

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO

NIVEL DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y CARGA LABORAL  
EN OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

YUNGAY 2022

TESIS

PARA OPTAR

EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN MEDICINA OCUPACIONAL Y MEDIO  
AMBIENTE

PRESENTADA POR

YHUBIKA LORELEI BELTRAN RUIZ

ASESORA

LISETTE OROCIA MAPELLI ARBOLEDA

LIMA - PERÚ

2023



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada**  
**CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y CARGA  
LABORAL EN OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL  
YUNGAY 2022**

**TESIS**

**PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
MEDICINA OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE**

**PRESENTADA POR  
YHUBIKA LORELEI BELTRAN RUIZ**

**ASESOR  
MGTR. LISETTE OROCIA MAPELLI ARBOLEDA**

**LIMA, PERÚ  
2023**

## **JURADO**

**Presidente:** José Rafael Carhuancho Aguilar, doctor en Educación

**Miembro:** Alfredo Riboty Lara, magíster en Salud Ocupacional

**Miembro:** Jhon Eloy Ponce Pardo, doctor en Educación

A mi familia, quien siempre me acompañó en este camino de altos y bajos

## **AGRADECIMIENTOS**

El finalizar un trabajo de investigación, es agotador por la suma de dificultades que nos podemos encontrar en el camino. Sin embargo, cumplir un objetivo, darse cuenta de los retos y circunstancias que se tuvieron que afrontar te muestra que hubiera sido imposible de lograr sin la participación de cada uno de los involucrados, quienes han facilitado las cosas para que este estudio llegue a un feliz término.

Especialmente a mi asesora, mis docentes, compañeros y familiares que me brindaron apoyo. Porque a lo largo de este camino se volvieron mi red de ayuda y motivación, que bien haya sido a través de conocimientos, información compartida o el simple hecho de haberme brindado una sonrisa o unas palabras de aliento; porque todo, absolutamente todo ha hecho que llegue al final de esto.

## ÍNDICE

	<b>Páginas</b>
<b>Portada</b>	i
<b>Jurado</b>	ii
<b>Dedicatoria</b>	iii
<b>Agradecimientos</b>	iv
<b>Índice</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b>Abstract</b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	7
<b>III. METODOLOGÍA</b>	24
<b>IV. RESULTADOS</b>	28
<b>V. DISCUSIÓN</b>	49
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	55
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	56
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	57
<b>ANEXOS</b>	

## RESUMEN

Esta investigación aborda el nivel de calidad de vida en el trabajo y carga laboral en obreros de construcción civil, en la provincia de Yungay en el año 2022. El determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo en relación con la carga laboral de los obreros de construcción civil, en Yungay, durante el 2022. Metodología: El estudio fue de tipo descriptivo, de diseño no experimental transversal. La muestra estuvo constituida por 249 obreros a quienes se les administró el cuestionario diseñado por Gil-Mejía WS y el Cuestionario CVT - GOHISALO, diseñado por Gonzales Baltazar en México durante el año 2010. Resultados: Se obtuvo mediante la prueba Chi-Cuadrado un p\_valor igual a 0.467, siendo mayor que el nivel de significancia (0.05) al relacionar las variables. Conclusión: La calidad de vida no está relacionado a la carga laboral del personal de los obreros de construcción civil, en Yungay.

**Palabras clave:** Calidad de vida, Carga laboral, Satisfacción laboral, Obreros.

## ABSTRACT

This research addresses the level of quality of life at work and workload in civil construction workers, in the province of Yungay in the year 2022. Objective: Determine the level of quality of life at work in relation to the workload of civil construction workers, in Yungay, during 2022. Methodology: The study was descriptive, with a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 249 workers who were administered the questionnaire designed by Gil-Mejía WS and the CVT - GOHISALO Questionnaire, designed by Gonzales Baltazar in Mexico during the year 2010. Results: A p\_value was obtained using the Chi-Square test. equal to 0.467, being greater than the significance level (0.05) when relating the variables. Conclusion: Quality of life is not related to the workload of civil construction workers in Yungay.

**Keywords:** Quality of life, Workload, Job Satisfaction, Workers.

NOMBRE DEL TRABAJO

**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y CARGA LABORAL EN OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL YUNGAY 2022**

AUTOR

**YHUBIKA LORELEI BELTRAN RUIZ**

RECuento de palabras

**16588 Words**

RECuento de caracteres

**88286 Characters**

RECuento de páginas

**82 Pages**

Tamaño del archivo

**1.7MB**

Fecha de entrega

**Oct 4, 2023 8:50 AM GMT-5**

Fecha del informe

**Oct 4, 2023 8:52 AM GMT-5****● 8% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Kamali y Chirayath, en la India, sostuvieron que los índices de satisfacción laboral y productividad están intrínsecamente relacionados con la calidad de vida en el desempeño, por lo que tiene un impacto favorable en la vida profesional y personal de los trabajadores. Asimismo, se resaltaron la influencia de factores psicosociales como la carga de trabajo (1). Por tanto, debido a una flexibilidad en el mercado de mano de obra, se está produciendo cambios en las condiciones de los trabajadores. Otros aspectos que influyen en dicho progreso tienen que ver con la innovación tecnológica y la esquematización de las tareas de los asalariados. En consecuencia, es importante que los elementos psicosociales sean priorizados para garantizar la salud y el bienestar físico y psicológico.

De igual manera, la calidad de vida se relaciona con las condiciones de trabajo. Es así como tienen una influencia positiva en la motivación de los empleados. Esta positividad es consecuencia de la proactividad de los encargados de la organización y de la conciencia sobre los roles de las organizaciones, ya que tienen la oportunidad de controlar las tareas asignadas y de asegurar que los trabajadores se desempeñen en un ambiente laboral adecuado. Por tanto, el compromiso de los empleados está asociado a la calidad de las características psicosociales de las tareas y a la satisfacción percibida (2,3).

El 25 % de los usuarios en Europa experimentaron síntomas de estrés asociados a los riesgos psicosociales como la carga laboral. En un contexto parecido, estudios recientes señalan que en Sudamérica la presencia de estos síntomas tiene serias consecuencias en la percepción de la satisfacción y bienestar en el trabajo (4); es decir, esto se relaciona con la sobrecarga impuesta por la organización, puesto que cuanto más aumenta el riesgo psicosocial disminuye las percepciones favorables del entorno. Lo que quiere decir que el bienestar brindado influye significativamente en el comportamiento de los trabajadores y eleva la posibilidad de mejorar el rendimiento de la organización. Dicho concepto se relaciona con la percepción de la felicidad, la dedicación, el sentido de pertenencia, compromiso y motivación (3).

Por otro lado, en Colombia, se llegó a conclusión de que todo tipo de trabajo no está libre de riesgos profesionales. Esa es la razón por la que se resalta la importancia de estudiar los peligros psicosociales en el ámbito laboral relacionados a la calidad de vida y las tareas que desempeñan en las organizaciones (4, 5). Es así como exponer a los trabajadores a factores de riesgo organizacionales por tiempo prolongado ocasiona un impacto negativo en la productividad y afecta directamente la percepción de bienestar y desarrollo del trabajador (3).

De igual manera, tanto en el Perú como en los países en vías de desarrollo, se ha dejado de lado la importancia de las condiciones psicosociales y sus consecuencias desfavorables cuando no se las tiene en cuenta. De cierta forma, se desconoce que el manejo de dichos agentes es una estrategia preventiva que ayuda a reducir los riesgos de las empresas y promocionan la salud mental de los miembros que la conforman (6, 7). No obstante, también existen estudios como el de Vargas, desarrollado, en el 2019, en la ciudad de Lima, que reafirma la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar brindado como dos factores que intervienen en su rendimiento, bienes y satisfacción (6).

El rubro de la construcción representa el 5,5 por ciento de la economía peruana a nivel nacional y moviliza a una gran masa de personal, se le da la importancia y se vuelven necesaria las investigaciones basadas en la relación de la calidad de vida en el trabajo y sus riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos sus empleados. Además, el gran cúmulo de obreros involucrados en esta actividad, pueden ver amenazadas sus condiciones de salud y seguridad, por lo que es de suma importancia poder estudiar el efecto de la carga laboral sobre su percepción de bienestar generado por su ocupación (8).

Ahora bien, en la construcción civil se evidencia que las empresas enfatizan los resultados. Esto ocasiona serias consecuencias en el confort de los trabajadores al poner en riesgo su integridad física y psicológica. Además, también se ven afectadas las empresas de construcción por incurrir en grandes costos debido a los gastos que generan las hospitalizaciones o tratamiento en enfermedades ocupacionales (9). Los asalariados que integran este rubro se encuentran entre los

20 y 50 años, realizando una labor de edificación. Estos puestos eventuales están justificados en el código 45 del Decreto Legislativo 727 y el Decreto Supremo 005-2020-TR y se encuentra respaldado por los sindicatos y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP) (10).

En este contexto el personal obrero es el sustento principal de sus familias, motivo por el cual postulan a este tipo de trabajo ya que no tienen la necesidad de contar con una certificación académica, sometiéndose a horarios atípicos que influyen en su percepción de satisfacción y buena calidad de vida laboral. Pese a todo, la oferta salarial en las empresas constructoras hace que sea una actividad rentable, es por ello por lo que se cuenta con mucha solicitud de empleo tanto en el sector público como privado.

Así mismo, son diversas las actividades relacionadas con la construcción, pero no son perdurables en el tiempo, pues presentan períodos de contracción, expansión e incluso extinción de mano de obra, ya que dependen de la necesidad del servicio, la reactivación económica, el sector en el que se desarrollan e incluso del modelo empresarial y organizacional. Por ello, los trabajadores de este campo tienen unas condiciones especiales que incluso son reconocidas internacionalmente, pero muchas veces no respetadas en este particular sistema de contratación, que incluso puede terminar con la continuidad de sus dependientes (8).

También se debe tener en consideración sus condiciones contractuales, las cuales varían según el tipo de empleador, sean estos contratistas principales o subcontratistas, quienes determinaran el pago por destajo o remuneraciones por nómina semanal, el cual tiene mayor ventaja con relación al primero. Todos estos factores generan la alta rotación de los trabajadores de este sector, generando mucho subregistro en cuanto a su salud y seguridad.

De igual manera cabe señalar que si bien la Ley 29783, su Decreto Supremo-005-2012-TR con sus modificatorias, la Norma Básica de Ergonomía dictada por Resolución Ministerial -375-2008-TR, el Decreto Supremo n.º 011-2019-TR con su Reglamento de seguridad y salud en el trabajo para el sector construcción y el

Decreto Supremo n.º 018-2022-TR con sus protocolos específicos para la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as del sector construcción obligan a todas las empresas a realizar monitoreos ocupacionales, donde se evalúe la parte de salud mental. Sin embargo, estos controles no siempre son implementados por lo que se desconoce el verdadero estado de salud física, nivel de satisfacción y grados de exposición a factores de riesgo psicosocial.

Con la llegada de la pandemia por COVID-19, los sectores económicos sufrieron una paralización y reactivación gradual según la necesidad de nuestro país. En ese contexto, el rubro de construcción fue uno de los primeros en reactivarse, principalmente por la necesidad de ejecución de proyectos de mejoramiento de los establecimientos de salud, en las zonas más afectadas por el virus del SARS- COV 2. Un ejemplo de ello es la provincia de Yungay en Ancash, donde se ejecuta un proyecto de mejoramiento de los servicios de salud.

La construcción de un nuevo Hospital en Yungay es considerada como uno de los proyectos más grandes de la zona, siendo el primero en iniciar sus actividades civiles por lo que cuenta con una alta tasa de contratación de obreros por la contratista principal adjudicada, como por sus subcontratistas, evidenciándose los diversos matices de la situación del personal obrero de construcción. Hecho resaltante y diferencial de otros proyectos hospitalarios o educativos, los cuales el postor ganador solo realiza actividad gestora, mas no ejecutora, recayendo la responsabilidad de la mano de obra obrera solo en la subcontratación y tercerización.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cuál es el nivel de calidad de vida en el trabajo en relación con la carga laboral de los obreros de construcción civil de un proyecto hospitalario en Yungay, durante el 2022?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1 General**

Determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo en relación con la carga laboral de los obreros de construcción civil de un proyecto hospitalario en Yungay, durante el 2022.

#### **1.3.2 Específicos**

Identificar las características sociodemográficas de los obreros de construcción civil.

Establecer el nivel de carga física y mental en los obreros de construcción civil. Determinar el nivel de calidad de vida laboral en los obreros de construcción civil.

Precisar los determinantes de la calidad de vida en el trabajo en los obreros de construcción civil.

### **1.4 Justificación**

#### **1.4.1 Importancia**

El presente estudio es sustancioso porque en la actualidad no se cuenta con información confiable sobre la calidad de vida en el trabajo en obreros de construcción civil en la provincia de Yungay, ya que se ha visto al sector de construcción civil como un sector ajeno a la formalidad y a las leyes de seguridad y salud ocupacional, ya que sin ir muy lejos sus normativas específicas tienen menos de 5 años, y el contexto ocupacional en el que se desenvuelven está aun apegándose a las directrices que deben protegerlos de las diversas exposiciones de este rubro.

Por lo que, debido a esto que nace la motivación y necesidad de sentar precedentes que reflejen la realidad de los obreros de nuestro país y demarquen las falencias en las que se deben poner atención en pro de brindarles condiciones que les brinde el confort que merecen y dignifiquen su jornada.

Por consiguiente, esta investigación será de utilidad en favor de los asalariados de construcción al establecer los efectos y relaciones de la calidad de vida en el trabajo y la carga laboral a la que se ven expuestos de manera diaria. Asimismo, tendrá una repercusión positiva en la provincia, puesto que, al contar con colaboradores que tienen óptimas condiciones en su entorno, es decir, tareas y responsabilidades adecuadas a sus capacidades, su percepción sobre la satisfacción será favorable y garantizará mejoras en la eficiencia, productividad, seguridad y bienestar de los involucrados. De igual manera, proporcionará información que corrobore la relación que existe entre las variables descritas en un grupo poblacional de obreros del rubro de construcción, lo cual servirá como futura referencia para investigaciones en el mismo campo.

#### **1.4.2 Viabilidad**

En cuanto a la posibilidad de ejecución, se indica que los obreros que pertenecerán al estudio pertenecen a empresas con una distribución organizacional que se ajustan a la normativa actual, este punto es importante porque permite que la investigación sobre la calidad de vida en el trabajo y la carga laboral sea usando un estándar de condiciones entre sujetos de estudio. También es fundamental hacer hincapié que sus empleadores han brindado el tiempo pertinente a los trabajadores para la aplicación de los instrumentos.

Por otro lado, se indica que no hubo mucha información reciente sobre el tema a investigar a nivel nacional y local, debido a la poca importancia que se les ha dado a las variables de estudio en este grupo específico de personas. Ya que siempre se le ha dado mayor importancia a la salud física que a la salud mental, y se olvidan de otros componentes del bienestar personal, situación reflejada en el día a día de los obreros de construcción civil.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

Montes-Vega K et al., en el 2021, en Ecuador, desarrollaron un estudio transversal no experimental. Contaron con una muestra de 92 obreros petroleros. Aplicaron como instrumento el cuestionario CVT GOHISALO que evalúa la calidad de vida en el trabajo. Los resultados estuvieron asociados a los factores de riesgo psicosociales que identificaron en los participantes. Comprobaron que la baja satisfacción y la percepción de la calidad de vida laboral se encuentran influenciadas por los niveles de sobrecarga, las malas condiciones en su entorno y las altas exigencias. Se concluyó que la calidad de vida en el trabajo y los factores psicosociales de riesgo se correlacionan directamente (3).

En el año 2020, en Colombia, Ortega-Coral KL et al. presentaron una tesis, donde identificaron el impacto de las condiciones del entorno en el bienestar de los obreros del sector construcción. Ellos desarrollaron un enfoque mixto de diseño no experimental, en el que usaron encuestas de su autoría en todo el personal operativo de una constructora, para evaluar sus variables. En su informe reportan que 54.5% cuenta con buenas condiciones organizacionales, sin embargo, temas como reconocimiento de logros, posibilidades de desarrollo, capacitaciones recibidas, adecuado salario, son reportados por menos del 50% de obreros encuestados, por lo que hay un alto índice de inconformidad sobre su bienestar laboral (63.6%). Por tanto, concluyeron que las condiciones de trabajo en el que no se brinden capacitaciones, reconocimiento de logros y compensaciones económicas acordes al mercado puede influir negativamente en el bienestar y en la percepción de calidad en su entorno (11).

