

# ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en  
colaboradores del área de reclutamiento de empresas  
outsourcing e intermediación de Lima durante la  
pandemia de COVID 19

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

**DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Autora**

Bachiller Mireya Evelina Gomez Iquirá

**Asesor**

Maestro Wesly Rudy Balbin Ramos

<https://orcid.org/0000-0002-3454-7747>

Perú

2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comunicación en la empresa. Audiencias y opinión pública

---

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1	MG. RAUL ALBERTO FLORES CASAFRANCA	07937771
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. CESAR AUGUSTO MONTOYA RAMIREZ	09534411
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

## Informe similitud

### Tesis final

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>19%</b>	<b>17%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>www.ecotes.una.ac.cr</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>multimedia.elsevier.es</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>prevencionar.com.ec</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 2%

## Resumen

Por la pandemia por COVID 19, se implementó el teletrabajo o trabajo remoto. Como consecuencia, muchos trabajadores presentaron dificultades y limitaciones en las condiciones para desarrollar el trabajo remoto. Esto generó que se empiece a evidenciar un desequilibrio en las emociones de los trabajadores, como la presencia de estrés laboral. Por ello, el objetivo principal es determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19. La metodología es de diseño correlacional, se trabajó con 152 colaboradores y se les aplicó los instrumentos Cuestionario de Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS y la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados principales indican no existe un nivel con mayor predominancia para estrés laboral, porque todos los niveles (bajo estrés, medio-bajo estrés, medio-alto estrés y alto estrés) han sacado un porcentaje de 25%, por otro lado, el nivel bueno es el más frecuente para condiciones de trabajo remoto (28,6%). Se concluye que existe una relación negativa entre las variables en los colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia por COVID 19 ( $r=-0,146$ ;  $p=0,012$ ).

**Palabras claves:** condiciones de trabajo remoto, estrés laboral, empresas outsourcing e intermediación.

## Abstract

Due to the COVID 19 pandemic, teleworking or remote work was implemented. As a consequence, many workers presented difficulties and limitations in the conditions to develop remote work. This generated an imbalance in the emotions of the workers, such as the presence of work stress. Therefore, the main objective is to determine the relationship between remote work conditions and work stress in employees of outsourcing and intermediation companies in Lima during the COVID 19 pandemic. The methodology is of correlational design, we worked with 152 employees and applied the Peruvian Working Conditions, Safety and Health Questionnaire-CENSOPAS/INS and the ILO-WHO Work Stress Scale. The main results indicate that there is no level with a higher predominance for work stress, because all levels (low stress, medium-low stress, medium-high stress and high stress) have a percentage of 25%, on the other hand, the good level is the most frequent for remote working conditions (28,6%). It is concluded that there is a negative relationship between the variables in the employees of outsourcing and intermediary companies in Lima during the COVID 19 pandemic ( $r=-0,146$ ;  $p=0,012$ ).

**Key words:** remote work conditions, work stress, outsourcing and intermediation companies.

## **Dedicatoria y Agradecimientos**

Este trabajo está dedicado con todo mi cariño para mi esposo, madre quienes me han impulsado y ayudado cada día de mi vida para seguir adelante y han puesto toda su confianza en mí; hago una especial mención a quien en vida fue mi amada Lilo, por todos los momentos en los que me acompañó mientras estuvo conmigo.

---

## Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador .....	iii
Informe Similitud .....	iv
Resumen.....	v
Abstract .....	vi
Dedicatoria y agradecimiento .....	vii
Tabla de contenidos .....	viii
Índice de tablas y figuras.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática .....	1
I.2. Pregunta de investigación .....	4
I.2.1. Pregunta general .....	4
I.2.2. Preguntas específicas .....	4
I.3. Objetivos de la investigación.....	5
I.3.1. Objetivo general.....	5
I.3.2. Objetivos específicos.....	5
I.4. Justificación de la investigación .....	6
I.5. Alcance de la investigación .....	6
II. MARCO TEÓRICO.....	8
II.1. Antecedentes .....	8
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
II.1.2. Antecedentes nacionales .....	10
II.2. Bases teóricas.....	11
II.3. Marco conceptual (terminología) .....	18
III. HIPÓTESIS .....	20
III.1. Declaración de hipótesis .....	20
III.1.1. Hipótesis general.....	20
III.1.2. Hipótesis específicas .....	20
III.2. Operacionalización de variables.....	21
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	24
IV.1. Tipo de investigación.....	24

---

IV.2.	Nivel de investigación .....	24
IV.3.	Diseño de investigación.....	24
IV.4.	Método de investigación.....	24
IV.5.	Población.....	25
IV.6.	Muestra .....	25
IV.7.	Técnicas de recolección de datos.....	26
IV.7.1.	Técnica.....	26
IV.7.2.	Instrumento.....	26
IV.8.	Presentación de resultados.....	28
V.	RESULTADOS .....	29
V.1.	Análisis descriptivo.....	29
V.2.	Análisis inferencial.....	37
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES .....	43
VI.1.	Discusión .....	43
VI.2.	Conclusiones.....	46
VI.3.	Recomendaciones .....	48
	Lista de referencias .....	50
	Apéndice.....	55

---

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables.....	21
<b>Tabla 2</b> Cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS....	27
<b>Tabla 3</b> Escala de estrés laboral de la OIT-OMS.....	27
<b>Tabla 4</b> Distribución según las características sociodemográficas .....	29
<b>Tabla 5</b> Distribución según las condiciones generales de empleo.....	30
<b>Tabla 6</b> Distribución según las condiciones del empleo relacionadas a los beneficios .....	31
<b>Tabla 7</b> Niveles de estrés laboral.....	32
<b>Tabla 8</b> Niveles por dimensiones de estrés laboral .....	33
<b>Tabla 9</b> Niveles de condiciones de trabajo remoto .....	34
<b>Tabla 10</b> Niveles por dimensiones de condiciones laborales en el trabajo remoto.....	36
<b>Tabla 11</b> Correlación entre las condiciones de trabajo remoto y el estrés laboral .....	37
<b>Tabla 12</b> Correlación entre las condiciones de seguridad y el estrés laboral .....	38
<b>Tabla 13</b> Correlación entre las condiciones ergonómicas y el estrés laboral .....	39
<b>Tabla 14</b> Correlación entre las condiciones psicosociales y el estrés laboral .....	39
<b>Tabla 15</b> Correlación entre las condiciones de salud y el estrés laboral .....	40
<b>Tabla 16</b> Correlación entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y el estrés laboral .....	40

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> <i>Teoría de las demandas y los recursos laborales</i> .....	16
<b>Figura 2</b> <i>Niveles de estrés laboral</i> .....	33
<b>Figura 3</b> <i>Niveles por dimensiones de estrés laboral</i> .....	34
<b>Figura 4</b> <i>Niveles de condiciones laborales en el trabajo remoto</i> .....	35
<b>Figura 5</b> <i>Niveles por dimensiones de condiciones de trabajo remoto</i> .....	37

## I. INTRODUCCIÓN

### I.1. Realidad problemática

A consecuencia de la pandemia por COVID 19, los diferentes gobiernos a nivel del mundo decidieron implementar medidas para mitigar la propagación del virus, siendo una de ellas la implementación del teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto. Producto de la implementación de esta medida, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) precisa que casi 4 de cada 10 trabajadores en Europa desempeñaron sus funciones de forma remota. El incremento más significativo se llevó a cabo en los países más afectados por el virus y donde el teletrabajo estaba bien establecido antes de la pandemia. En Finlandia, alrededor del 60% de la mano de obra migró a trabajar desde casa. En Luxemburgo, Países Bajos, Bélgica y Dinamarca aproximadamente 50% de los trabajadores realizaron sus labores desde casa y de manera virtual.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2021) indica que, en América Latina, alrededor de 23 millones de personas trabajaron de forma remota en el segundo trimestre de 2020. Esto corresponde al 20 o 30 % de los empleados.

En Perú, la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional del Trabajo y Promoción del Empleo (2021) el teletrabajo solo era usado por 2 000 de 4.2 millones de trabajadores registrados en planilla. En el último informe trimestral del Mercado Laboral, elaborado por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en base a la tasa de empleo en el país de la PEA, así como información publicada mensualmente por las empresas en las nóminas electrónicas, muestra que el número de empleados que trabajan a distancia/teletrabajo aumentó exponencialmente (alrededor de 220 000 personas) en diciembre de 2020 comparado con el mismo mes, pero en el año 2019.

