad Ricardo Palma

Santos Sr, S. A. R., Otazú, A. M., Campos Sr, S. Z. A., Pacheco, J. C., Huamaní, S. G. P., Vega, S. M. B. y Méder, G. (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Velázquez, A. (26 de junio de 2023) Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo. Question Pro www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral.

Wright, T.A., y Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-493. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>.