Lagos – López y Blandón-Ramirez, en el año 2020, en Colombia, elaboraron un estudio cuantitativo descriptivo con la finalidad de estudiar la calidad de vida laboral de obreros. Usaron el método WILIAM FINE para evaluar los riesgos organizacionales y el procedimiento de Blanch para medir la calidad de vida. Los resultados evidenciaron que el 81.8% corre la posibilidad de accidentarse, todos los obreros consideran que tiene una alta carga demandada por su empleador y el

62% está satisfecho con las condiciones de trabajo. Se concluyó que los riesgos organizacionales poseían una directa injerencia sobre la calidad de vida de trabajadores no especializados (12).

Morilla-Luchena et al., publicaron en España su estudio transversal en el año 2019. Contaron con una muestra poblacional de 448 trabajadores. Se aplicó un cuestionario sobre agentes de riesgos psicosociales y salud ocupacional. Encontraron que los factores psicosociales de los trabajadores presentaron una alta significancia con la calidad de vida laboral con índices de burnout y engagement. Concluyeron que el compromiso, satisfacción y calidad de vida son mayores al no encontrarse agentes psicosociales (13).

Moscicka- Teske, en el año 2019 presentó una tesis en Polonia, que tuvo como objetivo determinar los riesgos de obreros mineros en contraste con los obreros de construcción. Se trabajó con una muestra de 483 mineros. Se usó la Escala de riesgo Psicosocial del instituto Nofer de Medicina del Trabajo. Los resultados señalaron que los mineros presentan una mínima carga laboral en comparación con los trabajadores de construcción, en consecuencia, tiene una mejor calidad de vida y menores índices de estrés. Por tanto, realizan una jornada más eficiente y tienen mejor desempeño en sus funciones. En ese sentido, los índices bajos de agentes de riesgos psicosociales promueven altos grados de satisfacción (14).

Beck D et al., en Alemania en el 2019, determinaron la presencia de los factores de riesgos psicosociales y su asociación con los riesgos laborales en diferentes sectores y puestos de trabajos, incluyendo la sobrecarga como variable. La muestra fue de 6500 empleados. Los datos recopilados se analizaron mediante regresiones logísticas multinomiales. Se concluye que la carga organizacional no es un factor predominante a diferencia del liderazgo y seguridad, por lo que hay muchas falencias en las evaluaciones de riesgo psicosocial, sobre todo con el contratante más que con la tarea (15).

López-García et al., desarrollaron en el 2019 en España una investigación transversal que contó con un grupo poblacional de 8892 empleados. Sus resultados

arrojaron que los obreros de construcción tienen una sobrecarga de tareas, la cual no tiene un impacto significativo en su calidad de vida en el trabajo. Concluyeron que la habilidad de los obreros para realizar una actividad adecuada, poner en juego sus aprendizajes y el agrado de contribuir a lograr las metas de la organización son factores psicosociales que influyen en la opinión sobre la seguridad y rendimiento, situación que no ocurre con la carga laboral (16).

De Sio et al., en Italia durante el 2018, expusieron un trabajo científico de tipo transversal donde utilizaron cuestionarios para aplicarlos a 338 técnicos, con el objetivo de identificar la relación entre los factores psicosociales de riesgos y la calidad de vida, incluyendo al estrés como variable. Ellos dedujeron que la inestabilidad y la carga de tareas elevada tienen repercusiones en la calidad de vida en el trabajo y por defecto en su salud, lo que desencadena en estrés. Por ello, concluyen que los agentes psicosociales intensifican la posibilidad de sufrir estrés y reduce la satisfacción sobre su entorno, repercutiendo negativamente en la calidad de vida de los empleados (17).

Acevedo-Contreras y Camaño-Espinoza, en Chile en 2018, ejecutaron una tesis con el objetivo identificar los riesgos psicosociales asociados al trabajo en 27 obreros del sector de construcción con la finalidad. Para ello, emplearon el cuestionario SUSESO-ISTAS21 y el protocolo chileno para monitorear los agentes psicosociales de riesgos en el trabajo. Se determinaron componentes de los riesgos psicosociales: carga laboral, la doble presencia y las compensaciones. Se concluyó que los agentes psicosociales de riesgo tienen un impacto negativo en las compañías de construcción, así como en el resto de los aspectos de sus jornaleros (18).

En el 2018 Bernuy G, elaboró una tesis, en Lima, con el objetivo de identificar el nivel de calidad de vida en la organización con relación a los factores de riesgo psicosociales de trabajadores de una empresa constructora. Para ello aplicó el cuestionario CENSOPAS COPSOQ y la prueba de Salud de Salazar y Bernabé en 433 trabajadores de una constructora. La autora determinó que los trabajadores operativos (obreros de construcción), tienen una calidad de vida menor en

comparación con su personal administrativo, siendo considerada como media. Por esto concluye que los trabajadores evaluados tienen una percepción de calidad de vida media-alta, principalmente los trabajadores administrativos, los cuales en su mayoría presentan mediano riesgo psicosocial (19).

En el presente año, 2023, Namay-Astocaza H., en Perú, presentó un estudio que analizó la relación entre calidad de vida y factores de riesgo físico en 384 obreros de construcción en Tingo María. Usó una metodología explicativa y transversal, por lo que utilizó encuestas y entrevistas directas en su muestra poblacional. En su trabajo determinó que los obreros que tienen menor exposición a riesgos, entre ellos la carga laboral, tienen una mejor calidad de vida, 60%. Por lo que concluyó que los factores como educación y exposición a riesgos al puesto pueden afectar la percepción del trabajador con relación a calidad de vida (20).

Gil-Mejía, en el año 2018, ejecutó un proyecto para determinar relaciones entre la carga laboral y el bienestar en el trabajo de los obreros de una organización transportista de carga pesada en Perú. Se trató de una investigación cuantitativa no experimental y transversal. La muestra fue de 68 trabajadores. Se obtuvo altos índices en los indicadores de calidad de vida. Se evidenció que hay un alto grado de sobrecarga física y psicológica. Así se concluyó que las cargas de trabajo físico y mental tienen un impacto directo en la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores (21).

## **2.2 Bases teóricas**

### **Calidad de vida en el trabajo (CVT)**

La conceptualización de este término, según González Baltazar la calidad de vida en el trabajo ayuda a los trabajadores a tomar conciencia de la responsabilidad que deben asumir en la ejecución de sus tareas asignadas. Asimismo, Abouzeid et al., la define como la proporción entre la carga laboral y los elementos que tiene el trabajador para acatar sus responsabilidades (22).

Las dimensiones que contribuyen a esta percepción se relacionan con la ayuda que la empresa puede brindarles, con la seguridad, la capacidad que tienen para

ajustarse al puesto que desempeñan, con los niveles de satisfacción y de bienestar, con el cuidado de su salud en su ámbito laboral, las oportunidades de auto desarrollarse y el tiempo libre con el que cuentan para descansar (22, 23).

Indistintamente, Guerrero-Pupo et al. asegura que la calidad de vida en el trabajo (CVT) se compone por el buen clima en la organización, jornada, remuneraciones justas, beneficios, Oportunidad de ascender y relaciones entre los trabajadores (24). Estas dimensiones se interrelacionan condicionando la calidad de vida e influyen en la percepción de la satisfacción, niveles de estimulación y la productividad. En otras palabras, impulsan el desarrollo del empleado por medio de factores sociales, psicológicos y económicos (25).

### **Teorías de la calidad de vida en el trabajo**

Entre las teorías, se manifiesta que existen teorías que explican las determinantes que influyen en la percepción que tiene la persona sobre su empleo (26). La teoría de Walton propone 8 indicadores que conforman la calidad de vida en el trabajo (CVT): remuneraciones equitativas, desarrollo de capacidades, crecimiento en la empresa, medidas de seguridad, adaptación, estructura de la empresa y tiempo libre (27).

Wetley, en 1979 considera 5 factores de satisfacción en su entorno ocupacional: económico, político, psicológico, el sociológico y el tiempo. Estos se relacionan con las remuneraciones, la seguridad en el lugar y su pertenencia a movimientos sindicales, el desarrollo de habilidades y capacidades y el periodo para ejecutar sus actividades, la tolerancia y el crecimiento personal (28).

La teoría de Granados sostiene que los componentes del CVT son los escenarios del entorno en el que ejecutan sus funciones y aquellas que están vinculadas a las experiencias personales. La primera es de índole objetivo y hacen referencia a la presencia de un lugar de trabajo con las condiciones adecuadas para atenuar los riesgos asociados, los accidentes, la falta de quipos y espacios para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones, así como de la integración o compañerismo. Además, se relaciona también los salarios justos, la estabilidad, horarios rotativos, una carga de tareas adecuada y las oportunidades de ascenso.

Por otro lado, las condiciones subjetivas relacionadas a las experiencias personales se vinculan con la percepción del trabajador, es decir, con la afectividad y el equilibrio entre la vida personal y ocupacional (29).

En otro sentido, la teoría de Patlan (30) refieren que los agentes condicionantes de la calidad de vida laboral se distribuyen en 4 subcategorías: factores individuales, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades y el desarrollo del trabajador integrando el equilibrio entre el trabajo y la familia, la posibilidad de realizar una línea de carrera, la satisfacción por su desempeño, motivación y confort; componentes que buscan que sus empleados tengan una salud integral y seguridad salarial; condiciones del entorno que contribuyan a la calidad a través de la remuneración económica, la toma de decisiones, libertad de autogestión y permanencia; finalmente los componentes sociales que involucran la satisfacción de necesidades grupales e interpersonales a través de vínculos saludables, el feedback y compensaciones adecuadas (31).

Por tanto, esta variable finalmente se define como la percepción personal sobre el desempeño de la tarea que realizan y las circunstancias en que recibe algún tipo de beneficio para satisfacer sus necesidades, por ejemplo, una vida saludable en el ámbito social y familiar, así como la protección de su salud integral y sus ingresos económicos (31).

### **Importancia de la calidad de vida en el trabajo**

Respecto a la importancia de este aspecto laboral, es un medio crucial para que la empresa y sus empleados puedan obtener ventajas. El desarrollo sostenible que puedan lograr depende mucho de la innovación de las conductas empresariales. De igual modo, es importante diseñar políticas que custodien la calidad de vida dentro de la organización como, por ejemplo, un buen sustento financiero, el incremento de la productividad, mejorar los costos operativos, tener trabajadores capacitados, mejorar la autoconfianza y la fidelidad colaboradores (29).

Asimismo, en la Calidad de Vida en el Trabajo es necesario asegurar la vinculación entre la organización y los recursos humanos por medio de los puestos. Cada

empleado es importante porque gracias a la labor que realiza en la empresa puede lograr sus metas y, esa es la razón, porque es asegurar este componente laboral beneficia a sus empleados y a la organización (32). Newstrom, comparte esta postura, pues considera que los empleados son recursos humanos con gran potencial para que una empresa pueda lograr una participación óptima en el mercado. Por ello, deben desempeñarse en las tareas que se les asignan en un ambiente que cuente con las condiciones óptimas (33).

Castro et al., resaltan que los empleados que tienen una percepción favorable de la calidad de vida laboral son más felices en el desempeño de sus funciones, por lo que son más productivos, están motivados, asumen sus labores con responsabilidad y tienen sus relaciones sociales se caracterizan por la amabilidad. En otras palabras, se sienten satisfechos con su trabajo y su entorno, porque pueden responder competentemente en las tareas que se les asignan sin que eso tenga un efecto negativo en su salud física y mental (31).

Ahora bien, no hay método estandarizado para valorar este variable. Esta dificultad requiere entrelazar teorías y enfoques de análisis como una alternativa para sistematizar y sintetizar los condicionantes que abarca la calidad de vida laboral. Con lo que sí se cuenta son con métodos subjetivos y objetivos para la recolección de información sobre las características físicas del entorno y puesto, de la institución y de los empleados (34).

### **Carga laboral**

En cuanto a la definición, Sureda explica que son un conjunto representativo de exigencias que una persona debe acatar en su jornada, pueden ser de tipo psicológicas y físicas (35, 35). En ese sentido, Rocha sostiene que la acción recíproca entre los condicionantes del medio y la carga laboral puede generar consecuencias según el puesto que desempeñe el trabajador (37). De igual manera, Rivera sostiene que tiene una repercusión en la salud integral ocasionando fatiga, baja productividad, estrés. En otras palabras, influye en la calidad de vida en el trabajo (38).

Por consiguiente, la carga laboral se define como la relación de los recursos para ejecutar una actividad y los recursos que el trabajador tiene para realizar dicha actividad. Una sobrecarga necesitará una alta disponibilidad de recursos para completar las tareas asignadas. Es decir, la sobre carga ocurre cuando se le atribuye a una persona con pocos recursos disponibles una alta demanda de tareas, lo que termina afectando su desempeño haciendo que su productividad disminuya. Por eso es importante que se otorgue importancia a las tareas de mayor envergadura (30).

Por otro lado, un valor de carga laboral baja o subcarga ocurre cuando se necesita pocos recursos para cumplir con una tarea asignada, pero a se cuenta con una diversidad de personal para realizar ciertas actividades. Sin embargo, existen riesgos para afrontar las bajas exigencias porque mientras aumenta el número de tareas el rendimiento puede permanecer igual. De ese modo, las bajas cargas de trabajo no suelen ser investigadas, aunque pueden influir en el desempeño de sus funciones de la labor al igual que la sobrecarga porque conduce a una disminución del estado de vigilia, concentración y atención (39).

### **Tipos de carga laboral**

Ahora bien, la carga de trabajo se mide cualitativamente según las exigencias psicológicas, física y fisiológicas para comprobar la producción y condiciones de mejora, pero teniendo en cuenta el desgaste energético, psicológico y físico (40).

La carga física se relaciona con las tareas que requieren de una actividad muscular estática y dinámica que exigirá un mayor esfuerzo y diversas posturas (41).

La carga mental, en cambio, se trata de una exigencia intelectual y emocional que permitirán al trabajador atender, memorizar, controlar sus emociones, afrontar el estrés y resolver problemas. Muchinsky (42) asocia la carga mental a las técnicas y métodos que ejecuta el trabajador y el periodo para terminar una obra. Este proceso puede verse obstaculizado por el nivel de conocimiento e información, el tiempo disponible y las capacidades personales.

Es importante tener en cuenta que las condiciones brindadas por la organización que se relacionan con las exigencias del empleo tienen un efecto directo en la salud

integral de los empleados por el esfuerzo intelectual y psicológico. Por eso, cuando la carga laboral supera las habilidades de los empleados suele causar fatiga, aumenta el riesgo de accidentes, existe una baja satisfacción, sensación de poco bienestar y un menor desempeño, lo cual repercute en la calidad de vida de la persona (41).

### **Componentes de la carga laboral**

Se pueden identificar cuatro componentes: visual, auditivo, cognitivo, psicomotor (VACP). No obstante, algunos autores amplían el método VACP para incorporar otros componentes como el habla y dividen la psicomotricidad en la motricidad gruesa, motora fina y táctil. Eso quiere decir que la carga de trabajo se puede descomponer en estos siete elementos combinando la motricidad gruesa, la motricidad fina y la táctil en un componente de exigencia física mientras que la carga cognitiva son la cantidad de total de procesamientos mentales disponibles en relación con la cantidad de tarea (39).

La carga física son las demandas físicas que se imponen a una persona para cumplir con una tarea, en cambio las exigencias visuales exigen que en la labor asignada se utilicen los ojos para identificar o separar objetos. Asimismo, la carga asociada al habla se desarrolla cuando se utiliza la voz y la carga de trabajo auditivo implica reconocer palabras, tonos, estas de ánimo y emociones a través del sonido. Esto quiere decir que cada componente tiene una contribución distinta según las características de la tarea (39).