Resultado de esta nueva realidad laboral, muchos trabajadores han presentado dificultades y limitaciones en las condiciones para poder desarrollar el trabajo remoto, siendo alguna de ellas la falta de espacios en el hogar, la sobrecarga de responsabilidades y la falta de equipos y/o conectividad para desarrollar sus funciones. Esto generó que se empiece a evidenciar un desequilibrio en las emociones de los trabajadores, siendo uno de los estados más predominantes el estrés laboral (Conexión ESAN, 2020).

El estrés es el resultado de las perturbaciones del equilibrio entre las demandas a las que están expuestos los empleados y los recursos a los que tienen acceso (Dima et al., 2021). Este estrés laboral es generado por la operación o trabajo remoto, por estar *siempre conectado* y accesible mediante la tecnología. Mientras se trabaja de forma remota, se conduce a difuminar los límites laborales y no laborales, especialmente si se trabaja desde casa (Conexión ESAN, 2020).

El 2020 fue el año más estresante de la historia, evidencia de ello es que el 94% de los trabajadores a nivel mundial están estresados según (Laker, 2021). Un 78% cree que la pandemia de coronavirus ha afectado gravemente su salud mental; el 40% está tomando más decisiones erróneas y el 90% concluye que el nuevo estrés relacionado con el trabajo afecta su vida en el hogar. En el Perú, Lizama (2021) en un artículo periodístico precisó que en base a una encuesta realizada por Trabajando.com durante el periodo 2020-2021, encontraron que un 70% de los trabajadores sufren de estrés tipo laboral.

El estrés laboral asociado a COVID-19 es un indicador esencial de enfermedad mental, ya que puede provocar ansiedad y depresión ante la concurrencia de innumerables muertes y largos turnos de trabajo con las más diversas incógnitas y exigencias (Said y El-Shafe, 2020).

Por otro lado, las condiciones de trabajo están relacionadas a las circunstancias a nivel ecológicas, técnica, económica, social y organizacional en donde se desarrollan las actividades y las interacciones laborales. Estas condiciones pueden representar un riesgo y una motivación para los trabajadores. Riquelme et al. (2019) hallaron que, a mejores condiciones de trabajo, menor es el nivel de estrés laboral percibido en el grupo investigado (madres académicas).

Durante los últimos años, las empresas outsourcing e intermediación han sido una oportunidad de desarrollo y crecimiento para las empresas. Según el último informe de HFS Research, el mercado global de outsourcing TI e intermediación tiene un valor de \$ 952 mil millones en la actualidad. En Latinoamérica, países como Argentina, Brasil, México, Chile, Colombia y Uruguay ya comenzaron a utilizar estos servicios. Se ha demostrado que la externalización e intermediación a los mercados de esta región ofrece interesantes oportunidades de crecimiento a medio y largo plazo (AméricaEconomía.com, 2014).

Teniendo en cuenta la tendencia creciente del mercado outsourcing e intermediación y conociendo la importancia de los trabajadores para que las empresas continúen en crecimiento, se desconoce la relación que existe entre las condiciones de trabajo remoto que perciben los trabajadores y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19.

## **I.2. Pregunta de investigación**

### **I.2.1. Pregunta general**

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?

### **I.2.2. Preguntas específicas**

- ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de seguridad y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones psicosociales y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de salud y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?

### **I.3. Objetivos de la investigación**

#### **I.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

#### **I.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación que existe entre las condiciones de seguridad y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19
- Determinar la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19
- Determinar la relación que existe entre las condiciones psicosociales y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19
- Determinar la relación que existe entre las condiciones de salud y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19
- Determinar la relación que existe entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

#### **I.4. Justificación de la investigación**

El desarrollo de esta investigación se justifica teóricamente porque permite generar nuevos conocimientos empíricos en contextos poco estudiados y en tendencia creciente como lo es el sector de outsourcing e intermediación, con base en antecedentes que expliquen como las condiciones de trabajo pueden relacionarse con la presencia del estrés laboral en los colaboradores, pieza clave para el desarrollo de una empresa. Tomando en cuenta la tendencia que está teniendo este sector dentro del rubro empresarial y de atención al usuario, es necesario darle una mayor importancia en temas investigativos, para poder conocer si el hecho de trabajar desde casa y las condiciones que esta preside, tiene una relación con la forma en como perciben el estrés dentro de un espacio laboral.

A nivel metodológico, la recolección de datos se realizó con instrumentos adaptados para contextos peruanos y estandarizados con el fin de que se evite el sesgo al momento de recopilar la información directamente de la muestra.

A nivel práctico, porque los resultados serán útiles para el área de gestión de talento humano, porque con base a este diagnóstico, los profesionales del área podrán generar programar de mejora continua que involucren acciones frente al estrés laboral y el desarrollo de las condiciones de trabajo con el fin de garantizar la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo

#### **I.5. Alcance de la investigación**

El alcance espacial de la investigación fue las empresas outsourcing e intermediación de Lima; la recolección de datos (alcance temporal) se realizó durante el año 2022, el alcance conceptual son las variables condiciones de trabajo remoto y estrés laboral, ambas variables que se desarrollan dentro del campo organizacional; por último, el alcance

metodológico fue correlacional porque permite conocer la relación entre dos variables de tipo cualitativo, de escala ordinal.

## II. MARCO TEÓRICO

### II.1. Antecedentes

#### II.1.1. Antecedentes internacionales

Lengua (2022) en su investigación determinó la correlación entre las variables en tiempos de COVID-19 en la muestra de estudio. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional de corte transversal, con una muestra de 163 colaboradores. El instrumento que permitió recolectar los datos de la muestra fue una encuesta con base en la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia. Concluyó que la relación entre las variables es negativa, moderada y significativa, por lo que se asume que, a mejores de condiciones laborales, menor será los niveles de estrés percibido por los colaboradores.

Céspedes et al. (2021) en su artículo científico analizó las percepciones que tienen los trabajadores chilenos sobre el teletrabajo en función al estrés laboral, balance vida-trabajo y satisfacción. Fue una investigación relacional y trabajaron con 225 colaboradores chilenos. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios dividido en 4 secciones, siendo cada sección una de las variables. Concluyo que la relación entre estrés por el trabajo a distancia y el balance vida-trabajo es inversa de -0,408 ( $p < 0,01$ ); mientras que la relación entre balance vida-trabajo y teletrabajo es positiva de 0,276 ( $p < 0,01$ ), lo que significa que condiciones estables y positivas de teletrabajo ayuda a mejorar la percepción del balance vida-trabajo. Por último, la correlación entre el teletrabajo y estrés por el trabajo a distancia es inversa -0,373 ( $p < 0,01$ ).

Calderón y Rivas (2021) en su artículo científico buscaron describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico. La metodología utilizada fue de enfoque descriptiva-correlacional. La población fue de 92 enfermeras y la muestra de 70. Los instrumentos utilizados fue un cuestionario adaptado de Fornés y la escala de estrés de enfermería. Concluyeron que, utilizando el método de Chi cuadrado de Pearson, la relación entre los factores laborales y el estrés es significativa, con valores de 4,14, lo que significa que los factores laborales si influyen en el estrés laboral.

Suárez et al. (2020) en su artículo científico determinaron la relación entre las variables en una muestra de colaboradores del Centro de Salud Adán Brillas Huete de Chontales, Nicaragua. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 20 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron una encuesta de 10 ítems con una escala de Likert de 4 puntos y una entrevista de 5 preguntas. Concluyeron que, utilizando la Chi cuadrado de Pearson, la relación entre las condiciones laborales de limpieza, iluminación y ruido en el centro de trabajo y el estrés laboral percibido no es significativa, con valores de 0,447; 0,508; 0,247 (respectivamente), lo que significa que las condiciones de trabajo no influyen en el estrés laboral.

Riquelme y Torres (2019) en su investigación determinaron la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral que percibían madres académicas universitarias. La metodología adoptada fue de diseño correlacional, de tipo transversal, con una muestra de 61 académicas pertenecientes a una universidad chilena. Se utilizaron como instrumentos un cuestionario de características sociodemográficas, la Escala de

Condiciones de Trabajo y el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. Concluyeron que existe una relación positiva y significativa entre las variables con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,621 ( $p < 0,001$ ).

### II.1.2. Antecedentes nacionales

Pata y Salinas (2022) en su investigación determinó la relación entre las variables. El estudio fue correlacional. Trabajo con 385 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios para ambas variables. La relación entre las variables es positivas y significativa (0,416;  $p < 0,05$ ).

Correa (2021) en su investigación determinó la relación entre el desarrollo del trabajo remoto y el estrés de los colaboradores de la empresa de venta de seguros. Estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo -correlacional, no experimental y de corte transversal con una muestra de 280 colaboradores de una empresa de seguros que desarrolla sus operaciones en Perú. Se usaron como Instrumentos el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS que pertenece a Ivancevich y Matteson y un cuestionario para medir el trabajo remoto. Los resultados muestran una mediana correlación entre el desarrollo del teletrabajo y el estrés laboral de los colaboradores de la empresa; el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,65, siendo estadísticamente significativo.

Vásquez (2021) en su investigación midió el nivel de estrés de los profesores de dos instituciones educativas del nivel básico de Piura. Estudio de enfoque cuantitativo, no experimental – transversal descriptivo, con una muestra de 158 trabajadores docentes. Se usaron como la Escala ED-6 como herramienta para medir el estrés. Los resultados evidencian que el 22,4% tiene un nivel de estrés moderado y un 20,8% alto.

Simeón (2020) en su investigación determinó la relación entre los factores laborales con el estrés en los profesionales enfermeros de los servicios de cirugía del Hospital Militar Central. Estudio de enfoque descriptivo de tipo aplicativo y diseño correlacional-transaccional, con una muestra de 85 participantes. Se usaron como instrumentos dos cuestionarios Factores Laborales y Estrés. Los resultados muestran una asociación significativa entre los factores laborales con el estrés en los profesionales de enfermería.

Suarez (2019) en su investigación determinó la presencia de síndrome de burnout en los trabajadores de la salud que realizan trabajos administrativos en la sede central del Ministerio de Salud en Lima, Perú y su asociación con variables como condición laboral. Estudio de enfoque cuantitativo, observacional prospectiva de diseño transversal correlacional, con una muestra de 327 trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud. Se usaron como instrumentos el Test de Maslach. Los resultados muestran que existe una asociación entre las variables ( $p=0,03$ ).

## **II.2. Bases teóricas**

### **Condiciones de trabajo**

La ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783, el Decreto Supremo N° 005- 2012-TR y la RM 312-2011 MINSA describe los procedimientos de examen médico profesional y lineamientos diagnósticos de los exámenes médicos requeridos por tipo de actividad, mostrando la importancia de conocer las condiciones de trabajo de todas las empresas a nivel del sector público y privado nacional, identificar peligros y factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos, actividades relacionadas con la ergonomía, la mecánica, la energía y la conducción y mental para desarrollar medidas preventivas para evitar lesiones como accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo.

Para proteger la salud de los trabajadores y prevenir accidentes y enfermedades durante la producción, se toman medidas de protección de los trabajadores mejorando las condiciones de trabajo y controlando los factores existentes (Cueva, 2019).

La Constitución de la OIT establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades generales o contra las enfermedades profesionales y los accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores, esto está lejos de suceder. Según las últimas estimaciones mundiales de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones se deben a enfermedades profesionales. Además del enorme sufrimiento que causa a los trabajadores y sus familias, los costos económicos que implica son enormes para las empresas, los países y el mundo. Las pérdidas relacionadas con indemnizaciones, días de trabajo perdidos, ausentismo, formación y readiestramiento y costes sanitarios representan alrededor del 3,94% del producto bruto interno mundial. Para los empleadores, esto significa una jubilación anticipada costosa, pérdida de empleados calificados, despidos y primas altas. Sin embargo, estas tragedias se pueden evitar mediante el uso de métodos sólidos de prevención, advertencia y verificación. Las normas de salud y seguridad de la OIT brindan a los gobiernos, empleadores y trabajadores las herramientas que necesitan para desarrollar estas prácticas y garantizar la máxima seguridad en el lugar de trabajo (Cueva, 2019).

### **Instrumentos principales sobre seguridad y salud en el trabajo**

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo del 2006: Como base para la promoción, esta herramienta tiene como objetivo garantizar una visión general coherente y sistemática de los problemas de salud y seguridad en el trabajo y promover el reconocimiento de los convenios existentes en esta área. El propósito de este

Convenio es desarrollar e implementar una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo a través del diálogo entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores, mientras se promueve una cultura nacional de prevención de la salud y la seguridad.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981: Este acuerdo prevé la adopción de políticas nacionales de seguridad y salud, y acciones gubernamentales e interempresariales para promover la seguridad y salud en el trabajo y mejorar las condiciones de trabajo. Este documento debe prepararse de acuerdo con las condiciones del país. El protocolo requiere el establecimiento y revisión regular de requisitos y procedimientos para registrar y reportar accidentes y enfermedades en la producción y para publicar estadísticas anuales.

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo de 1985: Este convenio prevé la creación de servicios corporativos de salud con función fundamentalmente preventiva y se encarga de asesorar a los empresarios, trabajadores y sus representantes dentro de la empresa en el mantenimiento de un estilo de vida saludable, ambiente de trabajo y seguridad y salud (OIT, 2009).

## **Estrés laboral**

### **La teoría de las demandas y los recursos laborales (DRL)**

En la última década, el número de estudios organizados en el marco del modelo de demandas y recursos laborales se ha incrementado paulatinamente. Este modelo establece que las demandas laborales y los recursos tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés y la motivación laboral. Además, la teoría DRL sugiere un efecto causal: los trabajadores agotados pueden crear más trabajos para sí mismos con el tiempo, mientras que los trabajadores comprometidos unen sus recursos laborales para mantener niveles de

trabajo más altos. El modelo se utilizó para predecir el agotamiento, el compromiso organizacional, el compromiso laboral y el desempeño laboral. Además, el modelo DRL se utilizó para predecir las consecuencias de estos eventos, como la ausencia por enfermedad y el desempeño laboral. De hecho, hemos visto tantos estudios, aplicaciones y metaanálisis sobre el modelo DRL que se ha convertido en una teoría. Con la investigación DRL es posible comprender, describir y predecir el bienestar de los empleados (por ejemplo, fatiga, salud, motivación, compromiso) y el desempeño laboral. En esta sección se analizan los aspectos más importantes de la teoría DRL (Bakker y Demerouti, 2013).

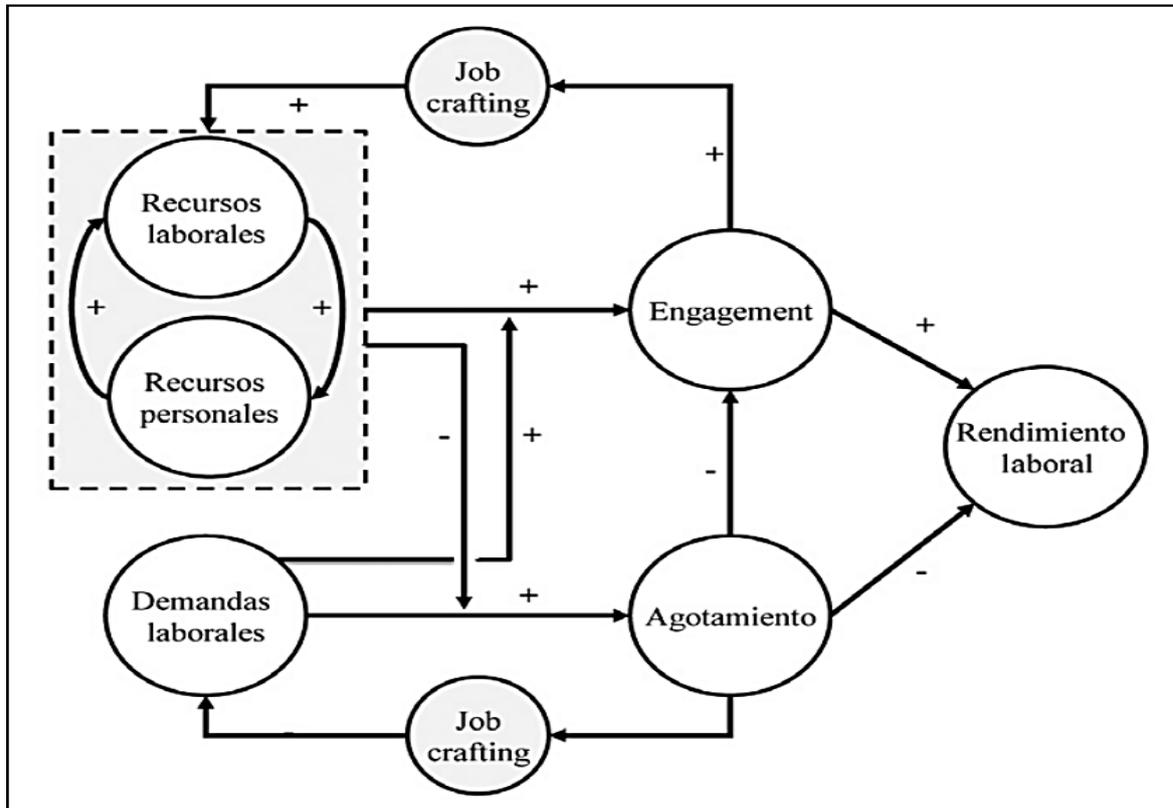
Una de las razones de la popularidad de la teoría DRL es probablemente su versatilidad. En teoría, las diferentes condiciones de operación o características de operación se pueden dividir en dos categorías diferentes: requisitos de mano de obra y recursos de mano de obra. Por lo tanto, la teoría se puede aplicar a todas las condiciones de trabajo y profesiones. Los requisitos ocupacionales se relacionan con aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido e implican costos fisiológicos y psicológicos (Demerouti et al., 2001). Algunos ejemplos son la presión en el trabajo o las relaciones emocionalmente difíciles con los clientes. Aunque los requisitos del trabajo no son necesariamente negativos, pueden convertirse en obstáculos si requieren mucho esfuerzo y la persona no se ha recuperado lo suficiente (Meijman y Mulder, 1998). La fuerza de trabajo se refiere a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que pueden (a) reducir la demanda de trabajo y los costos fisiológicos y psicológicos asociados, (b) ayudar a alcanzar las metas laborales, o (c) estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el crecimiento (Bakker, 2011; Bakker y Demeruti, 2007). Por lo tanto, los recursos no solo son necesarios para cumplir con los requisitos del puesto de trabajo, sino que también tienen sus propios