Resulta esencial percibir la situación de las demandad para conducir los ajustes del sistema a los mecanismos de esta. Cuando el pende solamente del coste de la asignación general de tareas puede redistribuirlas para que no contribuya a las exigencias actuales del empleado. Puede ocurrir que el operador tenga una alta demanda de tareas físicas y una demanda cognitiva baja, lo que ocasionaría un impacto minúsculo en la demanda física y resolverá el estado de sobrecarga general, pero una adaptación que regula la carga física puede reducir la sobre carga general (39).

## **Evaluación de la carga laboral**

Existen diversos estudios que miden este factor, sin embargo, están diseñadas para verificar el cumplimiento de las tareas en un tiempo asignado. En cuanto a la carga mental se pueden usar pruebas subjetivas como la escala de Cooper-Harper, que evalúa la dificultad de las tareas usando un árbol lógico, o pruebas objetivas como la medición de biomarcadores como serotonina (43).

Para medir la carga física pueden usarse pruebas subjetivas y objetivas. Dentro de las pruebas objetivas se encuentra los criterios de FRIMAT, que basado en la frecuencia cardiaca al realizar la actividad física se obtienen una suma de coeficientes que puntuaran el nivel de carga de trabajo, o los criterios de CHAMOUX que requiere la valoración en jornadas estrictas de 8 horas y nos dará una puntuación de la carga en relación global al puesto (44).

Existen también pruebas mixtas que miden tanto el componente mental y físico de la carga laboral como es el caso del método subjetivo de NASA-TLK o Task Load Index, en el que se va a medir el tiempo necesario para cumplir una tarea, el rendimiento, el esfuerzo generado y el nivel de frustración de los sujetos evaluados. También la técnica de SWAT o Subjetive Assesment Technique, que mide tiempo de respuesta y lo relaciona con el estrés generado por esfuerzo físico y mental (43).

Así mismo, hay que indicar que las pruebas subjetivas son de amplio uso en situaciones reales, por su fácil aplicación y gran aceptación por los evaluados, ya que no son intrusivos porque no intervienen en la tarea, sino que se realizan al termino de ellas; ni requieren controles de laboratorio como es el caso de las pruebas objetivas.

## **Estresores en el trabajo**

Sunindijo y Kamardeen, en su investigación desarrollada en el 2017, identificaron que el 70% de los obreros de construcción padecen de ansiedad, depresión y estrés como un impacto directo en las funciones que realizan. Aparte, también se evidenció que existen problemas de equidad de género y hostigamiento. Los determinantes del estrés se corresponden con los factores físicos y éstos se

relacionan con el entorno y las condiciones físicas de trabajo. En el caso de los obreros de construcción están expuestos a la intemperie (45).

Los factores organizacionales tienen una influencia significativa sobre las afectaciones psicológicas. Uno de los más importantes es la ideología de las instituciones que sustenta la valoración y estigmatización de una empresa. Estos lineamientos ayudan a formar las actitudes y conductas para dinamizar la motivación con el fin de obtener un buen desempeño laboral. Asimismo, esta cultura empresarial se refleja también en el tipo de liderazgo que ejercen los representantes, tanto gerentes como supervisores, lo que puede afectar de diversas maneras la salud mental (45, 46).

Por otro lado, la discriminación y el acoso son otros factores dentro de la cultura organizativa que pueden convertirse en factores de estrés. La discriminación promueve la desigualdad y el acoso se manifiesta en una conducta verbal o física amenazantes. Estos factores afectan sobre todo a las mujeres y minorías étnicas. Otros factores para tener en cuenta en este marco son contar con el personal inadecuado, una planificación deficiente, carencias en la capacitación y la falta de retroalimentación (45, 46).

### **Justicia organizacional y estrés laboral**

Así mismo, existen teorías fundamentadas en la desorganización entre las personas y el trabajo como factor principal del estrés. Este desequilibrio se origina cuando las tareas son vistas como excesos, es decir, no se obtiene incentivos por el esfuerzo realizado. Las teorías que sustentan esa afirmación se conocen como modelo de demandas-control, demandas-recursos o esfuerzo-recompensa. Sin embargo, es necesario incluir como factor la percepción de equidad como una forma de injusticia que también puede desencadenar en afecciones de la salud mental (47).

En la literatura sobre el tema en cuestión se propone la teoría de las múltiples discrepancias. Ruiz-Frutos, Ukil y Pérez-Rodríguez et al., encontraron seis discrepancias entre las metas deseadas y los resultados de los empleados que se

conectan con su bienestar psicológico (46, 48). No obstante, de las seis discrepancias solo tres parecen que importantes para explicar el bienestar de los trabajadores: la comparación social les permite emitir sus opiniones sobre los resultados y el trato que les brindan; la comparación temporal les ayuda a comprar lo que recibieron en el pasado y que reciben actualmente; por último, la diferencia entre las normas que se han interiorizado y los comportamientos realizados, puesto que una acción juzgada como inmoral puede ser un factor muy estresante (49).

De igual manera, en ocasiones las decisiones de los gerentes pueden convertirse en estándares ideales de justicia para el empleado por lo que el estrés puede aumentar. Lo mismo sucedería con el trato de un superior que podría percibirse como injusto. Ambos casos pueden ser factores estresantes de igual intensidad que el alto índice de demandas a las que se expone a la persona (47).

### **Satisfacción y bienestar laboral**

Por otro lado, según Barasa et al., la satisfacción en el trabajo es una percepción positiva sobre una valoración en varios aspectos ocupacionales (49). Es decir, se trata de un estado emocional por el cual los trabajadores perciben sus labores como agradables o desagradables. Esto quiere decir que la satisfacción sobre el entorno dado por la empresa expresa los sentimientos que un empleado puede experimentar sobre la función que desempeña. De ahí que se enfatice la visión del trabajador sobre el aporte que brinda a la organización donde labora. Por tanto, la satisfacción es un elemento fundamental para comprender el comportamiento empresarial. Sus variables independientes según Ukil son la obra en sí, el salario y ascensos, condicionales de bienestar, compañeros y superiores, conformidad por el puesto y personalidad (48).

Para conocer la satisfacción o insatisfacción de las personas en ciertas circunstancias se pueden utilizar cuatro teorías: cumplimiento, recompensa, discrepancia y equidad. Esta información es pertinente para obtener resultados óptimos en el ámbito laboral, puesto que, cuando una persona se siente satisfecha con su empleo, se esforzará para cumplir con sus responsabilidades poniendo en juego todas sus capacidades y habilidades (49).

Un factor que influye sobre la satisfacción en su empleo es las oportunidades que tiene el trabajador para avanzar profesionalmente. La ausencia de este factor que impide que el trabajador crezca dentro de la organización hará que tenga un bajo desempeño ya que se encuentra insatisfecho con los lineamientos de la organización (50).

Otro de los factores es el asociado a las competencias ocupacionales. Cuando un trabajador mantiene el nivel de los estándares de competencia y realiza sus tareas teniéndoles en cuenta, sentirá satisfacción en el desempeño de sus funciones. Igualmente, la motivación por parte de la institución repercute en la satisfacción, porque influye en el comportamiento del trabajador actuando como una fuerza que le empuja a mejorar en el ejercicio de sus labores. Asimismo, también la cultura organizaciones se ha vuelto en un factor influyente, pues es la herramienta del sistema de valores que guían el comportamiento de los miembros de una empresa (51).

### **2.3 Definición de términos básicos**

Respecto a la definición de términos básicos, se presentan los siguientes más representativos.

**Calidad de vida en el trabajo:** Son condicionamientos que le dan confort económico y emocional para satisfacer sus necesidades en relación con la percepción del trabajador (24).

**Carga Laboral:** Es la vinculación entre las tensiones físicas y mentales que padecen los empleados en el desarrollo de sus actividades (35).

**Compromiso organizacional:** Es la identificación que adquiere una persona con el lugar donde labora (34).

**Condiciones laborales:** Son los factores que interaccionan en el entorno de trabajo, están sujetos a cambios dependiendo de la tarea que se vaya a realizar (45).

**Doble Presencia:** Es una forma de valorar la capacidad que tiene el trabajador para realizar tareas profesionales y tareas de hogar (41).

**Estabilidad laboral:** Está vinculada con la permanencia en el empleo, es decir, que se mantenga en el tiempo y no termine de manera repentina y sin causa (41).

**Estrés laboral:** Reacciones emocionales que generan las exigencias de la tarea al sobrepasar los conocimientos y capacidades del trabajador. Tiene consecuencias en la salud mental y física (2).

**Régimen laboral atípico:** Es una forma de trabajo continuo con la finalidad de acumular tiempo para descansar. Los horarios suelen alternarse entre turnos de noche y de día. Esta modalidad se aplica sobre todo en lugares de difícil acceso (52).

**Relaciones laborales:** Es el vínculo que se establece entre tres los tres elementos esenciales como son la empresa, los empleados y sus representantes (53).

**Satisfacción laboral:** Percepción favorable de las vivencias en el de trabajo, que se relaciona con agentes motivadores (54).

**Reconocimiento institucional:** Es el reconocimiento de la institución sobre el desempeño del trabajador con relación a objetivos y metas en común (54).

**Clima laboral:** Estado del entorno organizacional que influye en la motivación de los trabajadores (53).

**Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de factores que facilitan al trabajador desarrollar sus funciones, protegiendo su salud y seguridad (52).

## **2.4 Formulación de hipótesis**

Se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: El nivel de carga laboral se relaciona con la calidad de vida en el trabajo de los obreros de construcción civil de un proyecto hospitalario en Yungay, durante el 2022.

H0: El nivel de carga laboral no se relaciona con la calidad de vida en el trabajo de los obreros de construcción civil de un proyecto hospitalario en Yungay, durante el 2022.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

La investigación tiene una perspectiva cuantitativa, donde el diseño metodológico se representa siguiendo los parámetros detallados a continuación:

Según la intervención del investigador es observacional, porque tiene un carácter estadístico, en el que no se realiza intervención o modificación de los agentes de estudio, y solo se limita a medir y registrar los datos obtenidos de las variables de estudio. Según el alcance, descriptivo, porque se recolecta la información de las relaciones de las variables y las describe y caracteriza tal cual es la población de estudio. Según el número de mediciones de la o las variables de estudio, transversal, porque se recopila la información en un solo momento determinado.

#### **3.2 Diseño muestral**

##### **Población universo**

Se contó con una población de 1135 obreros de construcción civil, que residían en la provincia de Yungay en Ancash, según reporte de los dos sindicatos de Construcción Civil acreditados. Todos los obreros están inscritos en los sindicatos de su elección. Se contó con un número significativo de obreros, debido a la movilización de proyectos de infraestructura que se estaban ejecutando en dicho período de tiempo (carreteras, hospitales, centros educativos, y otros).

En su mayoría, estos trabajadores tienen régimen de trabajo atípico, siendo el más usual en este rubro el de 21, 28, 35 o 45 días trabajados por 5 o 7 días de descanso no remunerados. Este grupo se conforma principalmente por trabajadores del sexo masculino, con un nivel de educación generalmente por debajo del superior. Estos trabajadores reciben en su mayoría un sueldo según las tablas de CAPECO emitidas por su federación, la cual tiene una escala salarial dependiendo del cargo que realizan (peón, oficial, operario y capataz), sumándose a ello sus horas extras, dominicales, y beneficios ya establecidos, los cuales son ganados al laborar sus 48 horas semanales.

## **Población de estudio**

Para elegir la población de estudio en la provincia de Yungay, se tomó de los 1135 obreros, un proyecto de construcción, donde existía diferentes grupos de obreros que tenían vínculo con diferentes empleadores, los cuales se apegaban a estándares de cumplimiento normativo y legal; sin embargo, tenían diferentes características y diversidad entre ellos, como régimen laboral, sistema de contratación y otros.

Por lo que la población, constó de 700 obreros de construcción civil que se encuentran laborando en la provincia de Yungay, con régimen atípico que oscilaba entre 35 y 45 días de trabajo con una remuneración y 7 días de descanso que no tienen remuneración; una jornada diaria de 8.5 horas que incluyen un domingo no laborado remunerado; ocupando cargos de peón, oficial, operario y capataz, durante el 2022, los cuales estuvieron por contratación directa o subcontratada.

## **Criterios de elegibilidad**

### **De Inclusión**

- Trabajadores de construcción civil con régimen atípico
- Tener acreditación de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP)
- Estar laborando más de un mes
- Obreros que voluntariamente participen en la investigación y completen la ficha de recolección de datos.

### **De exclusión**

- Ser extranjero
- Obreros que presenten impedimentos para su colaboración con la información del estudio

## **Tamaño de la muestra**

El tamaño de la muestra fue de  $n=249$ . Se obtuvo a través de una fórmula al 95% de confiabilidad y con un 5% de margen de error en un grupo finito de 700 obreros. La fórmula fue la siguiente

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Se considerarán los siguientes datos:

$n$  = tamaño de la muestra

$N$  = Población ( $N = 700$  obreros de construcción civil)

$Z_{a2}$  = 1.962 (95% de nivel de confiabilidad)

$p$  = Porcentaje de Nivel Estimado (50% = 0.5)

$q$  = Porcentaje de Nivel en contra ( $1 - p = 0.5$ )

$d$  = Margen de error (5%)

### **Muestreo**

A través de la nómina de personal Obrero de Construcción Civil (OCC), se identificó a los obreros con régimen atípico y nacionalidad peruana, luego se realizó un muestreo probabilístico donde se seleccionó parte de la población para obtener una muestra aleatoria simple. Este procedimiento se realizó con ayuda de una plataforma de sorteo online, donde se ingresó los números de orden de los 554 elegibles, y de los cuales arrojó los números de orden de los 249 seleccionados.

Una vez obtenida esta información, se realizó una lista con los nombres de los seleccionados y se pasó a contactarlos para solicitar su conformidad en la participación del estudio.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

**Técnica:** Encuesta, donde se usaron instrumentos estandarizados, a partir de los cuales se recogieron la información para el procesamiento y análisis de los datos.

## **Instrumentos**

Se utilizaron dos cuestionarios (Anexo 2) para medir la carga laboral y la calidad de vida en el trabajo, de igual manera se usó una ficha de recolección de datos simple. Antes de la aplicación de los instrumentos se realizaron talleres de capacitación sobre el tema de investigación con la finalidad de evitar vacíos en la identificación y comprensión de los conceptos a los que se hizo mención.

Para valorar la carga laboral se utilizó el cuestionario diseñado por Gil-Mejía WS (21) en el año 2018. Dicho instrumento mide dicha variable desde un punto de vista subjetivo, basado en las percepciones de cada trabajador en base a su experiencia y vivencias en relación con su jornada, puesto que se está tomando en enfoque psicosocial del mismo. Dicho cuestionario se desglosa en las siguientes dimensiones la carga física y carga mental.

Dicha evaluación tuvo un tiempo de 30 minutos, constando de 31 preguntas (1-10 para carga física y 11 - 31 para carga mental), puntuándose de la siguiente manera: 1 (bajo), 2 (medio) y 3 (alto), pudiendo obtenerse entre 31 - 93 puntos, donde se considera carga baja: 23 - 46 puntos, carga media: 47 - 70 puntos y carga alta: 71 - 93 puntos. Así mismo, para carga física la puntuación es bajo (10 - 16), medio (17 - 23) y alto (24 - 30); en cuanto a carga mental es bajo (21 - 35), medio (36 - 50) y alto (51-63) puntos respectivamente.

Además, fue validado por cuatro expertos, la autora lo aplicó en una prueba piloto a 31 personas para asegurar su confiabilidad y le aplicó la prueba ítem-test, donde la correlación del instrumento fue de 0,914. Donde las correlaciones para carga física fueron de 0,90 y 0,91 para carga mental (21).

Para evaluar la calidad de vida laboral se utilizó el Cuestionario CVT GOHISALO, diseñado por Gonzales Baltazar en México durante el año 2010. Esta herramienta tiene un enfoque subjetivo puesto que la calidad va a depender de la percepción del usuario, en este caso del trabajador evaluado. Está conformado por 74 preguntas distribuidas en 7 grupos: seguridad, soporte, bienestar, desarrollo personal, gestión de las horas libres, satisfacción e integración (55). El puntaje

que se puede dar por ítem va del 0-4, obteniéndose un puntaje máximo de 296 puntos. Clasificándose una Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), según el puntaje como Baja (56 – 191), Media (192 – 227) y Alta (228 – 296).