efectos. Si bien [diferencias significativas] en ciertos requisitos y recursos específicos se pueden encontrar en la mayoría de las ocupaciones (como presión o autonomía), existen requisitos y recursos más específicos. Por ejemplo, mientras que los requisitos físicos siguen siendo requisitos importantes para puestos como trabajadores de la construcción y enfermeras, los requisitos cognitivos son mucho más esenciales para los científicos y los ingenieros.

La segunda proposición de la teoría DRL es que los requisitos de mano de obra y recursos son la causa de dos procesos relativamente independientes conocidos como el proceso de agotamiento (energía) y el proceso motivacional. Así, mientras las exigencias del puesto parecen ser el principal predictor de variables como el burnout o los problemas psicológicos de salud, los recursos parecen ser el predictor más importante de la satisfacción laboral, el entusiasmo, la motivación y el compromiso en el trabajo. La causa de estos impactos es que los trabajos son principalmente intensivos en mano de obra y energía, mientras que los recursos satisfacen necesidades humanas básicas como la autonomía, la conectividad y la autoeficacia (Bakker y Demerouti, 2013).

**Figura 1**

*Teoría de las demandas y los recursos laborales*



Fuente: Bakker y Demerouti (2013).

### **Modelo de estrés de Lazarus y Folkman**

Folkman et al. (1986) definen el estrés emocional como la relación entre una persona y una situación, la situación es evaluada como algo que sobrecarga o incrementa sus recursos y amenaza su vida. Se centran en el análisis psicológico o cognitivo y conductual.

Refiriéndose a Lázaro (citado en Oblitas, 2004), menciona que el estrés es “el resultado de la relación de una persona con el medio ambiente, percibido por ella como una amenaza, desplazando sus recursos y amenazando su felicidad”. En este sentido, el estrés ya no es visto simplemente como una enfermedad, sino como un sistema adaptativo que acompaña al ser humano. Por lo tanto, el uso correcto de los mecanismos y

conocimientos de la personalidad puede conducir a la prevención de enfermedades mentales.

Lazarus (2000) propone evaluar las emociones de acuerdo con el modelo de alta calidad. Aunque este es un buen reemplazo, Vega et al. (2012) considerarán la capacidad de desarrollar una herramienta más regular para evaluar las emociones basadas en la lógica del crecimiento del estrés, desde el cual nos hace saber al otro sobre cómo una persona aprecia lo que está sucediendo en transacciones adaptativas, irradiando la circulación de las emociones o acciones. Específicamente, nuestra atención se centra en evaluar las relaciones con emociones estresantes. Social, acompañado por la adquisición de las habilidades necesarias para la edad adulta, estableció su identidad e independencia.

Lazarus y colaboradores en su modelo transaccional indica que el estrés como una relación especial entre las personas y el entorno, que la persona percibe como una carga o un exceso de sus recursos y una amenaza para su felicidad o su salud, cuyos aspectos principales son importantes. Se distinguen los siguientes aspectos: negociación y evaluación de eventos. En este modelo, simplemente conocer un evento sin saber cómo sucedió y cómo se evaluó no es suficiente para determinar si es estresante (Lazarus y Folkman, 1984; Folkman et al., 1986).

A su vez, se distinguen dos tipos de valoraciones: la valoración primaria, que valora acontecimientos sobre el grado de agresión hacia el bienestar personal, y la valoración secundaria, que valora los recursos y oportunidades que tiene el cuerpo sujeto. obtenido en respuesta. a una amenaza que percibe personalmente. En cuanto al modelo transaccional, se puede decir que se centra principalmente en los procesos cognitivos que se desarrollan en torno a una situación estresante, como resultado de la transacción entre la persona y el entorno. Estas transacciones dependen de la influencia del estresor

ambiental, del impacto en la evaluación del estresor por parte de la persona y, en segundo lugar, de la disponibilidad personal, social o cultural para superar situaciones estresantes, lo que lleva al desarrollo del estrés y a las estrategias de supervivencia.

El afrontamiento debe entenderse como un intento cognitivo y conductual de controlar, limitar, minimizar, dominar o tolerar las solicitudes. Las estrategias de afrontamiento se dividen en dos grupos: estrategias orientadas al problema, es decir, acciones cognitivas o conductuales destinadas a controlar la fuente del estrés, y estrategias destinadas a regular las emociones, es decir, cambiar la forma en que percibimos y experimentamos el estrés. una situación estresante regula con mayor eficacia las respuestas emocionales negativas.

### **II.3. Marco conceptual (terminología)**

Características básicas sociodemográficas y laborales: Datos que muestran la situación social, demográfica y laboral de la población de un país (Observatorio Económico Social UNR, 2015).

Condiciones de trabajo: Conjunto de elementos que se encuentran dentro del entorno remoto y que guían la percepción y el desarrollo de la actividad laboral (Vallebuona, 2011).

Condiciones de seguridad: Condiciones materiales que pueden ocasionar accidentes en el centro laboral (OIT, 1981).

Estrés laboral: Estado psicológico que aparece cuando las exigencias laborales no se adaptan a las capacidades, recursos necesidades del empleador (OIT, 2016).

Factores ergonómicos: Factores que buscan optimizar la interacción entre el colaborador, máquinas y el contexto de trabajo cuyo objetivo es adaptar los puestos y el ambiente a las

capacidades y limitaciones de los colaboradores (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2015).

Factores de salud: Condiciones físicas, mentales y emocionales propios del colaborador que manifiesta al realizar su trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2012).

Recursos y actividades preventivas: Designaciones de la empresa sobre formación y capacitación para el uso de recursos preventivos frente al desarrollo de las funciones laborales (nueva ISO 45001, 2021).

Factores psicosociales: Condiciones psicosociales que al ser identificados y evaluados reflejan efectos negativos en la salud de los colaboradores (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2012).

Organización y trabajo en equipo: Grado de percepción sobre el trabajo con sus colaboradores y el supervisor (Suárez, 2013).

Superiores y recursos: Grado de percepción de autosuficiencia frente a situaciones laborales (Suárez, 2013).

Trabajo remoto: El desarrollo del trabajo que se realiza usando herramientas tecnológicas en el lugar de residencia o aislamiento domiciliario, siempre que se ajuste al tipo de actividades que realiza (Diario Oficial El Peruano, 2020).

Outsourcing: Estructura descentralizada que brinda servicios a otra organización. También se denomina tercerización, implica la contratación de proveedores externos para la realización de tareas que usualmente con anterioridad realizaban los empleados de la propia organización (Alles, 2011)

### III. HIPÓTESIS

#### III.1. Declaración de hipótesis

##### III.1.1. Hipótesis general

Existe una relación negativa entre las condiciones de trabajo remoto y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

##### III.1.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación negativa entre las condiciones de seguridad y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19
- Existe una relación negativa entre las condiciones ergonómicas y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19
- Existe una relación negativa entre las condiciones psicosociales y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19
- Existe una relación negativa entre las condiciones de salud y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19
- Existe una relación negativa entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

### III.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**
*Operacionalización de variables*

Variable	Tipo de variable	Operacionalización		Dimensiones	Definición conceptual	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
		Definición conceptual	Definición operacional					
Condiciones de trabajo remoto	Cualitativa	Conjunto de elementos que se encuentran dentro del entorno remoto y que guían la percepción y el desarrollo de la actividad laboral (Vallebuona, 2011).	El cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/IN S permite conocer las características de trabajo en el país. Se agregó 2 preguntas que estén relacionadas al trabajo remoto.	Seguridad	Condiciones materiales que pueden ocasionar accidentes en el centro laboral (OIT, 1981).	Exposición a Caídas al mismo nivel	21; 22; 23; 24; 25; 26	Ordinal
						Exposición a Caídas a distinto nivel		
						Exposición a maquinas o herramientas		
						Exposición a Riesgos Biológicos		
						Exposición a Ruido		
				Ergonómicas	Optimizan la interacción entre el colaborado y máquinas para adaptar los puestos y el ambiente a las capacidades y limitaciones de los colaboradores (MTPE, 2015).	Exposición a posturas forzadas	27; 28; 29	Ordinal
						Exposición a cargas pesadas		
						Exposición a movimientos repetitivos		
				Psicosociales	Condiciones psicosociales que al ser identificados y evaluados reflejan efectos negativos en la salud de los colaboradores (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2012).	Exigencias cognitivas (carga mental)	30; 31; 32; 33; 34; 35; 36; 37; 38	Ordinal
						Exigencias cuantitativas		
						Exigencias Emocionales		
						Habilidades y destrezas		
						Desarrollo carrera profesional		
Autonomía								
Apoyos superiores								
Apoyo compañeros								
Salud	Condiciones físicas, mentales y emocionales propios del	General	39; 40; 41; 42;	Ordinal				
		Recompensa						
		Estabilidad en el empleo						
					General			
					Papel útil en la vida			

				colaborador que manifiesta al realizar su trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2012).	Capacidad de tomar decisiones	43; 44;	
					Capacidad de disfrutar sus actividades	45; 46;	
					Capacidad de enfrentar problemas	47; 48;	
					Sensación de felicidad	49; 50;	
					Perdida de sueño por preocupaciones	51; 52;	
					Sensación constante de estar bajo presión	53	
					Sensación de no poder superar dificultades		
					Sensación de tristeza o depresión		
					Pérdida de confianza en sí mismo		
					Pensamientos de no valer nada		
					Concentrarse bien en lo que hace		
					Lesiones por accidente de trabajo en los últimos 12 meses		
					Enfermedad relacionada con el trabajo		
					Descansos médicos por accidente en el trabajo		
					Discapacidad permanente registrada en CONADIS		
			Recursos y actividades preventivas	Designaciones de la empresa sobre formación y capacitación para el uso de recursos preventivos frente al desarrollo de las funciones laborales (nueva ISO 45001, 2021).	Información en riesgos para la salud y seguridad relacionada con el trabajo	54; 55;	Ordinal
					Requiere usar Equipos de Protección Personal	56; 57;	
					Dispone de Equipos de Protección Personal	58; 59;	
					Identificación de riesgos laborales	60; 61;	
					Acceso a servicio de salud ocupacional	62; 63;	
					Examen médico ocupacional de ingreso, periódico o de retiro en el último año	64; 65;	
					Agua tratada	66	
					Servicios higiénicos		
					Espacio de trabajo remoto		
					Recursos tecnológicos para el trabajo remoto		

Estrés laboral	Cualitativa	Estado psicológico que aparece cuando las exigencias laborales no se adaptan a las capacidades, recursos necesidades del empleador (OIT, 2016).	La escala de estrés laboral de la OIT-OMS es un instrumento autoadministrable que permite conocer los estresores laborales	Superiores y Recursos	Grado de percepción de autosuficiencia frente a situaciones laborales (Suárez, 2013).	Grado de percepción de autosuficiencia frente a situaciones laborales	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 15; 17; 21; 24	Ordinal
				Organización y Trabajo en Equipo	Grado de percepción sobre el trabajo con sus colaboradores y el supervisor (Suárez, 2013).	Grado de percepción sobre el trabajo con sus colaboradores y el supervisor	8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 16; 18; 19; 20; 22; 23; 25	

## **IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS**

### **IV.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue aplicada porque se enfocó en utilizar teorías ya sustentadas para poder dar respuesta de problemas de investigación y que luego sus resultados pueden ser implementados en la población de estudio (Hernández et al., 2017). Con enfoque cuantitativo al establecer los resultados expresarlos numéricamente utilizando las matemáticas y estadística.

### **IV.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación fue correlacional porque buscó conocer la relación entre las variables de estudio mas no busca evaluar si existe causalidad (Hernández y Mendoza, 2018).

### **IV.3. Diseño de investigación**

El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal porque en primer lugar no se buscó intervenir o dar tratamiento a las variables de estudio; lo que se realizó es observar al objeto de estudio en su contexto y medir cada una de las variables, sin generar ningún experimento sobre el objeto de estudio. Por último, los datos se recolectaron en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

### **IV.4. Método de investigación**

El método de estudio fue hipotético deductivo porque permitió conocer la realidad partiendo de observaciones. Además, que permite partir de ideas generales para comprender y validar ideas específicas (Hernández et al., 2017).

#### IV.5. Población

La población estuvo conformada por 250 colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima.

#### IV.6. Muestra

El muestreo utilizado para hallar la muestra fue el probabilístico al azar simple, porque permite que todos los participantes puedan ser parte de la muestra de manera aleatoria (Hernández y Mendoza, 2018).

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2}$$

$n_0$ = muestra

$N$ = 250 colaboradores

$Z$ = valor relacionado a un nivel de confianza (1.96 al 95% de confianza)

$E$ =margen de error (0.05)

$$n_0 = \frac{1.96 * 250 * 0.5 * 0.5}{1.96 * 0.5 * 0.5 + (250 - 1) * 0.05^2}$$

$$1.96 * 0.5 * 0.5 + (250 - 1) * 0.05^2$$

$n_0$ = 152 colaboradores

Al aplicar los instrumentos de recolección de datos, se logró recolectar a los 152 participantes, sin embargo 12 participantes no cumplían con los dos requisitos que indicaban el cuestionario de Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS (no trabajaron al menos una hora a la semana y se encontraban ausentes de su trabajo por vacaciones, enfermedad, permiso, etc.), por tanto, la muestra final

después de aplicar estos dos criterios de exclusión, quedó conformada por **140 colaboradores.**

#### **IV.7. Técnicas de recolección de datos**

##### IV.7.1. Técnica

La técnica a utilizar para lograr recopilar los datos fue la encuesta, la cual permite llegar a los datos directamente de los participantes del estudio en un solo momento (Arias, 2016).

##### IV.7.2. Instrumento

Para las variables condiciones de trabajo remoto, el instrumento se basa en el Cuestionario de Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS, cuyo objetivo es conocer la percepción de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo seguridad y salud como, por ejemplo, ergonómicas, psicosociales, seguridad, salud y recursos entre otras actividades preventivas, siendo estas las dimensiones de la variable total.

El cuestionario está compuesto por 66 preguntas (20 preguntas generales y 46 relacionadas a la variable) con 5 dimensiones de escala ordinal.

Con respecto a valoración que se le da a cada uno de los ítems, se tiene en cuenta la escala Siempre= 5; Muchas veces=4; Algunas veces=3; Casi Nunca=2; Nunca=1; a excepción de la pregunta 54 hasta la 66, donde el valor se invierte teniendo en cuenta el sentido negativo de la redacción del ítem (Siempre= 1; Muchas veces=2; Algunas veces=3; Casi Nunca=4; Nunca=5).

Por otro lado, para la variable estrés laboral se utilizó la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS, cuyo objetivo es medir el nivel de estrés laboral, teniendo en cuenta las dimensiones Superiores; Recursos; Organización; Trabajo en Equipo. Estuvo compuesto por

25 preguntas de escala ordinal de 7 puntos (Siempre=7; Generalmente=6; Frecuentemente=5; Algunas veces=4; Ocasionalmente=3; Raras veces=2; Nunca=1).

La validez de los instrumentos se realizó por intermedio de 3 expertos que valorarán los ítems teniendo criterios de relevancia, pertinencia y claridad. Al culminar su evaluación, los tres expertos coincidieron en darle un valor de (4) a todos los ítems de ambos instrumentos, considerándolos como *muy buenos*, concluyendo que los instrumentos están aptos en los criterios mencionados anteriormente, considerados en la ficha de evaluación de expertos (Ver Apéndice 3).