Las respuestas siguieron el modelo Likert: Nunca (0) y Siempre (4). Los datos se analizaron de acuerdo con la validación de Mozo-Malqui y Osorio- Villanueva (55), en su investigación realizada en la ciudad de Trujillo, 2019. El alfa de Cronbach fue de 0.911, donde Inadecuada:  $r > 0.6$ ; adecuada con déficit:  $r > 0.7$ ; adecuada:  $r < 0.85$  y excelente  $\geq 0.85$ .

En cuanto a las variables confusoras, se dio la capacitación de sus definiciones y concepto al igual que de las variables de estudio principales. Adicional a ello, se evaluaron en la ficha de recolección de datos, mediante preguntas cerradas, para verificar su intervención. Así mismo, la aleatorización de la muestra y estratificación en grupos ayudó a controlar el sesgo e intervención de los factores de confusión en los resultados que se obtuvieron.

### **3.4 Procedimiento y análisis de los datos**

Los datos se analizaron en el programa Excel, en su actualización del 2019 y después fueron analizados por el paquete estadístico SPSS Statistics versión 28. Se encontró la moda de los valores de las variables estudiadas en una población a la que se le aplicaron intervalos de confianza para la estimación puntual de la muestra, lo cual se detalla en el punto 3.2.

Se realizó el análisis de normalidad de las variables para identificar la distribución de los datos. De igual forma, para analizar la relación entre la Calidad de Vida en el Trabajo y la carga laboral se utilizó Chi cuadrado. Asimismo, para las variables principales de tipo cualitativas politómicas relacionadas con las cuantitativas, se usó ANOVA, según la distribución.

### **3.5 Aspectos éticos**

Se entregó el consentimiento informado (Anexo 3) que fue completado por los integrantes de la investigación para resguardar la identidad de los trabajadores. Se

avaló que el participante no corra ningún riesgo al participar en la investigación. Además, se contó con el permiso de la empresa y el sindicato para llevar a cabo este estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.** Distribución de frecuencias respecto a la característica sociodemográficas

<b>Variables</b>	<b>Categorías</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>	Masculino	236	94,8
	Femenino	13	5,2
<b>Ocupación</b>	Peón	84	33,7
	Oficial	43	17,3
	Operario	108	43,4
	Capataz	14	5,6
<b>Estado Civil</b>	Soltero	77	30,9
	Conviviente	97	39,0
	Casado	71	28,5
	Separado	2	0,8
	Divorciado	2	0,8
<b>Nivel Instrucción</b>	Primaria	41	16,5
	Secundaria	157	63,1
	Técnica	45	18,1
	Universitaria	6	2,4
<b>Remuneración</b>	s/1001 - 2000	52	21,0
	s/2001-3000	63	25,4
	s/3001-4000	69	27,8
	>s/4000	64	25,8
<b>Horas Semanales</b>	<48 horas	1	0,4
	48 horas	126	50,6
	> 48 horas	122	49,0

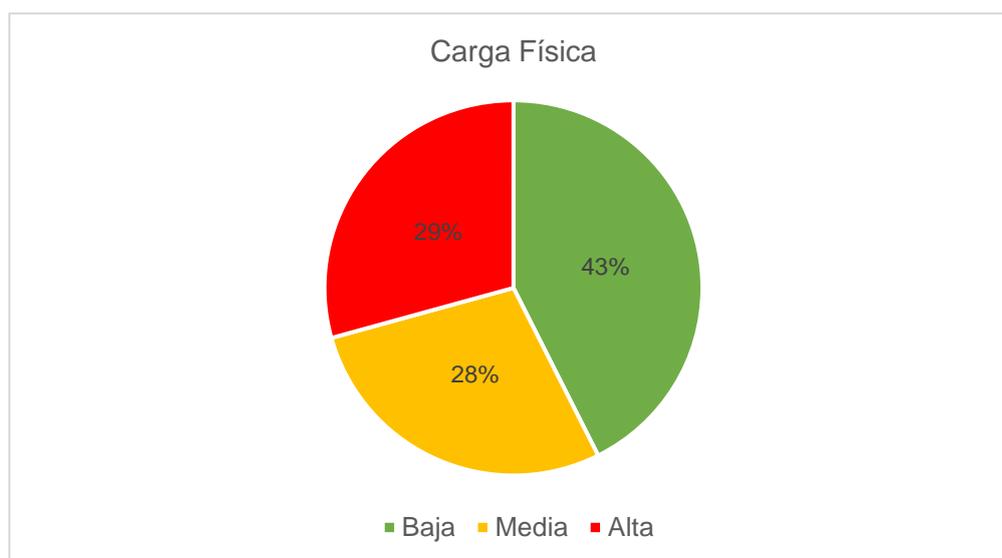
En la tabla 1 se observó que, en cuanto al sexo, prevaleció el género masculino con 94.8 % y femenino con 5.2 %. Respecto a ocupación prevaleció la función operario con el 43.4%, seguido de peón con 33.7 %, oficiales con 17.3 % y capataz

con 5.6%. En cuanto a estado civil, prevaleció el estado soltero con 30.9 %, seguido de conviviente con 39.0 %, casado con 28.5 %, separado y divorciado con 0.8 %.

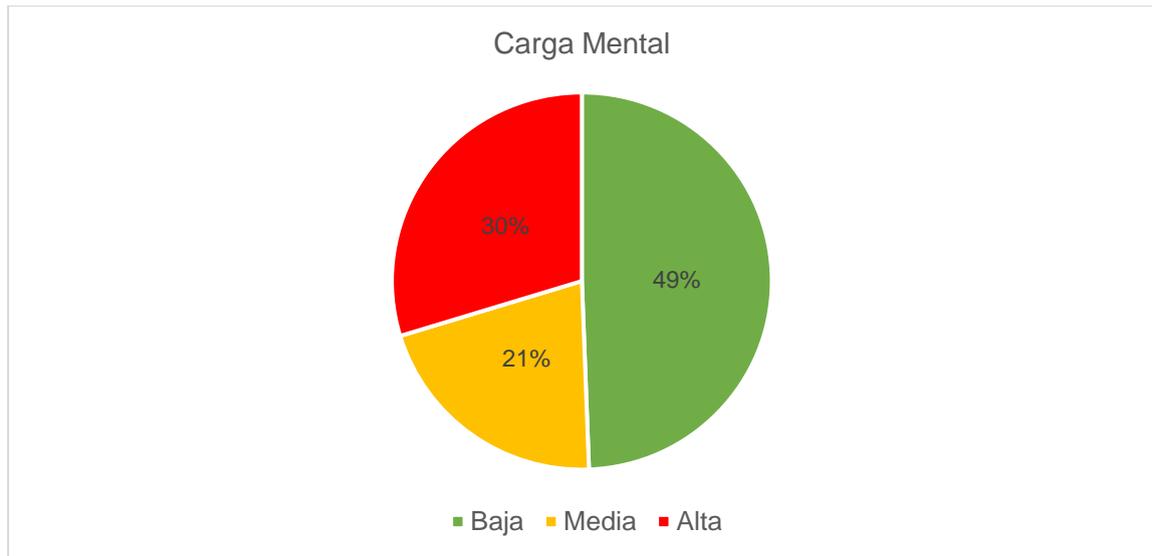
En respuesta al nivel de instrucción se halló prevalencia del nivel secundario con 63.1 %, seguido de técnico con 18.1 %, primaria con 16.5 % y universitario con 2.4 %. Respecto a remuneración hay predominancia de quienes ganan entre s/3001-4000 con 27.8 %, seguido de >s/4000 con 25.8 %, s/2001-3000 con 25.4 %, y s/1001 – 2000 con 21 %. En alusión a las horas semanales de trabajo, la predominancia radica en quienes trabajan 48 horas con 50.6%, seguido del > 48 horas con 49.0% y <48 horas con 0.4%. En cuanto a la edad se halló una media de 36.9 y tiempo de empleo con 7.1

**Tabla 2.** Distribución de frecuencia respecto al nivel de las dimensiones de carga laboral

Dimensión	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
<b>Carga Física</b>	<b>106</b>	<b>42,6</b>	70	28,1	73	29,3
<b>Carga Mental</b>	<b>123</b>	<b>49,4</b>	52	20,9	74	29,7



**Figura 1.** Distribución de frecuencia de la carga física



**Figura 2.** Distribución de frecuencia de la carga mental

En la tabla 2 se observó que, del total de encuestados (249), el 29.3% son aquellos que se ubican en un nivel alto, el 28.1% son aquellos quienes se ubican en un nivel medio y el 42.6% se encuentran en un nivel bajo respecto a carga física, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan haber experimentado un nivel bajo respecto a carga física, lo que se detalla en el gráfico 1.

Se observó además que, del total de encuestados (249), el 29.7% son aquellos que se ubican en un nivel alto, el 20.9% son aquellos quienes se ubican en un nivel medio, y finalmente, el 49.4% se encuentran en un nivel bajo respecto a carga mental, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan haber experimentado un nivel bajo respecto a carga mental, como se identifica en el gráfico 2.

**Tabla 3.** Distribución de frecuencia respecto al nivel de calidad de vida en el trabajo

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Baja</b>	80	32,1	32,1
<b>Media</b>	104	41,8	73,9
<b>Alta</b>	65	26,1	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	

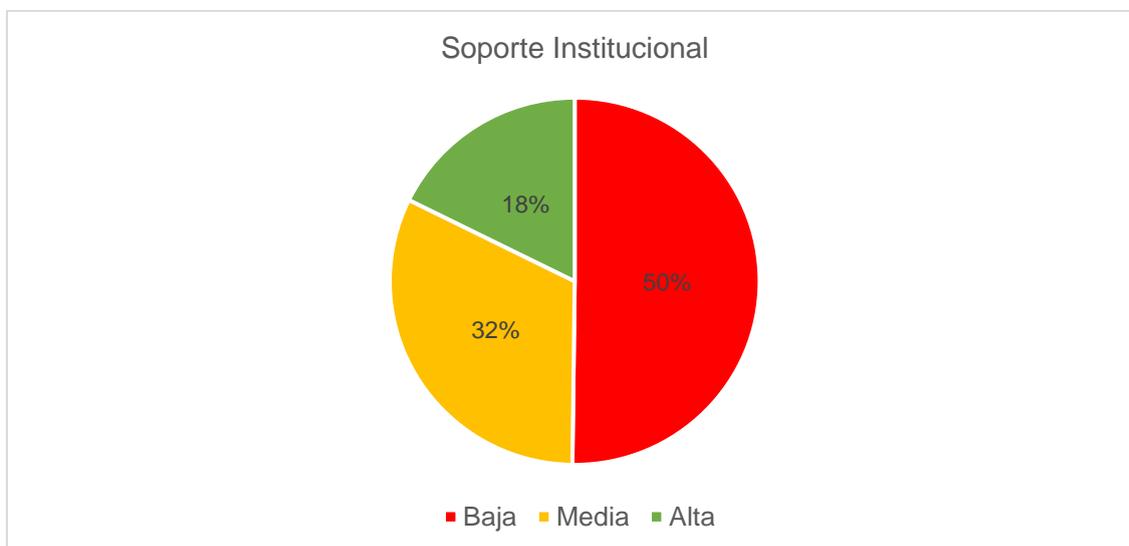


**Figura 3.** Distribución de frecuencia respecto al nivel de calidad de vida en el trabajo

En la tabla 3 y la figura 3 se observó que, del total de encuestados (249), el 41.8% se encuentran en un nivel medio respecto a calidad de vida laboral, el 26.1% son aquellos quienes se ubican en un nivel alto y finalmente, el 32.1% son aquellos que se ubican en un nivel bajo, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan haber experimentado un nivel medio de calidad de vida en el trabajo.

**Tabla 4.** Distribución de frecuencia respecto al grado de soporte institucional

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Bajo</b>	125	50,2	50,2
<b>Medio</b>	80	32,1	82,3
<b>Alto</b>	44	17,7	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	

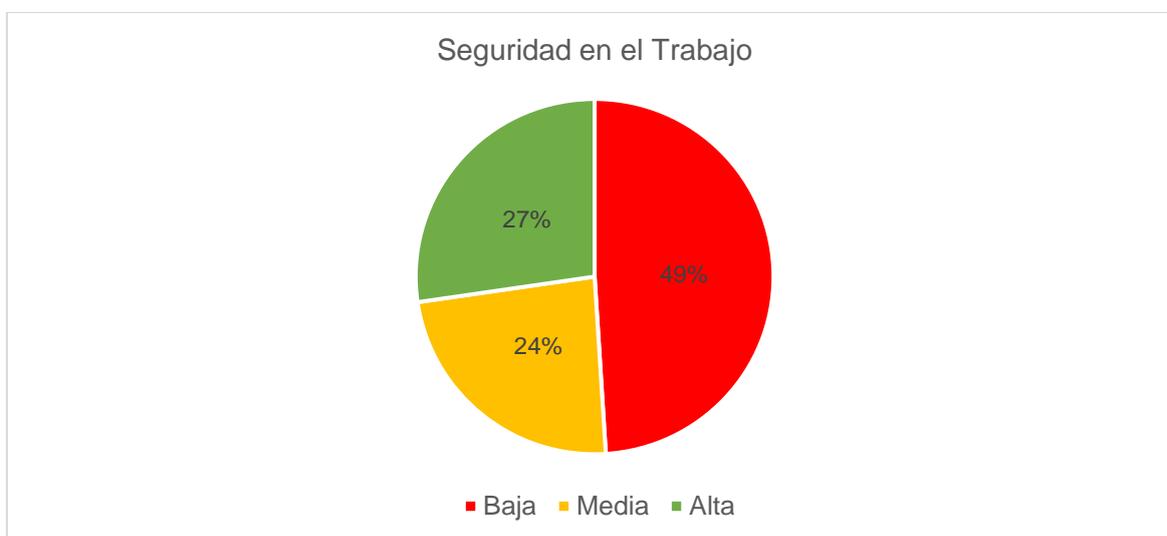


**Figura 4.** Distribución de frecuencia respecto al grado de soporte institucional

En figura y tabla 4, se observa que, del total de encuestados (249), el 32.1% son aquellos que se ubican en un nivel medio, el 17.1% son aquellos quienes se ubican en un nivel alto y el 50.2% se encuentran en un nivel bajo respecto a soporte institucional, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan haber experimentado un nivel bajo respecto a soporte institucional.

**Tabla 5.** Distribución de frecuencia respecto al grado de seguridad en el trabajo

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Bajo</b>	122	49,0	49,0
<b>Medio</b>	59	23,7	72,7
<b>Alto</b>	68	27,3	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	

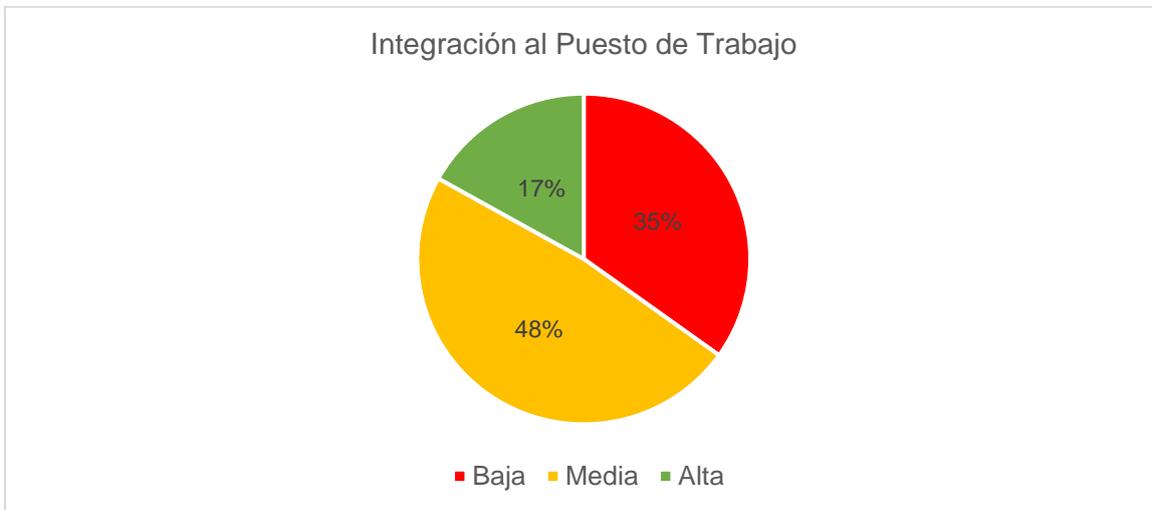


**Figura 5.** Distribución de frecuencia respecto al grado de seguridad en el trabajo

En la tabla y figura 5 se observó que, del total de encuestados (249), el 27.3% son aquellos que se ubican en un nivel alto, el 23.7% son aquellos quienes se ubican en un nivel medio y el 49.0% se encuentran en un nivel bajo respecto al grado de seguridad en el trabajo, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan haber experimentado un nivel bajo respecto a seguridad en el trabajo.