En relación a la confiabilidad, se halló aplicando los instrumentos a una pequeña cantidad de participantes, considerada esta la prueba piloto. La prueba estuvo constituida por 25 participantes, a quienes se le aplicó el análisis de fiabilidad conocido como alfa de Cronbach. Si el valor del alfa es mayor a 0,7; se considera que es un instrumento confiable y que esta apto para ser aplicado a toda la muestra de la investigación. En las siguientes tablas se especifica el valor final del alfa de Cronbach por instrumento (Hernández y Mendoza, 2018; Christmanna y Aelstb, 2006).

**Tabla 2**

*Cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,814	46

**Tabla 3**

*Escala de estrés laboral de la OIT-OMS*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,976	25

---

#### **IV.8. Presentación de resultados**

Para poder organizar los datos en una matriz de datos se utilizó el programa Microsoft Excel. Luego se exportó la información al programa SPSS 26. Para el análisis estadístico descriptivo se utilizó las tablas de frecuencia y porcentaje. En el caso de la variable estrés laboral, se creó un baremo con los percentiles 25, 50 y 75, teniendo en cuenta los niveles bajo estrés, medio-bajo estrés, medio-alto estrés y alto estrés, tomando de referencia para los niveles el trabajo de Lengua (2022).

Para el análisis inferencial, para conocer las correlaciones, se utilizó la prueba de Tau b kendall para variables cualitativas.

## V. RESULTADOS

### V.1. Análisis descriptivo

**Tabla 4**
*Distribución según las características sociodemográficas*

Características sociodemográficas		Frecuencia	Porcentaje
Lugar de residencia	Lima	140	100,0%
Edad	Menor a 25 años	15	10,7%
	Entre 26 a 35 años	55	39,3%
	Mayor a 35 años	70	50,0%
Sexo	Hombres	71	50,7%
	Mujeres	69	49,3%
Estado civil	Soltero/a	85	60,7%
	Casado/a	49	35,0%
	Separado/a	3	2,1%
	Divorciado/a	3	2,1%
	Viudo/a	0	0,0%
	No responde	0	0,0%
Cantidad de hijos	Ningún hijo/a	75	53,6%
	1 hijo/a	31	22,1%
	Más de 1 hijo/a	34	24,3%
¿Cuál ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses?	Menos de 850 soles	3	2,1%
	Entre 851 a 1700 soles	15	10,7%
	Entre 1701 a 2550 soles	46	32,9%
	Entre 2551 a 3400 soles	35	25,0%
	Entre 3401 a 4240 soles	8	5,7%
	Entre 4251 a 5100 soles	14	10,0%
	Entre 2551 a 3400 soles	19	13,6%
¿Tiene otro u otros trabajos remunerados?	Sí, de manera habitual	5	3,6%
	Sí, pero ocasionalmente	25	17,9%
	Sí, trabajo de temporada	7	5,0%
	No tengo otros trabajos	103	73,6%

Los datos obtenidos con respecto a la distribución de la muestra según las características sociodemográficas, el mayor porcentaje de participantes se encuentra en la edad mayor a 35 años (50%). Con respecto al sexo, los hombres son el grupo más predominante (50,7%). El estado civil de soltero/a es el grupo con mayor frecuencia (60,7%). Con respecto a la cantidad de hijos, los colaboradores que tienen ningún hijo/a

son el grupo con mayor frecuencia (53,6%). El promedio mensual durante los último 3 meses con mayor predominancia fue el de entre 1701 a 2550 soles (32,9%). Por último, con respecto a si los colaboradores tienen algún otro trabajo remunerado a parte del que se investiga en el presente estudio, un 73,6% indica que no tiene otro trabajo.

**Tabla 5**
*Distribución según las condiciones generales de empleo*

Condiciones del empleo		Frecuencia	Porcentaje
Tipo de jornada	Jornada mañana y tarde	123	87,9%
	Jornada continua de mañana	10	7,1%
	Jornada continua de tarde-noche	2	1,4%
	Turnos rotativos, excepto el turno de la noche	1	0,7%
	Jornada continua, de noche-madrugada	1	0,7%
	Turnos rotativos, incluyendo el turno de noche	1	0,7%
	Jornadas irregulares o variables según los días	2	1,4%
Horas de trabajo semanal	Menos de 19 horas	3	2,1%
	Entre 20 a 48 horas	63	45,0%
	Más de 48 horas	74	52,9%
Días de trabajo semanal	Lunes a viernes	92	65,7%
	Lunes a sábado	35	25,0%
	Lunes a domingo	12	8,6%
	Solo fines de semana y festivos o feriados	0	0,0%
	Días irregulares o no fijos o movibles	1	0,7%
Número de personas que trabajan en la empresa	Menos de 10 personas	4	2,9%
	Entre 10 y 20 personas	11	7,9%
	Más de 20 personas	125	89,3%
Número de personas en el área	Menos de 10 personas	40	28,6%
	Entre 10 y 20 personas	63	45,0%
	Más de 20 personas	37	26,4%
Tipo de contrato	Fijo, indefinido o permanente	64	45,7%
	Temporal (por periodos o meses)	70	50,0%
	Pasantía, beca de estudios o en prácticas	1	0,7%
	No tengo	5	3,6%
	Fijo, indefinido o permanente	64	45,7%
¿Estás afiliado a un sistema de salud?	No	9	6,4%
	Sí, EsSalud	75	53,6%
	Sí, EPS	53	37,9%

	Sí, SIS	3	2,1%
	No sabe	0	0,0%
¿Estás afiliado a un sistema de jubilación?	No	9	6,4%
	Si, ONP	38	27,1%
	Sí, AFP	91	65,0%
	No sabe	2	1,4%

Al observar los datos recolectados, el tipo de jornada con mayor frecuencia es el de mañana y tarde con un 87,9%; las horas de trabajo semanal que tienen mayormente los colaboradores es de más de 48 horas (52,9%); los días de trabajo semanal con mayor frecuencia es de lunes a viernes (65,7%); con respecto al número de personas que trabajan en la empresa, el 89,3% indica que comparte sus labores con más de 20 personas y sobre el número de personas en el área, el 45,0% indica con mayor frecuencia que trabaja con entre 10 y 20 personas. Sobre el tipo de contrato, el 50% trabajo bajo uno temporal (por periodos o meses), siendo este tipo de contrato el que mayor frecuencia tiene. Además, un 53,6% tiene un seguro EsSalud y un 37,9% tiene EPS. Por último, el 65% está afiliado a un sistema de jubilación AFP, un 27,1% a la ONP y un 6,4% no está en ningún sistema.

**Tabla 6**

*Distribución según las condiciones del empleo relacionadas a los beneficios*

Condiciones de empleo		Frecuencia	Porcentaje
En su trabajo principal, ¿usted puede tomarse vacaciones pagadas sin problema?	Nunca	9	6,4%
	Casi Nunca	25	17,9%
	Algunas veces	0	0,0%
	Muchas veces	54	38,6%
	Siempre	52	37,1%
En su trabajo principal, ¿usted puede tomarse los días feriados o de descanso sin problema?	Nunca	8	5,7%
	Casi Nunca	25	17,9%
	Algunas veces	0	0,0%
	Muchas veces	53	37,9%
	Siempre	54	38,6%
En su trabajo principal, ¿usted puede tomarse el descanso médico, licencia o	Nunca	5	3,6%
	Casi Nunca	32	22,9%

reposo sin problema y cuando lo necesita?	Algunas veces	0	0,0%
	Muchas veces	52	37,1%
	Siempre	51	36,4%
En su trabajo principal, ¿usted puede ir al médico cuando lo necesita sin problema?	Nunca	2	1,4%
	Casi Nunca	23	16,4%
	Algunas veces	0	0,0%
	Muchas veces	64	45,7%
	Siempre	51	36,4%
	Nunca	7	5,0%
En su trabajo principal, ¿usted puede hacer uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?	Casi Nunca	8	5,7%
	Algunas veces	0	0,0%
	Muchas veces	41	29,3%
	Siempre	84	60,0%

Los resultados indican que un 38,6% de colaboradores muchas veces puede tomarse vacaciones pagadas sin problema, siendo esta percepción la de mayor predominancia. Por otro lado, un 38,6% de colaboradores siempre pueden tomarse los días feriados o de descanso sin problema, siendo esta percepción la de mayor predominancia. Un 37,1% indica que muchas veces pueden tomarse el descanso médico, licencia o reposo sin problema y cuando lo necesita, un 45,7% mencionan que muchas veces pueden ir al médico cuando lo necesita sin problema y un 60,0% siempre pueden hacer uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad, siendo todos estos porcentajes reportados los de mayor predominancia dentro de los participantes.

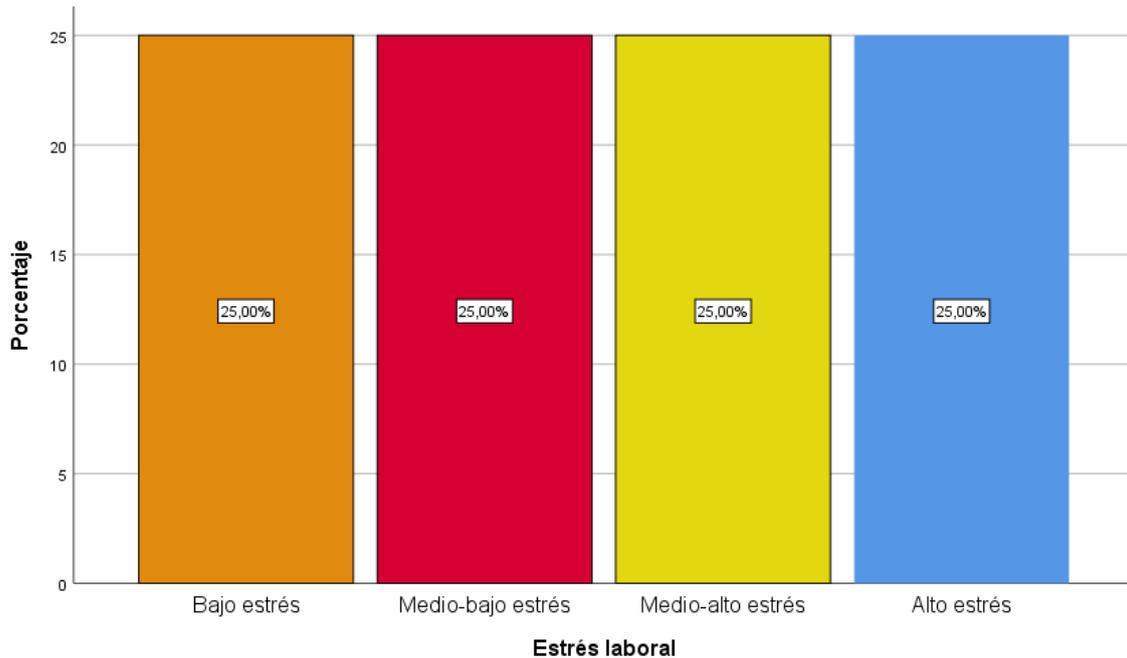
**Tabla 7**

*Niveles de estrés laboral*

Niveles de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo estrés	35	25,0
Medio-bajo estrés	35	25,0
Medio-alto estrés	35	25,0
Alto estrés	35	25,0
Total	140	100,0

**Figura 2**

*Niveles de estrés laboral*



A través de los siguientes resultados, con respecto al nivel de estrés laboral percibido por los colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima, no existe un nivel con mayor predominancia, porque todos los niveles (bajo estrés, medio-bajo estrés, medio-alto estrés y alto estrés) han sacado un porcentaje de 25%.

**Tabla 8**

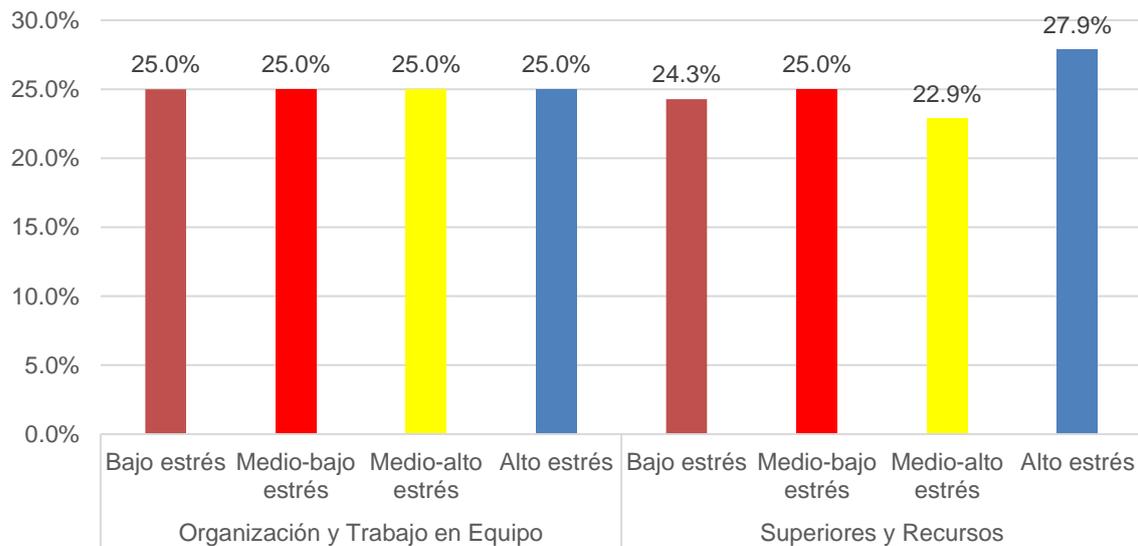
*Niveles por dimensiones de estrés laboral*

Niveles por dimensiones de estrés laboral		Frecuencia	Porcentaje
Organización y Trabajo en Equipo	Bajo estrés	35	25,0%
	Medio-bajo estrés	35	25,0%
	Medio-alto estrés	35	25,0%
	Alto estrés	35	25,0%
Superiores y Recursos	Bajo estrés	34	24,3%

	Medio-bajo estrés	35	25,0%
	Medio-alto estrés	32	22,9%
	Alto estrés	39	27,9%
Total por cada dimensión		140	100%

**Figura 3**

*Niveles por dimensiones de estrés laboral*



A través de los siguientes resultados, con respecto al nivel de las dimensiones de estrés laboral percibido por los colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima, en la dimensión Organización y Trabajo en Equipo, no existe un nivel con mayor predominancia, porque todos los niveles (bajo estrés, medio-bajo estrés, medio-alto estrés y alto estrés) han sacado un porcentaje de 25%. Por otro lado, en la dimensión Superiores y Recursos, el nivel Alto estrés es el de mayor predominancia con un 27,9%.

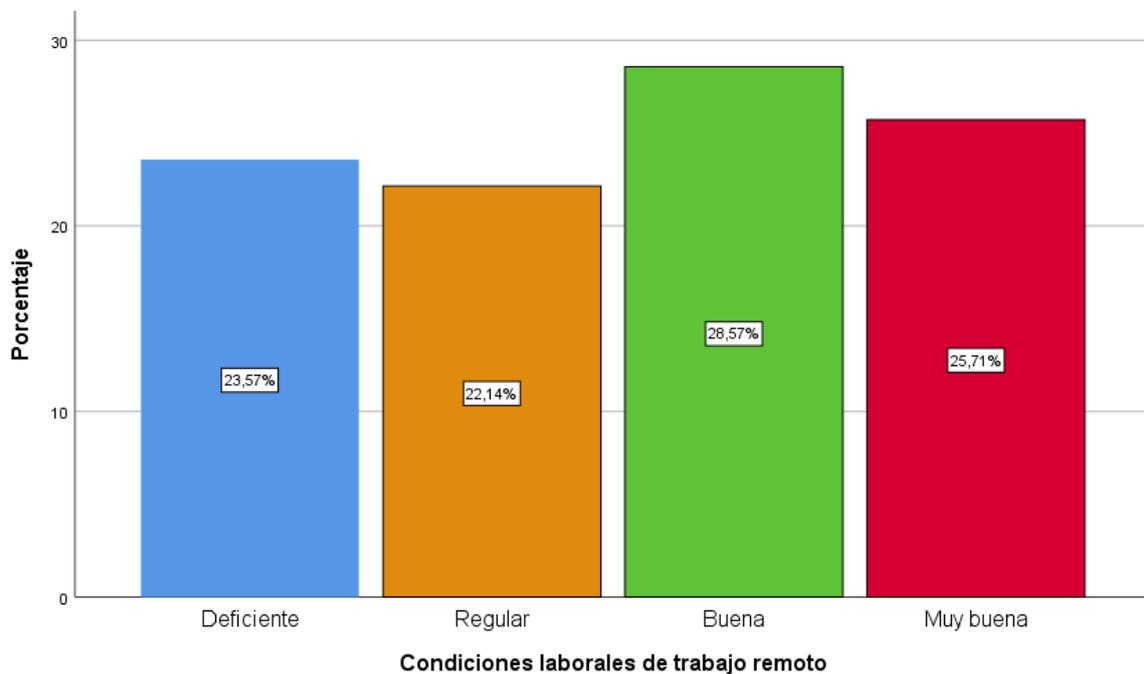
**Tabla 9**

*Niveles de condiciones de trabajo remoto*

Niveles de condiciones de trabajo remoto	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	33	23,6
Regular	31	22,1
Buena	40	28,6
Muy buena	36	25,7
Total	140	100,0

**Figura 4**

*Niveles de condiciones laborales en el trabajo remoto*



A través de los siguientes resultados, con respecto al nivel percibido por los colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima sobre las condiciones de trabajo remoto, el nivel bueno es el que tiene mayor frecuencia con un 28,6%, seguido del nivel muy buena con un 25,7%.