**Tabla 6.** Distribución de frecuencia respecto al grado de integración al puesto de trabajo

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Bajo</b>	87	34,9	34,9
<b>Medio</b>	120	48,2	83,1
<b>Alto</b>	42	16,9	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	

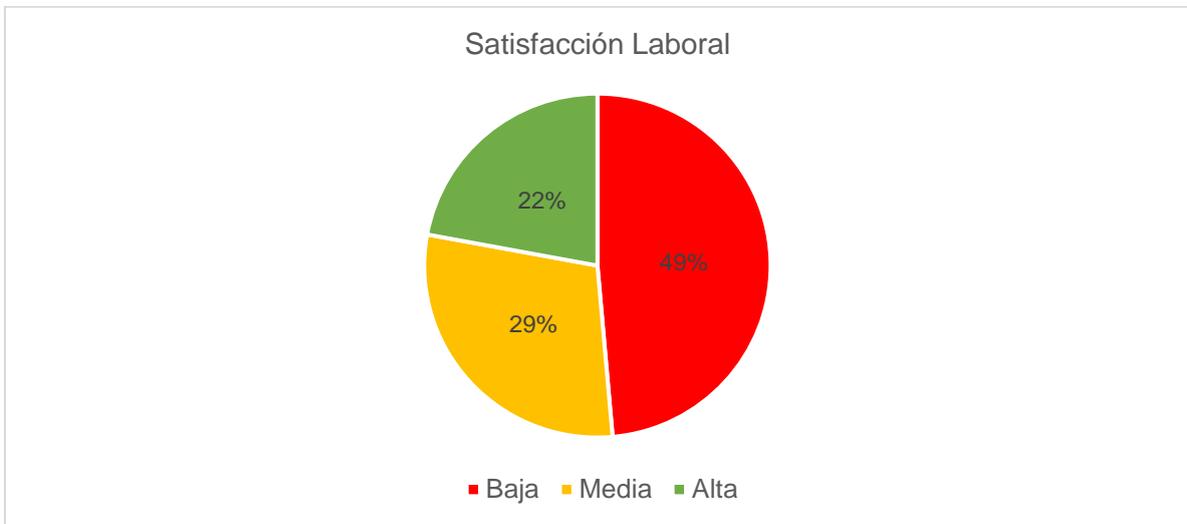


**Figura 6.** Distribución de frecuencia respecto al grado de integración al puesto de trabajo

En la figura y tabla 6 se observó que, del total de encuestados (249), el 48.2% se encuentran en un nivel medio respecto a integración al puesto de trabajo, el 16.9% son aquellos quienes se ubican en un nivel alto y finalmente, el 34.9% son aquellos que se ubican en un nivel bajo, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan haber experimentado un nivel medio respecto a integración al puesto de trabajo.

**Tabla 7.** Distribución de frecuencia respecto al grado de satisfacción laboral

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Bajo</b>	121	48,6	48,6
<b>Medio</b>	73	29,3	77,9
<b>Alto</b>	55	22,1	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	

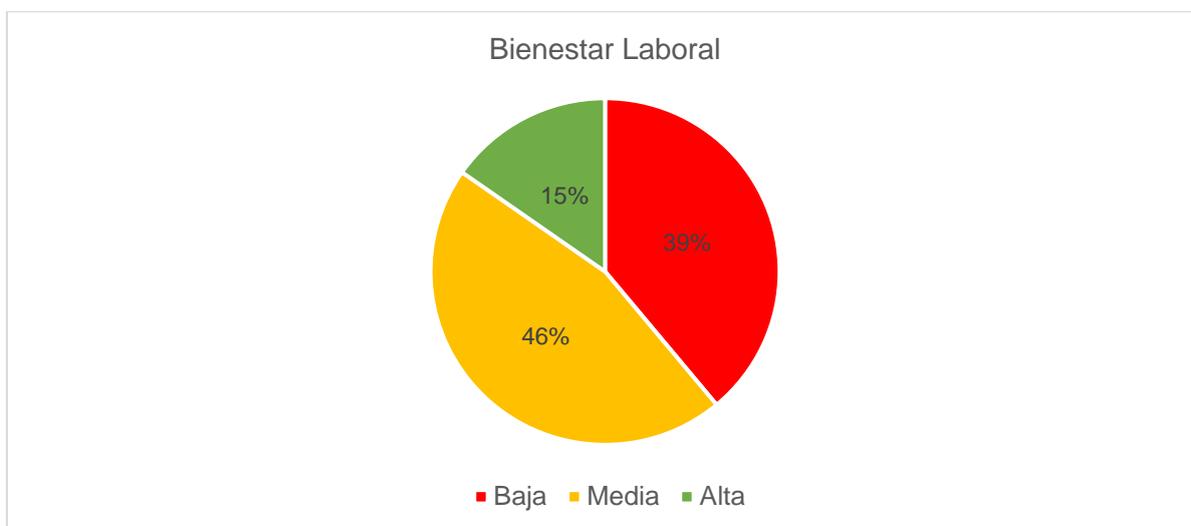


**Figura 7.** Distribución de frecuencia respecto al grado de satisfacción laboral

En la tabla y la figura 7 se observó que, del total de encuestados (249), el 29.3% son aquellos que se ubican en un nivel medio, el 22.1% son aquellos quienes se ubican en un nivel alto y el 48.6% se encuentran en un nivel bajo respecto a satisfacción laboral, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan haber experimentado un nivel bajo respecto a satisfacción laboral.

**Tabla 8.** Distribución de frecuencia respecto al grado de bienestar laboral

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Bajo</b>	97	39,0	39,0
<b>Medio</b>	114	45,8	84,7
<b>Alto</b>	38	15,3	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	

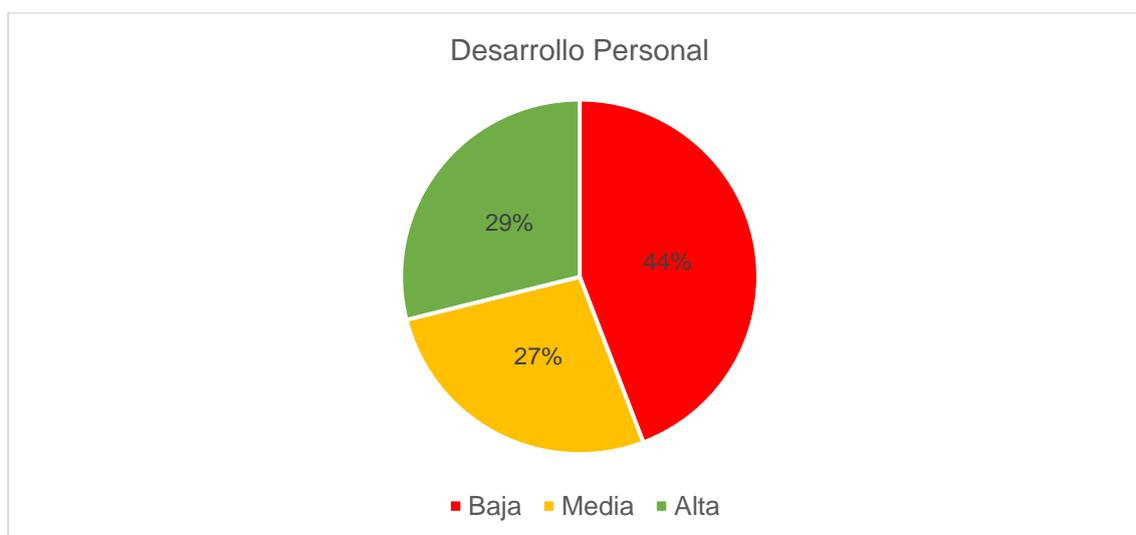


**Figura 8.** Distribución de frecuencia respecto al grado de bienestar laboral

En la figura y tabla 8 se observó que, del total de encuestados (249), el 45.8% se encuentran en un nivel medio respecto a bienestar laboral, el 15.3% son aquellos quienes se ubican en un nivel alto y finalmente, el 39.0% son aquellos que se ubican en un nivel bajo, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan haber experimentado un nivel medio respecto a bienestar laboral.

**Tabla 9.** Distribución de frecuencia respecto al nivel de desarrollo personal

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Bajo</b>	110	44,2	44,2
<b>Medio</b>	67	26,9	71,1
<b>Alto</b>	72	28,9	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	

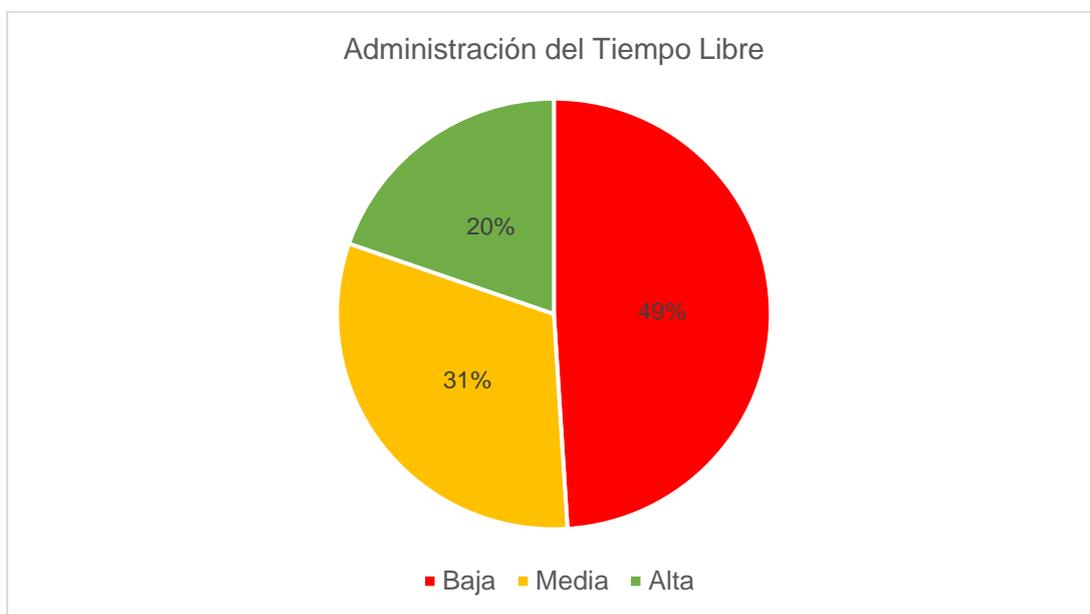


**Figura 9.** Distribución de frecuencia respecto al nivel de desarrollo personal

En la tabla y la figura 9 se observó que, del total de encuestados (249), el 28.9% son aquellos que se ubican en un nivel alto, el 26.9% son aquellos quienes se ubican en un nivel medio y el 44.2% se encuentran en un nivel bajo respecto a desarrollo personal, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan haber experimentado un nivel bajo respecto a desarrollo personal.

**Tabla 10.** Distribución de frecuencia respecto al grado de administración del tiempo libre

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Bajo</b>	122	49,0	49,0
<b>Medio</b>	78	31,3	80,3
<b>Alto</b>	49	19,7	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	



**Figura 10.** Distribución de frecuencia respecto al grado de administración del tiempo libre

En la figura y tabla 10 se observó que, del total de encuestados (249), el 31.3% son aquellos que se ubican en un nivel medio, el 19.7% son aquellos quienes se ubican en un nivel alto y el 49.0% se encuentran en un nivel bajo respecto a administración del tiempo libre, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan haber experimentado un nivel bajo respecto a administración del tiempo libre.

**Tabla 11.** Distribución de frecuencia respecto al nivel de las dimensiones de calidad de vida en el trabajo

Dimensión	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
<b>Soporte Institucional</b>	125	50,2	80	32,1	44	17,7
<b>Seguridad en el trabajo</b>	122	49,0	59	23,7	68	27,3
<b>Integración al puesto</b>	87	34,9	120	48,2	42	16,9
<b>Satisfacción por el trabajo</b>	121	48,6	73	29,3	55	22,1
<b>Bienestar logrado a través del trabajo</b>	97	39,0	114	45,8	38	15,3
<b>Desarrollo personal</b>	110	44,2	67	26,9	72	28,9
<b>Administración del tiempo libre</b>	122	49,0	78	31,3	49	19,7

En la tabla 11, se registró que existe una prevalencia del 32.1% en medio y 17.7% en alto para soporte institucional y 50.2% para nivel bajo. En cuanto a seguridad en el trabajo prevalece el nivel bajo con 49.0%, seguido del nivel alto con 27.3% y el nivel medio con 23.7%. En cuanto a integración al puesto, se tiene 29.3% del nivel medio, 22.1% para nivel alto, seguidamente del nivel bajo con 48.6%.

En alusión a bienestar logrado a través del trabajo, prevalece el nivel medio con 45.8%, seguido del nivel alto con 15.3% y el nivel bajo con 39.0%. En desarrollo personal se observa un nivel alto con 28.9%, el nivel medio con 26.9% y el nivel bajo con 44.2%. En cuanto a administración del tiempo libre, existe predominancia del nivel bajo con 49.0%, seguido de nivel medio con 31.3% y nivel alto con 19.7%.

**Tabla 12.** Distribución de frecuencias respecto a la característica sociodemográficas relacionado con carga laboral

Variable	Categoría	Carga Laboral						p
		Baja		Media		Alta		
		N	%	N	%	N	%	
<b>Sexo</b>	Masculino	89	37,7	105	44,5	42	17,8	0,864
	Femenino	5	38,5	5	38,5	3	23,1	
<b>Ocupación</b>	Peón	25	29,8	39	46,4	20	23,8	0,126
	Oficial	20	46,5	17	39,5	6	14,0	
	Operario	40	37,0	49	45,4	19	17,6	
	Capataz	9	64,3	5	35,7	0	0,0	
<b>Estado Civil</b>	Soltero	28	36,4	35	45,5	14	18,2	0,909
	Conviviente	37	38,1	41	42,3	19	19,6	
	Casado	28	39,4	31	43,7	12	16,9	
	Separado	0	0,0	2	100,0	0	0,0	
	Divorciado	1	50,0	1	50,0	0	0,0	
<b>Nivel Instrucción</b>	Primaria	17	41,5	17	41,5	7	17,1	0,919
	Secundaria	59	37,6	71	45,2	27	17,2	
	Técnica	17	37,8	19	42,2	9	20,0	
	Universitaria	1	16,7	3	50,0	2	33,3	
<b>Remuneración</b>	s/1001 - 2000	18	34,6	22	42,3	12	23,1	0,410
	s/2001-3000	21	33,3	30	47,6	12	19,0	
	s/3001-4000	25	36,2	29	42,0	15	21,7	
	>s/4000	30	46,9	28	43,8	6	9,4	
<b>Horas Semanales</b>	<48 horas	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0,853
	48 horas	48	38,1	56	44,4	22	17,5	
	> 48 horas	46	37,7	53	43,4	23	18,9	

En la tabla 12, se visualiza que la carga laboral para el género masculino prevalece el nivel medio con el 44.5% y para el género femenino el nivel bajo con 38.5%. Respecto a ocupación en peones prevalece el nivel medio con 46.4%, oficial nivel bajo con 46.5%, operario nivel medio con 45.4%, capataz nivel bajo con 64.3%. En relación con el estado civil, prevalece en nivel medio para soltero, conviviente, casado, separado con 45.5%, 42.7%, 43.7% y 100.0% respectivamente, solo en divorciado nivel bajo y medio con 50.0%.

En cuanto al nivel de instrucción primaria prevalece nivel medio y bajo con 41.5%. Remuneración mayor a 4000 soles prevalece nivel bajo con 46.9%. En alusión a las horas semanales laboradas, la carga laboral suele estar en el nivel medio en las horas menor, mayor e igual a las 48 horas. Respecto a edad existe una media de 36.9% y tiempo de empleo del 7.1%

**Tabla 13.** Calidad de Vida en el Trabajo y Carga Laboral

		<b>Carga Laboral</b>				
		<b>Baja</b>	<b>Media</b>	<b>Alta</b>	<b>Total</b>	
<b>Calidad de Vida en el Trabajo</b>	<b>Baja</b>	Recuento	25	40	15	80
		% del total	10,0%	16,1%	6,0%	32,1%
	<b>Media</b>	Recuento	39	46	19	104
		% del total	15,7%	18,5%	7,6%	41,8%
	<b>Alta</b>	Recuento	30	24	11	65
		% del total	12,0%	9,6%	4,4%	26,1%
<b>Total</b>		Recuento	94	110	45	249
		% del total	37,8%	44,2%	18,1%	100,0%

En la tabla 13, se visualiza que calidad de vida en el trabajo baja es apreciada por el 32.1% de los cuales, su mayoría presentan carga laboral media. Respecto a calidad de vida en el trabajo media (41.8%), los trabajadores tienen en su mayoría carga laboral media y baja. En cuanto a calidad de vida en el trabajo alta (26.1%), la mayoría presenta una carga laboral baja, 12%.

**Tabla 14.** Pruebas de chi-cuadrado para Carga Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo

	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
<b>Chi-cuadrado</b>	3,571 <sup>a</sup>	4	0,467
<b>Razón de verosimilitud</b>	3,568	4	0,468
<b>Asociación lineal por lineal</b>	1,901	1	0,168
<b>N de casos válidos</b>	249		

En la tabla 14 se observó que, mediante la prueba Chi-Cuadrado se obtuvo un p\_valor igual a 0.467, siendo mayor que el nivel de significancia (0.05), concluyendo que, calidad de vida no está relacionado a la carga laboral del personal de los obreros de construcción civil, en Yungay.

**Tabla 15.** Pruebas de ANOVA para Calidad de Vida en el Trabajo según Carga Física

<b>Carga Física</b>	<b>n</b>	<b>Media</b>	<b>D.E.</b>	<b>Mediana</b>	<b>F</b>	<b>Valor p</b>
<b>Baja</b>	106	196,06	42,27	199	3,30	0.081
<b>Media</b>	70	208,99	39,33	211		
<b>Alta</b>	73	198,07	42,73	202		
<b>Total</b>	249	201,44	41,84	206		

Calificación de CVT = Baja 56 - 191, Media 192 – 227, Alta 228 - 296

En la tabla 15 se observó que, mediante la prueba ANOVA se obtuvo un p\_valor igual a 0.081, siendo mayor que el nivel de significancia (0.05), concluyendo que, calidad de vida no está relacionado a la carga física del personal de los obreros de construcción civil, en Yungay.

**Tabla 16.** Pruebas de ANOVA para Calidad de Vida en el Trabajo según Carga Mental

<b>Carga Mental</b>	<b>n</b>	<b>Media</b>	<b>D.E.</b>	<b>Mediana</b>	<b>F</b>	<b>Valor p</b>
<b>Baja</b>	123	211,58	38,17	199	4,387	0.075
<b>Media</b>	52	202,09	39,34	210		
<b>Alta</b>	74	196,46	43,36	202		
<b>Total</b>	249	201,44	40,55	207		

Calificación de CVT = Baja 56 - 191, Media 192 – 227, Alta 228 - 296

En la tabla 16 se observó que, mediante la prueba ANOVA se obtuvo un p\_valor igual a 0.075, siendo mayor que el nivel de significancia (0.05), concluyendo que, calidad de vida no está relacionado a la carga mental del personal de los obreros de construcción civil, en Yungay.

**Tabla 17.** Relación entre las dimensiones de carga laboral y dimensiones de calidad de vida en el Trabajo

<b>Calidad de vida en el Trabajo</b>	<b>Carga laboral</b>	
	<b>Carga Física</b>	<b>Carga Mental</b>
<b>Soporte Institucional</b>	0,384	0,063
<b>Seguridad en el trabajo</b>	0,490	0,799
<b>Integración al puesto</b>	0,253	0,544
<b>Satisfacción por el trabajo</b>	0,481	0,068
<b>Bienestar logrado a través del Trabajo</b>	0,813	0,992
<b>Desarrollo personal</b>	0,316	0,642
<b>Administración del tiempo Libre</b>	0,266	0,372

En la tabla 17, se evidencia que, en la relación entre dimensiones de carga laboral y calidad de vida laboral, los p valor obtenidos fueron mayores que el nivel de significancia 0.05, por lo tanto, no existe relación entre las dimensiones de carga laboral y calidad de vida laboral.

**Tabla 18.** Asociación entre carga laboral y dimensiones de calidad de vida en el trabajo

Dimensiones	Categorías	Carga Laboral						p
		Baja		Media		Alta		
		N	%	N	%	N	%	
Soporte Institucional	Bajo	41	32,8	58	46,4	26	20,8	0.504
	Medio	35	43,8	34	42,5	11	13,8	
	Alto	18	40,9	18	40,9	8	18,2	
Seguridad en el trabajo	Bajo	48	39,3	53	43,4	21	17,2	0.146
	Medio	19	32,2	33	55,9	7	11,9	
	Alto	27	39,7	24	35,3	17	25,0	
Integración al puesto	Bajo	28	32,2	44	50,6	15	17,2	0.294
	Medio	49	40,8	52	43,3	19	15,8	
	Alto	17	40,5	14	33,3	11	26,2	
Satisfacción por el trabajo	Bajo	43	35,5	50	41,3	28	23,1	0.249
	Medio	27	37,0	34	46,6	12	16,4	
	Alto	24	43,6	26	47,3	5	9,1	
Bienestar logrado a través del Trabajo	Bajo	45	46,4	33	34,0	19	19,6	0.005
	Medio	31	27,2	65	57,0	18	15,8	
	Alto	18	47,4	12	31,6	8	21,1	
Desarrollo personal	Bajo	40	36,4	53	48,2	17	15,5	0.080
	Medio	21	31,3	27	40,3	19	28,4	
	Alto	33	45,8	30	41,7	9	12,5	
Administración del tiempo Libre	Bajo	43	35,2	57	46,7	22	18,0	0.566
	Medio	33	42,3	34	43,6	11	14,1	
	Alto	18	36,7	19	38,8	12	24,5	

En la tabla 18, se pudo observar que, mediante la prueba Chi Cuadrado los p valor de las dimensiones de calidad laboral asociadas con la carga laboral fueron

superiores al nivel de significancia ( $p$  valor  $> 0.05$ ), es decir no existe asociación entre las dimensiones, soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto, satisfacción por el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre respecto a la carga laboral, pero si se encuentra asociada la dimensión, bienestar logrado a través del trabajo y carga laboral con un  $p$  valor = 0.005.

**Tabla 19.** Distribución de frecuencia respecto al Compromiso Organizacional del Trabajador

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Bajo</b>	67	26,9	26,9
<b>Medio</b>	121	48,6	75,5
<b>Alto</b>	61	24,5	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	



**Figura 11.** Distribución de frecuencia respecto al Compromiso Organizacional del Trabajador

En la figura 11 y tabla 19 se observó que, del total de encuestados (249), el 48,6% refiere tener un nivel medio respecto a compromiso organizacional, el 24,5% son aquellos quienes se ubican en un nivel alto y finalmente, el 26,9% son aquellos que

se ubican en un nivel bajo, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan sentirse en un nivel medio y alto con respecto a su compromiso organizacional.

**Tabla 20.** Distribución de frecuencia respecto al Reconocimiento Institucional

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Bajo</b>	102	41,0	41,0
<b>Medio</b>	83	33,3	74,3
<b>Alto</b>	64	25,7	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	

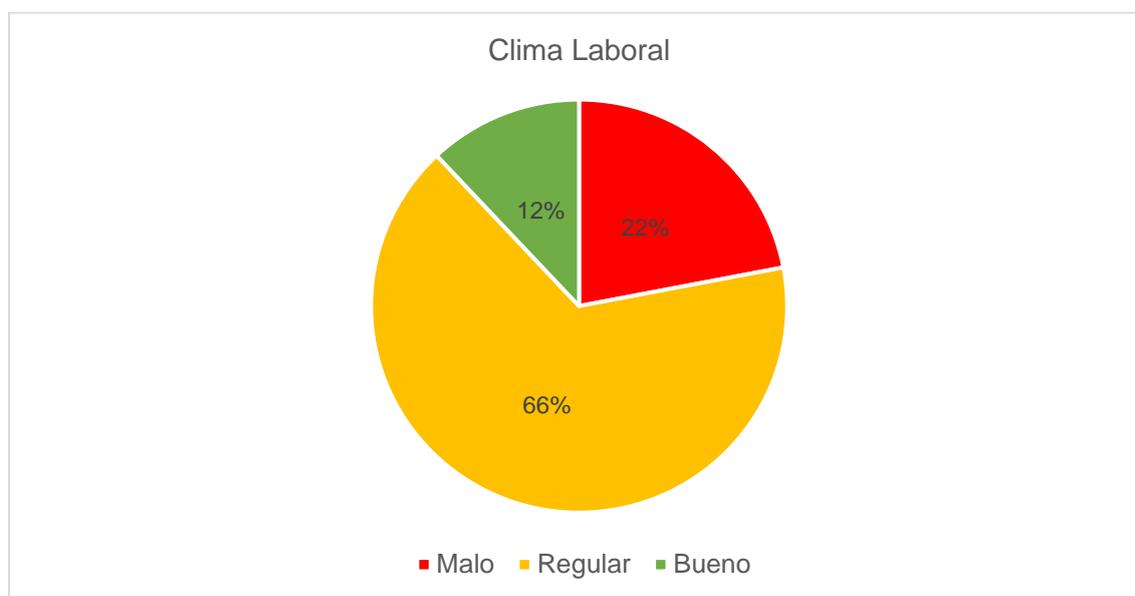


**Figura 12.** Distribución de frecuencia respecto al Reconocimiento Institucional

En la figura 12 y tabla 20 se observó que, del total de encuestados (249), el 33% refiere sentir un nivel medio respecto a compromiso organizacional, el 26% son aquellos quienes refieren un nivel alto y finalmente, el 41% son aquellos que perciben un nivel bajo, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan sentirse en un nivel bajo con respecto al reconocimiento institucional.

**Tabla 21.** Distribución de frecuencia respecto al Clima Laboral

	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Malo</b>	55	22,1	22,1
<b>Regular</b>	163	65,5	87,6
<b>Bueno</b>	31	12,4	100,0
<b>Total</b>	249	100,0	



**Figura 13.** Distribución de frecuencia respecto al Clima Laboral

En la tabla 21 y la figura 13 se observó que, del total de encuestados (249), el 65,5% percibe un clima laboral regular, el 12,4% son aquellos quienes manifiestan un clima bueno y finalmente, el 22,1% son aquellos que reportan un mal clima en el trabajo, por lo tanto, gran parte de los encuestados manifiestan sentir con respecto a su clima laboral un nivel regular y malo.

**Tabla 22.** Distribución de frecuencia respecto a Condiciones de Trabajo

Dimensión	Malo		Regular		Bueno	
	N	%	N	%	N	%
<b>Equipo de Protección Personal (EPP)</b>	138	55,4	74	29,7	37	14,9
<b>Alimentación</b>	97	39,0	123	49,4	29	11,6
<b>Hospedaje</b>	157	63,1	66	26,5	26	10,4
<b>Salario</b>	22	8,8	138	55,4	89	35,8

En la tabla 22, se registró que existe una prevalencia del 29,7% en regular y 14,9% en bueno y 55,4% para malo con relación al EPP. En cuanto a condición de alimentación prevalece el nivel regular con 49,4%, seguido del nivel malo con 39,0% y el nivel bueno con 11,6%. En cuanto a condiciones de hospedaje, se tiene 26,5% del nivel regular, 10,4% para nivel bueno, seguidamente del nivel malo con 63,1%. En alusión a salario, prevalece el nivel regular y bueno con 55,4% y 35,8 %, respectivamente, seguido del nivel malo con 8,8%.

## V. DISCUSIÓN

En respuesta al objetivo general, se observó que, mediante la prueba Chi-Cuadrado se obtuvo un p valor igual a 0.467, siendo mayor que el nivel de significancia (0.05), por lo tanto, la calidad de vida no está relacionado a la carga laboral del personal de los obreros de construcción civil, en Yungay; esto indicaría que el bienestar que experimente el trabajador, no se encuentra determinado por las exigencias de su tarea, tanto física como mental que vivencian este grupo dentro de la organización, sino que la calidad de vida y el nivel en el que este se encuentre, estaría influenciado por más componentes internos y externos en el contexto en el que se desenvuelve el colaborador como persona.

Como sustento teórico, en la teoría de Granados sostiene que existen más componentes en la calidad de vida laboral, como los escenarios del entorno y aquellas que están vinculadas a las experiencias personales. La primera es de índole objetivo y hacen referencia a la presencia de un lugar de trabajo con las condiciones adecuadas para atenuar los riesgos asociados, los accidentes, la falta de quipos y espacios para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones (29). Un hallazgo similar es el de Beck D et al., quienes concluyeron que la carga de sus funciones no es un factor predominante a diferencia del liderazgo y seguridad, por lo que hay muchas falencias en las evaluaciones de riesgo psicosocial, sobre todo con el contratante más que con la tarea (15).

En cuanto al objetivo específico, sobre el nivel de carga laboral física y mental, se obtuvo que, respecto al nivel en el campo físico, existió una predominancia del 42.6% que se ubicó en el grado bajo. De igual manera, se encontró que el 49.4% se encuentran en el mismo nivel, respecto a carga mental, lo cual indicaría que el personal estaría experimentando un ligero exceso de tareas que requieren de una actividad muscular estática y dinámica que exige un mayor esfuerzo; además de una exigencia intelectual y emocional que les estaría dificultando afrontar problemas, generándoles estrés.

No obstante, López-García, en el año 2019 encontró que los obreros de construcción civil presentan una moderada carga laboral en comparación con otros grupos de trabajadores, en consecuencia, tiene una menor calidad de vida y mayores índices de estrés. Y aunque estudios indiquen una correlación inversa proporcional entre ambas variables, los estudios de ANOVA que se relaciona a la CVT con la carga física y carga mental arrojaron valores de 0.081 y 0.075 respectivamente, valores que eran mayor al nivel de significancia (0.05), por lo que ninguna dimensión de carga de trabajo se relaciona con la CVT en este grupo estudiado.

Con respecto al objetivo específico, sobre el índice de calidad de vida en los trabajadores, existe una predominancia del 41.8% que se encuentran en un nivel medio, esto indica que si bien existen factores de gestión interna empresarial que se encuentran en niveles bajos de acuerdo a la percepción del colaborador, habrían otros factores como carga físico y mental, así como integración al puesto, como también factores individuales, que ayudan al trabajador a que perciba su bienestar como regular, y amortigüen en cierta medida el malestar manifestado por el trabajador debido a los componentes internos, por ello se indica al inicio que el bienestar de los obreros no depende únicamente de la carga laboral percibida. Un estudio que corrobora lo hallado, es el de Rivas-Vargas, en el 2019 encontró que existe un alto grado de insatisfacción en contestación a la calidad de vida en su entorno ocupacional (6).

En relación a los determinantes de la calidad de vida en el trabajo, respecto al grado de soporte institucional, se registró una predominancia del 50.2% de los obreros que se encuentran en un nivel bajo; ello indica que el trabajador estaría percibiendo escaso apoyo por la misma empresa a la que actualmente labora, principalmente por el representante de esta, debido a las condiciones que se les brinda y la poca motivación e incentivos que la empresa les está proporcionando por su labor, además de no acceder a una línea de carrera, capacitaciones o el hecho de no poder trabajar en equipo tanto con sus compañeros como con jefes inmediatos, hace que el colaborador experimente un desgaste emocional y su compromiso disminuya, viéndose comprometido además la calidad de vida percibida.

Como fundamento teórico, la teoría de Patlan (30) refieren que los agentes condicionantes de la calidad de vida laboral se distribuyen en 4 subcategorías: factores individuales, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades y el desarrollo del trabajador integrando el equilibrio entre el trabajo y la familia, la posibilidad de realizar una línea de carrera, la satisfacción por su desempeño, motivación y confort; componentes que buscan que los empleados tengan una salud integral y seguridad salarial; condiciones de la empresa, contribuyendo a la calidad a través de la remuneración económica, la toma de decisiones, libertad de autogestión y permanencia; finalmente los componentes sociolaborales que involucran la satisfacción de necesidades sociales e interpersonales a través de vínculos saludables, el feedback y compensaciones adecuadas (30).

En respuesta al grado de seguridad en el trabajo, se ha registrado una predominancia del 49.0% de la población, que se encuentra en un nivel bajo, lo que indicaría que los trabajadores no se sienten seguros o protegidos al ejecutar sus funciones, lo cual podría atribuirse a la limitada gestión interna para proporcionar equipos de protección, además de no acceder a espacios que contengan los recursos físicos en buen estado, como la infraestructura del lugar o ambientes de bienestar.

Por ejemplo, Montes-Vega K. et al., comprobaron a través de su estudio, que la baja satisfacción y la percepción de la calidad de vida en el trabajo se encuentran influenciadas por la carga laboral, las malas condiciones y las altas exigencias por el empleador (3).

Como sustento teórico, Wetley, en 1979 considera 5 factores de satisfacción de su actividad: económico, político, psicológico, el sociológico y el tiempo. Estos se relacionan con las remuneraciones, la seguridad en el lugar de trabajo y su pertenencia a movimientos sindicales, el desarrollo de habilidades, capacidades y el periodo para ejecutar sus actividades, así como la tolerancia y el crecimiento personal (28).

En cuanto al grado de integración al puesto, existe una predominancia del 48.2% que se encuentran en un nivel medio, esto indica que los obreros perciben que existe un clima en la organización poco saludable, manifestando que existe un regular apoyo y compañerismo entre pares o de jefes inmediatos, lo cual repercute en su salud emocional y además en su desempeño. Ante ello, Correa et al. manifiestan que existen teorías que explican las determinantes que influyen en la percepción que tiene la persona sobre su trabajo (28), como por ejemplo la remuneración, el clima interno, los espacios físicos, la tecnología empleada para la ejecución de las labores, entre otros.

La teoría de Granados sostiene que los componentes del CVT son los escenarios del entorno y aquellas que están vinculadas a las experiencias propias de cada persona. La primera es de índole objetivo y hacen referencia a la presencia de un lugar de trabajo con las condiciones adecuadas para atenuar los riesgos asociados, los accidentes, la falta de equipos y espacios para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones, además de promover la integración y compañerismo. Además, se relaciona también los salarios justos, la estabilidad, horarios rotativos, una carga laboral adecuada y las oportunidades de ascenso (29).

Para responder sobre el grado de satisfacción, se halló una predominancia del 48.6% de la población que se encuentran en un nivel bajo; lo cual indicaría que la mayoría de los trabajadores no se estarían sintiendo cómodos con la ejecución de sus funciones, además de presentar desagrado por el ambiente en el que laboran, esto podría explicarse en que gran parte de los trabajadores indicaron un nivel bajo en factores como soporte institucional, seguridad, a excepción de integración al puesto de trabajo; al margen de los niveles que han sido hallados respecto a carga física y mental; esto posiblemente se estaría dando porque si bien los colaboradores no estarían del todo conformes con ciertos factores propios de la gestión interna de la organización, estarían sintiendo una menor carga tanto física como mental, porque se sienten apoyados de manera regular entre pares y jefes inmediatos, lo que estaría amortiguando su percepción respecto a la carga laboral.

Esto también es corroborado de forma teórica, pues Guerrero-Pupo et al. asegura que la Calidad de Vida en el Trabajo se compone por el buen clima en la organización, el tiempo de permanencia, remuneraciones justas, beneficios, oportunidad de ascender y relaciones entre los trabajadores (24). Estas dimensiones se interrelacionan condicionando la CVT e influyen en la percepción de la satisfacción, niveles de estimulación y la productividad. En otras palabras, impulsan el desarrollo del empleado por medio de factores sociales, psicológicos y económicos (25).

En respuesta al nivel de desarrollo personal de los trabajadores, se halló una predominancia del 44.2% en un nivel bajo; esto podría indicar que la mayor parte de colaboradores no sienten que sus capacidades se vean valoradas por la organización, de manera que les permita autorrealizarse o desempeñarse en otros cargos. Además, al ser trabajadores del sector obrero de construcción, desean obtener mayores beneficios, al igual que un ambiente que les permita autorrealizarse, como por ejemplo estudiar o capacitarse en su área, de manera que también contribuya de forma positiva a la empresa.

Por ejemplo, López-García et al., en su estudio concluyeron que la habilidad de los obreros para realizar una tarea adecuada, poner en juego sus aprendizajes y el agrado de contribuir a lograr las metas de la organización son factores psicosociales que influyen en la opinión sobre la seguridad y rendimiento en el trabajo, lo que no ocurre con la carga laboral (16).

En cuanto al grado de administración del tiempo libre, se descubrió la existencia de una predominancia del 49.0% ubicados en un nivel bajo; lo cual indicaría que el tiempo que dispone el trabajador para poder ejecutar actividades de ocio o con su familia es limitado, esto podría estar sucediendo, porque no se han establecido horarios fijos, o no se estarían respetando, haciendo que el trabajador obrero labore más horas de las establecidas, causándoles un desgaste físico y mental, por ende se ve afectado en su percepción respecto a su estabilidad emocional, así como su bienestar general, imposibilitándoles cumplir con las actividades de relajación y tiempo libre, lo que podría estar generando estrés y factores de riesgo.

La teoría de Walton propone 8 indicadores que conforman la Calidad de Vida en el Trabajo: remuneraciones equitativas, desarrollo de capacidades, crecimiento personal, medidas de seguridad, adaptación, estructura de la empresa y tiempo libre (27). Por ejemplo, Moscicka- Teske, en el año 2019, en su estudio demostró que los mineros presentan unas mínimas exigencias físicas y cognitivas en comparación con los obreros de construcción, en consecuencia, tiene una mejor calidad de vida y menores índices de estrés. Por tanto, realizan una jornada más eficiente y tienen un mejor desempeño (14).

De igual manera se evaluaron de manera discreta y cerrada variables como compromiso organizacional y clima empresarial que se encuentran en un grado medio. Sin embargo, el reconocimiento institucional y las condiciones de trabajo son variables percibidas en índices bajos o malos, por lo que dichas variables requieren mayor evaluación para determinar si son los verdaderos responsables de los resultados obtenidos en este estudio y que expliquen la percepción de la CVT encontrada.

Esto se avala en lo planteado por Abouzeid-Abouzeid et al., quienes indican que los trabajadores tienen una alta satisfacción de la calidad de vida en el trabajo, debido a las buenas condiciones internas brindadas por el empleador. En ese sentido, existe una asociación significativa de los determinantes y la satisfacción laboral. Es así como se demuestra que, la CVT se ve afectada por los factores de riesgo psicosociales (22).

## VI. CONCLUSIONES

1. Se observó que la calidad de vida en el trabajo no está relacionada a la carga laboral de los obreros de construcción civil, que formaron parte del estudio; sino que son otros los factores que se involucran en su bienestar dentro de las empresas en las que están involucrados. Existiendo una predominancia del nivel medio tanto para carga física, como mental, según la percepción de los obreros de construcción civil que participaron de esta investigación.
2. En cuanto, el índice de calidad de vida en los trabajadores existe una predominancia del nivel medio en líneas generales en la mayor parte de los trabajadores. Teniendo dentro de la evaluación de sus componentes una preponderancia por el nivel bajo para el soporte institucional, el grado de seguridad en el trabajo, la satisfacción laboral, el desarrollo personal y el grado de administración del tiempo libre; y un nivel medio para el nivel de integración al puesto, según la percepción del trabajador.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Las empresas de construcción, como las estudiadas en Yungay, deben ejecutar un plan operativo en coordinación con sus áreas de Recursos Humanos, en el que se dispongan a realizar entrevistas personales a cada colaborador, así como la difusión de canales de comunicación, que permitan recabar información respecto a los factores individuales y laborales que repercuten en su calidad de vida y su percepción de las exigencias en la organización, para profundizar los hallazgos de esta investigación.
2. Diseñar un plan de acción en el que se evalúe el liderazgo, reconocimiento y respaldo brindado por las líneas de mando de los proyectos de construcción; así como instaurar mejores programas de capacitación y actividades que fortalezcan el vínculo con la empresa, que faciliten la integración, comunicación de demandas y necesidades y que contribuyan a la motivación del personal obrero sobre el trabajo que ejecutan, con la finalidad de que se brinde un mayor soporte del personal obrero, logrando mejorar su percepción respecto al interés de la empresa sobre su salud y calidad de vida.

## FUENTES DE INFORMACION

1. Kamali M, Chirayath S. Impact of Demographic Variables on Quality of Work Life: An Analysis on Police personnel of Tamil Nadu Police Department in Tirunelveli City. *Int J Res Commer Manag.* 2017;8:18–23.
2. Di Tecco C, Nielsen K, Ghelli M, Ronchetti M, Marzocchi I, Persechino B, et al. Improving working conditions and job satisfaction in healthcare: A study concept design on a participatory organizational level intervention in psychosocial risks management. *Int J Environ Res Public Health.* 2020;17(10): 3677.
3. Montes-Vega KS, Flores-Carrillo R, González-Baltazar R, Barreno-Avila EM. Relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida en el trabajo en empleados de una Empresa de Servicios Petroleros. *Rev Ocronos.* 2021;4(5): 87.
4. Becerra-Ostos LF, Restrepo-Guerrero HF, Quintanilla D, Vasquez XA. Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Rev Salud Pública.* 2018;20(5):574–8.
5. Álvarez-Torres SH, Riaño-Casallas MI. La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Gerenc y Políticas Salud.* 2018;17(35).
6. Rivas-Vargas CG. Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, 2018. [Internet]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [Citado 1 de octubre de 2021]. Recuperado el 22 de septiembre de 2023, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35575/Rivas\\_VC\\_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35575/Rivas_VC_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
7. Bernuy-Moreno G. Calidad de vida relacionada a la salud y factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa constructora, Perú 2016. [Internet]. Lima: Universidad Cayetano Heredia; 2018. [Citado 12 de noviembre de 2021]. Recuperado a partir de: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3816/Calidad\\_BernuyMoreno\\_Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3816/Calidad_BernuyMoreno_Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
8. Falcón G. Condiciones de trabajo y calidad laboral en el sector de construcción civil de Lima Metropolitana. *Revista del Instituto de Investigación, FIGMMG-*

- UNMSM. 2016; 19 (38): 35-41.
9. Lee W, Migliaccio GC, Lin KY, Seto EYW. Workforce development: understanding task-level job demands-resources, burnout, and performance in unskilled construction workers. *Safety Science*. 2020; 123 :104577.
  10. Régimen de Construcción Civil. [Internet]. Perú: Rev Asesor Especializada [Citado 21 de setiembre de 2023]. Recuperado de: [https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites\\_tributarios/MEP\\_Contabilidad\\_TramitesTributario\\_RegimenDeConstruccionCivil.pdf](https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites_tributarios/MEP_Contabilidad_TramitesTributario_RegimenDeConstruccionCivil.pdf)
  11. Ortega-Coral KL, Giraldo-Valencia E, Palacio-Urrego MS, Suarez- Barrera IT. Bienestar y calidad de vida actual de los trabajadores del sector construcción. [Internet]. Bogotá: Institución Universitaria Politecnico Grancolombiano; 2020. [Citado 10 de diciembre de 2021]. Recuperado a partir de: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2048>.
  12. Lagos-López DY, Blandón-Ramírez D. Factores de Riesgo mecánico y su influencia en la calidad de vida laboral, de los trabajadores de mano de obra no calificada de la empresa J&C ingeniería vial S.A.S. en el año 2020 [Internet]. Colombia: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano; 2020. [Citado 5 de enero de 2022]. Recuperado de: [https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2728/Factores de Riesgo mecánico y su influencia en la calidad de vida laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2728/Factores%20de%20Riesgo%20mecánico%20y%20su%20influencia%20en%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  13. Morilla-Luchena A, Borrego-Alés Y, Orgambídez-Ramos A, Vásquez-Aguado O. Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los/as profesionales de la intervención social. *Prism soc*. 2019;26:131–58.
  14. Mościcka-Teske A, Sadłowska-Wrzesińska J, Najder A, Butlewski M. The relationship between psychosocial risks and occupational functioning among miners. *Int J Occup Med Env Heal*. 2019;32(1):87–98.
  15. Beck D, Lenhardt U. Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *Int Arch Occup Environ Health*. 2019;92(3):435–51.
  16. López-García JR, García-Herrero S, Gutiérrez JM MM. Psychosocial and ergonomic conditions at work: Influence on the probability of a workplace

- accident. *Biomed Res Int.* 2019;2019:2519020.
17. De Sio S, Cedrone F, Trovato-Battagliola E, Buomprisco G, Perri R, Greco E. The perception of psychosocial risks and work-related stress in relation to job insecurity and gender differences: A cross-sectional study. *Biomed Res Int.* 2018;2018:7649085.
  18. Acevedo-Contreras JN, Caamaño-Espinoza JE. Propuesta de intervención desde la evaluación de los factores de riesgos psicosociales con el instrumento SUSESO/ISTAS21 en Constructora Arte LTDA. [Internet]. Chile: Universidad Técnica Federico Santa María; 2018. [Citado 11 de mayo de 2022]. Recuperado de:  
<https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/42331/3560901544278UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  19. Bernuy-Moreno G. Calidad de Vida relacionada a la salud y factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa constructora, Perú 2016. [Internet] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. [Citado 7 de febrero de 2022]. Recuperado a partir de:  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3816>
  20. Namay-Astocaza HK. Calidad de Vida de los trabajadores del sector construcción en el distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado. [Internet]. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva; 2023. [Citado 4 de junio de 2022]. Recuperado a partir de:  
<https://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/2471>
  21. Gil-Mejía WS. Carga de trabajo y su influencia en el bienestar laboral de los trabajadores operarios en la empresa Fracsa Arequipa-2018 [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2019. [Citado 10 de junio de 2022]. Recuperado de:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10883>  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4057>  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8014>  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6899>
  22. Abouzeid-Abouzeid GK, López-Montesinos MJ, Martínez-Alarcón L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Rev cient enferm.* 2020;19(19):24-39.
  23. González-Baltazar R, Hidalgo-Santacruz G, Salazar-Estrada JG Preciado-

- Serrano M. Elaboración y validación del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Cienc Trab.* 2010; 12(36): 332-340.
24. Guerrero-Pupo JC, Amell-Muñoz I, Canedo-Adalia R. Salud ocupacional: nociones útiles para los profesionales de la información. *ACIMED.* 2004;12(5):1.
  25. Casas J, Repullo JR, Lorenzo S, Cañas JJ. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Adm sanit.* 2002;6(23):143–60.
  26. Alves-Corrêa D, Cirera-Oswaldo, Carlos-Giuliani A. Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio.* 2013;16(30):145–63.
  27. Walton RE. Quality of working life: what is it? *Sloan Management. Review.* 1973;15(1):11–21.
  28. Westley WA. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. *Hum Relations.* 1979;32(2):113-123.
  29. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Rev Investig Psicol.* 2011;14(2):271-276.
  30. Patlan-Perez J. Calidad de vida en el trabajo. 1a ed. México: Universidad Nacional Autónoma de México ;Editorial El Manual Moderno; 2017.
  31. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, Tepal I. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias.*2018; 5(6):118-28.
  32. Mesen FR. Calidad de vida laboral. *Rev Trab Soc.* 1999;24(55):1146-52.
  33. Newstrom JW. *Organizational behavior: Human behavior at work.* 13a ed. Maidenhead, Inglaterra: McGraw Hill Higher Education; 2010.
  34. Segurado-Torres A, Agullo-Tomas E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema.* 2002; 14(4): 828-836.
  35. Meliá JL, Nogareda C, Lahera M, Duro A, Peiró JM, Pou R, Salanova M, Gracia D, de Bona JM, Bajo JC, Martínez-Losa F. Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales; Evaluación Riesgos Barcelona Fom del Treb Nac.* 2006;1:13-36.
  36. Sureda-Martinez P. Manual básico de seguridad y salud en el trabajo. In: *Bloque III Unidad 3.* España; 2014.

37. Rocha-Romero R. Carga mental laboral y psicotrastornos en trabajadores industriales. *Lib Rev Peru Psicol.* 2005;11:83–89.
38. Rivera-Sanchez AB. Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores. [Internet] Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada; 2017. [Citado 10 de junio de 2022]. Recuperado a partir de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanchezAngelaBibiana2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Heard J, Harriott CE, Adams JA. A Survey of Workload Assessment Algorithms. *IEEE Trans Human-Machine Syst.* 2018;48(5):434–51.
40. Kanawaty G. Introducción al estudio del trabajo. 4ta ed. OIT, editor. Ginebra-Colombia; 1996.
41. Jaramillo-Chiriboga JA. Incidencia de la Carga Laboral en el Rendimiento de Los Colaboradores Del Área de Producción de la Empresa Prologic s.a. de la Ciudad de Guayaquil año 2014. [Internet]. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral; 2015. [Citado 3 de mayo de 2022]. Recuperado a partir de: <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/35649/D-CSH179.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
42. Muchinsky PM. *Psicología aplicada Al Trabajo.* Paraninfo; 2002.
43. Canizales-Arreola VJ, Gómez-Bull KG. Carga mental en trabajadores: Factores estresores e impacto para las organizaciones. *VinculaTégica EFAN.* 2018; 1: 600-613.
44. Solé-Goméz MD. NTP 295: Valoración de la carga física mediante la monitorización de la frecuencia cardiaca [Internet]. En *Medicina E, Trabajo D. Insst.es.* [Citado el 15 de agosto de 2023]. Recuperado a partir de: [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_295.pdf/017dadae-4ce2-491d-97df-5852b365f39d?version=1.1&t=1680376673614](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_295.pdf/017dadae-4ce2-491d-97df-5852b365f39d?version=1.1&t=1680376673614)
45. Sunindijo RY, Kamardeen I. Work Stress Is a Threat to Gender Diversity in the Construction Industry. *J Constr Eng Manag.* 2017;143(10):04017073.
46. Ruiz-Frutos C, Delclós-Clanchet G, García-García AM, Ronda-Pérez E, Garcia-Benavides F. *Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales.* 4ed ed. Elsevier M, editor. 2014.
47. Pérez-Rodríguez V, Topa G, Beléndez M. Organizational justice and work

- stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Pers Individ Dif* . 2019;151:109392.
48. Ukil MI. The impact of employee empowerment on employee satisfaction and service quality: Empirical evidence from financial enterprises in Bangladesh. *Verslas Teor Ir Prakt*. 2016;17(2):178–89.
  49. Barasa L, Gunawan A, Sumali B. International Review of Management and Marketing Determinants of Job Satisfaction and its Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta. *Int Rev Manag Mark [Internet]*. 2018;8(5):43–9. Camacho A, Mayorga DR. Riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva organizacional, jurídica y social. Prolegómenos*. 2017;20(40):159–72.
  50. Cortez-Diaz JM. ProQuest. *Seguridad e higiene*. 10ed ed. La Villa y Corte de Madrid, España: Editorial Tébar Flores; 2012.
  51. Zhou JG, Huang; P, Nan YZ. The Effect of Employee Treatment Policies on Internal Control Weaknesses and Financial Restatements. *Account Rev*. 2016;91(4):1167–94.
  52. Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado [Internet]. Perú. [Citado el 17 de marzo de 2022]. Recuperado a partir de: <https://www.gob.pe/institucion/mtppe/informes-publicaciones/1423615-compendio-de-normas-laborales-del-regimen-privado-actualizado-al-6-de-setiembre-de-2020>
  53. Stellman JM. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Vol. 1. Madrid: Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales; 1998.
  54. Astudillo-Cornejo PB. Factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas? [Internet]. 2014. [Citado el 23 de agosto de 2023]. Recuperado a partir de: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.36487.65449>
  55. Mozo-Malqui CM, Osorio-Villanueva ME. Propiedades psicométricas del cuestionario de calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en personal operario de empresas agroindustriales de Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad César Vallejo; 2019. [Citado 11 de noviembre de 2021]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37695/mozo\\_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37695/mozo_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### 1. Instrumentos de recolección de datos

#### FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ Sexo: F  M  Edad: \_\_\_\_\_

Tiempo de empleo: \_\_\_\_\_

Marcar con un (X) según su realidad:

**a) Estado Civil:**

Soltero  Conviviente  Casado  Separado  Divorciado  Viudo

**b) Nivel de Instrucción:**

Analfabeto  Inicial  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria

**c) Ocupación:**

Peón  Oficial  Operario  Capataz

**d) Remuneración Mensual:**

≤s/1000  s/1001–2000  s/2001–3000  s/3001-4000  >s/4000

**e) Horas semanales promedio:**

< 48 horas  48 horas  > 48 horas

Marcar con un (X) según su apreciación:

**a) ¿Cuál es su grado de compromiso organizacional (nivel de identificación con la empresa)?**

Baja  Media  Alta

**b) ¿Cuál es su grado de reconocimiento institucional (nivel de reconocimiento de la empresa sobre tu trabajo)?**

Baja  Media  Alta

**c) ¿Cómo considera el clima laboral?**

Malo  Regular  Bueno

Marcar con un (X) según sobre las condiciones de trabajo brindadas:

**a) Equipo de Protección Personal (EPP):**  Malo  Regular  Bueno

**b) Alimentación:**  Malo  Regular  Bueno

**c) Condiciones de Hospedaje:**  Malo  Regular  Bueno

**d) Salario:**  Malo  Regular  Bueno

## CUESTIONARIO CARGA LABORAL

Las preguntas reflejan el grado de carga de trabajo que considera, que va del 1 al 3: donde 1 corresponde a baja, 2 a media y 3 a alta. Marcar con una (X).

N°	Preguntas	Escala		
		3	2	1
		Alta	Media	Baja
1	¿Considera Ud., que los requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido a lo largo de su jornada laboral son?			
2	¿Considera Ud., que los requerimientos físicos durante su jornada laboral tiene un nivel de intensidad?			
3	¿Considera Ud., que el desgaste que le produce el esfuerzo físico realizado a lo largo de su jornada laboral es?			
4	¿Considera Ud., que las posturas que adopta en cuanto a dificultad a lo largo de su jornada laboral son?			
5	Considera Ud., que la frecuencia de manipulación de carga a lo largo de su jornada laboral es?			
6	¿Considera Ud., que la distancia para la manipulación de carga a lo largo de su jornada laboral es?			
7	¿Considera Ud., que la comodidad para la manipulación de carga a lo largo de su jornada laboral es?			
8	¿Considera Ud., que el agotamiento físico al final de la jornada laboral es?			
9	¿Considera Ud., que el agotamiento físico en las mañanas al momento de levantarse es?			
10	¿Considera Ud., que en general el cansancio que le produce el esfuerzo físico a lo largo de su jornada laboral es?			
11	¿Considera Ud., que las tensiones inducidas a lo largo de la jornada laboral son?			
12	¿Considera Ud., que la calidad de las ordenes que recibe a lo largo de la jornada laboral son?			
13	¿Considera Ud., El grado de complejidad de la información a lo largo de la jornada laboral es?			

N°	Preguntas	Escala		
		3	2	1
		Alta	Media	Baja
14	¿Considera Ud., que el nivel de esfuerzo mental a lo largo de la jornada laboral es?			
15	¿Considera Ud., que a lo largo de la jornada laboral es capaz de dar solución a problemas?			
16	¿Considera Ud., que a lo largo de la jornada laboral los niveles de ruido son?			
17	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral los niveles de vibración son?			
18	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral los niveles de iluminación son?			
19	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral los niveles de temperatura son?			
20	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral el ritmo de trabajo es?			
21	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral La duración de la jornada es			
22	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral la calidad de las relaciones laborales son?			
23	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral la calidad de comunicación con sus superiores es?			
24	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral la calidad de la comunicación con sus compañeros es?			
25	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral el estilo de liderazgo de su jefe inmediato es?			
26	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral la adaptación del mobiliario es?			

N°	Preguntas	Escala		
		3	2	1
		Alta	Media	Baja
27	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral su nivel de comodidad es?			
28	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral el grado de fatiga que siente es?			
29	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral sus niveles de salud son?			
30	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral sus niveles de motivación son?			
31	¿Considera Ud., que a lo largo de su jornada laboral el impacto de sus problemas familiares es?			

Elaboración: Gil Mejía Wendy Sandy, Arequipa -2018

### CUESTIONARIO CVT – GOHISALO

Las preguntas reflejan el grado de satisfacción en una escala, que va del 0 al 4: donde 0 corresponde a totalmente insatisfecho, 1 es insatisfecho, 2 es algo satisfecho, 3 es satisfecho y 4 totalmente satisfecho. Marcar con una (X).

Enunciados	Escala				
	0	1	2	3	4
	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Algo satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho
1.El nivel de satisfacción con el tipo de contrato que cuento en este momento:					
2.En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro:					
3.Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro:					

Enunciados	Escala				
	0	1	2	3	4
	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Algo satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho
4.En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es:					
5.El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo:					
6.Con respecto al seguimiento de la supervisión de mi trabajo me encuentro:					
7.El nivel de satisfacción que tengo con mi salario:					
8.Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento:					
9.El nivel de satisfacción que tengo con mi seguro otorgado al que estoy inscrito es:					
10. El nivel de satisfacción que tengo con los beneficios que me brinda la empresa es:					
11. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es:					
12. El nivel de satisfacción con las capacitaciones que me brinda la empresa es:					
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es:					
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es:					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es:					
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:					

Enunciados	Escala				
	0	1	2	3	4
	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Algo satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es:					
18. El nivel de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es:					
19. Con respecto al trato de mis jefes, me siento:					
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo:					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:					
22. El nivel de satisfacción de mi desempeño como colaborador en la empresa es:					
23. El nivel de satisfacción de la calidad de los servicios básicos que he logrado en mi vivienda es:					
24. El nivel de satisfacción con el tamaño y distribución de mi casa relacionadas con los miembros de mi familia es:					

Las siguientes preguntas se contestan de acuerdo con la frecuencia y su propia opinión: 0 corresponde a nunca, 1 a casi nunca, 2 a veces, 3 casi siempre y 4 a siempre. Marcar con una (X).

Enunciados	Escala				
	0	1	2	3	4
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta:					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo:					

Enunciados	Escala				
	0	1	2	3	4
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación:					
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas:					
30. Considero que recibo la cantidad necesaria de materiales para la ejecución de mis tareas laborales:					
31. Considero que los materiales que me brindan para realizar mis actividades laborales son de calidad:					
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales:					
33. Las oportunidades de capacitación son las mismas para todos los colaboradores de la empresa:					
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución:					
35. Percibo que mi trabajo es útil para otras personas:					
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo:					
37. Me siento motivado para estar en mi trabajo:					
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias:					
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo:					
40. Busco alternativas para lograr mis objetivos y metas de trabajo:					
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros:					
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas:					

Enunciados	Escala				
	0	1	2	3	4
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
43. Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas:					
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores:					
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades:					
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral:					
47. Soy reconocido por mi jefe por realizar bien mi trabajo:					
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas:					
49. Cuando tengo problemas fuera de la empresa, que afecta mi desempeño en mi trabajo, recibo apoyo de mi jefe:					

Marca con una (X) donde: 0 corresponde a nunca, 1 a casi nunca, 2 a veces, 3 casi siempre y 4 a siempre. Marcar con una (X).

Enunciados	Escala				
	0	1	2	3	4
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo:					
51. En la empresa reconocen mi esfuerzo, compromiso y mi responsabilidad con oportunidades de crecimiento laboral:					
52. Puedo expresar opiniones acerca del trabajo que realizo sin temor a que mi jefe lo tome mal:					

Enunciados	Escala				
	0	1	2	3	4
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente:					
54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo:					
55. Mi trabajo me permite cumplir con mis actividades que programo cuando estoy fuera del horario de trabajo:					
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia:					
57. Mis horarios de trabajo me permiten ser parte de las actividades de casa:					
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros):					
59. Tengo buena capacidad física, mental y social para realizar bien mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.):					
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales:					
61. En la empresa me realizan exámenes médicos anualmente:					
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos:					

Se contestará el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; donde 0 corresponde a nada de acuerdo, 1 en desacuerdo, 2 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 es de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo. Marcar con una (X).

Enunciados	Escala				
	0	1	2	3	4
	Nada de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
63. Las oportunidades de ascender a puestos superiores se dan por nuevas oportunidades y no por influencias:					
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución:					
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación:					
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus clientes:					
67. Considero que el logro de satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la empresa:					
68. Mis habilidades y conocimientos mejoran al estar en este trabajo:					
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento:					
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales:					
71. Desde mi punto de vista, los alimentos que consumo diariamente son suficiente en calidad y cantidad:					
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma:					

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de compromiso, 1 poco compromiso, 2 algo de compromiso, 3 bastante compromiso y 4 es total compromiso. Marcar con una (X).

Enunciados	Escala				
	0	1	2	3	4
	Nada de compromiso	Poco compromiso	Algo de compromiso	Bastante compromiso	Total compromiso
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo:					
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución:					

Elaboración: Gonzales Baltazar Raquel, México – 2010 y validada por Mozo-Malqui y Osorio-Villanueva, Perú - 2019.

### 3. Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Proyecto de investigación titulado CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y CARGA LABORAL EN OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL CON REGIMEN ATÍPICO EN YUNGAY 2022, con el objetivo de determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo con relación a la carga laboral de los obreros de construcción civil con régimen atípico en Yungay durante el 2022.

Yo, \_\_\_\_\_

Con pleno uso de mi capacidad mental y sin coerción ni uso de violencia alguna por parte de nadie, y con pleno conocimiento de la naturalidad, objeto, duración, metodología, inconvenientes y peligros asociados con el estudio, declaro: simple y llanamente, haber recibo la información pertinente por parte del investigador sobre todos los aspectos relacionados con la investigación. Así mismo:

- Se me ha esclarecido que el objetivo fundamental del presente es: Determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo en relación con la carga laboral de los obreros de construcción civil con régimen atípico en Yungay durante el 2022.
- Tengo conocimiento que mi participación voluntaria en la investigación consiste en llenar un cuestionario.
- Se me indicó que los datos que facilite a la investigadora serán utilizados exclusivamente para los propósitos de la investigación, sin generarme represalias de ninguna índole.
- Se me ha asegurado la confidencialidad sobre mis datos personales brindados al participar en el estudio antes mencionado.
- Yo doy mi consentimiento para el uso de la información brindada, con fines académicos, y divulgación de los resultados que se obtengan en la investigación.
- Doy conformidad que mi participación en el proyecto no genera riesgos para mi salud.
- Que ante cualquier duda que yo presente sobre el estudio, seré atendido y obtendré una respuesta oportuna de la investigadora.

- Constato que no se me ha ofrecido, ni he recibido ningún beneficio económico o de otra índole, en relación con la participación o resultados que puedan generarse en la investigación.

### **DECLARACIÓN VOLUNTARIA DEL PARTICIPANTE**

Después de leer, comprender y recibir respuestas a mis interrogantes sobre este formulario de consentimiento, y dado que la participación en este estudio es completamente voluntaria, acepto:

- a. Las condiciones establecidas y autorizo a la investigadora, la realización de dicho estudio.
- b. Me reservo el derecho de revocar esta autorización, así como denegar mi participación en el estudio, en cualquier momento, sin que se genere ninguna consecuencia negativa para mí.

Firma del trabajador: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: Yungay, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2022