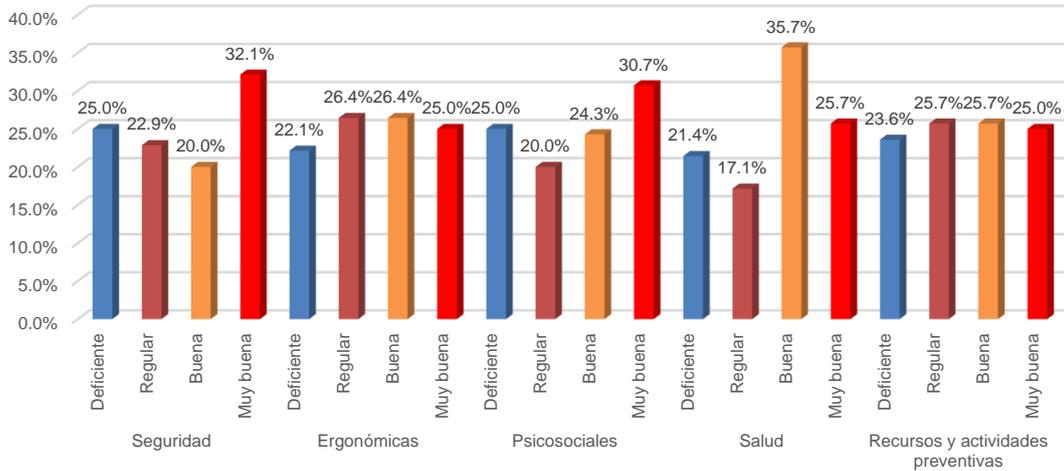
**Tabla 10**

*Niveles por dimensiones de condiciones laborales en el trabajo remoto*

Niveles por dimensiones de condiciones de trabajo remoto		Frecuencia	Porcentaje
Seguridad	Deficiente	35	25,0%
	Regular	32	22,9%
	Buena	28	20,0%
	Muy buena	45	32,1%
Ergonómicas	Deficiente	31	22,1%
	Regular	37	26,4%
	Buena	37	26,4%
	Muy buena	35	25,0%
Psicosociales	Deficiente	35	25,0%
	Regular	28	20,0%
	Buena	34	24,3%
	Muy buena	43	30,7%
Salud	Deficiente	30	21,4%
	Regular	24	17,1%
	Buena	50	35,7%
	Muy buena	36	25,7%
Recursos y actividades preventivas	Deficiente	33	23,6%
	Regular	36	25,7%
	Buena	36	25,7%
	Muy buena	35	25,0%
Total por cada dimensión		140	100%

**Figura 5**

*Niveles por dimensiones de condiciones de trabajo remoto*



A través de los siguientes resultados, con respecto al nivel de las dimensiones de condiciones de trabajo remoto percibido por los colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima, en la dimensión Seguridad, el nivel muy bueno es el de mayor predominancia con un 32,1%. Por otro lado, en la dimensión Ergonómicas, el nivel buena y regular son los de mayor predominancia con un 26,4% cada uno. Con respecto a la dimensión Psicosociales, un 30,7% percibe un muy buen nivel de desarrollo en la dimensión. En la dimensión Salud, el nivel bueno es el de mayor predominancia con un 35,7%. Por último, en la dimensión Recursos y actividades preventivas, el nivel bueno y regular son los que tienen mayor predominancia con un 25,7% cada uno.

## V.2. Análisis inferencial

**Tabla 11**

*Correlación entre las condiciones de trabajo remoto y el estrés laboral*

Correlación		Condiciones laborales de trabajo remoto	
Tau_b de Kendall	Estrés laboral	Coefficiente $r_s$	-0,146*
		Valor sig.	0,012
		N	140

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Al realizar la prueba de Tau b de Kendall, se encontró un valor de correlación de -0,146, siendo esta de dirección negativa y de magnitud muy débil. Además, el valor sig. obtenido fue de 0,012, siendo este menor al nivel de 0,05 (valor de p), por tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (No existe relación significativa) y se acepta la hipótesis del investigador: **Existe una relación negativa entre las condiciones de trabajo remoto y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19.**

**Tabla 12**

*Correlación entre las condiciones de seguridad y el estrés laboral*

Correlación		Seguridad	
Tau_b de Kendall	Estrés laboral	Coefficiente $r_s$	0,002
		Valor sig.	0,975
		N	140

Al realizar la prueba de Tau b de Kendall, el valor sig. obtenido fue de 0,975, siendo este mayor al nivel de 0,05 (valor de p), por tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de investigación (Existe relación significativa) y se acepta la hipótesis nula: **No existe una relación negativa entre seguridad y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19.**

**Tabla 13**

*Correlación entre las condiciones ergonómicas y el estrés laboral*

Correlación		Ergonómicas
Tau_b de Kendall	Estrés laboral	-0,116
	Coeficiente $r_s$	0,056
	Sig. (bilateral)	140
	N	

Al realizar la prueba de Tau b de Kendall, el valor sig. obtenido fue de 0,056, siendo este mayor al nivel de 0,05 (valor de p), por tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de investigación (Existe relación significativa) y se acepta la hipótesis nula: **No existe una relación negativa entre las condiciones ergonómicas y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19**

**Tabla 14**

Correlación entre las condiciones psicosociales y el estrés laboral

Correlación		Psicosociales
Tau_b de Kendall	Estrés laboral	-0,199**
	Coeficiente $r_s$	0,001
	Valor sig.	140
	N	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al realizar la prueba de Tau b de Kendall, se encontró un valor de correlación de -0,199, siendo esta de dirección negativa y de magnitud muy débil. Además, el valor sig. obtenido fue de 0,001, siendo este menor al nivel de 0,05 (valor de p), por tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (No existe relación significativa) y se acepta la hipótesis del investigador: **Existe una relación negativa entre las condiciones psicosociales**

y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**Tabla 15**

Correlación entre las condiciones de salud y el estrés laboral

Correlación		Salud
Tau_b de Kendall	Estrés laboral	-0,120*
	Coeficiente $r_s$	0,044
	Valor sig.	140
	N	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Al realizar la prueba de Tau b de Kendall, se encontró un valor de correlación de -0,120, siendo esta de dirección negativa y de magnitud muy débil. Además, el valor sig. obtenido fue de 0,044, siendo este menor al nivel de 0,05 (valor de p), por tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (No existe relación significativa) y se acepta la hipótesis del investigador: **Existe una relación negativa entre las condiciones de salud y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19**

**Tabla 16**

Correlación entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y el estrés laboral

Correlación		Recursos y actividades preventivas
Tau_b de Kendall	Estrés laboral	-0,087
	Coeficiente $r_s$	0,138
	Valor sig.	140
	N	

Al realizar la prueba de Tau b de Kendall, el valor sig. obtenido fue de 0,138, siendo este mayor al nivel de 0,05 (valor de p), por tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de investigación (Existe relación significativa) y se acepta la hipótesis nula: **No**

**existe una relación negativa entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19**

**RESUMEN RESULTADOS**

<b>Hipótesis General</b>	<b>Nivel de Significancia</b>	<b>Cumplió</b>
Existe una relación negativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	-0,146	Si existe
<b>Hipótesis Especificas</b>	<b>Nivel de Significancia</b>	<b>cumplió</b>
Existe una relación negativa entre las condiciones de seguridad y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	0,975	No existe
Existe una relación negativa entre las condiciones ergonómicas y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	0,0056	No existe
Existe una relación negativa entre las condiciones psicosociales y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	-0,199	Si existe
Existe una relación negativa entre las condiciones de salud y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	-0,120	Si existe
Existe una relación negativa entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	0,138	No existe

## VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

### VI.1. Discusión

El trabajo remoto toma protagonismo producto de la pandemia por COVID 19, debido a que el principal objetivo de todos los gobiernos era poder salvaguardar la salud de su población y a su vez no detener su ritmo laboral. Esto generó que muchos trabajadores han presentado dificultades y limitaciones en las condiciones para poder desarrollar el trabajo remoto, siendo alguna de ellas la falta de espacios en el hogar, la sobrecarga de responsabilidades y la falta de equipos y/o conectividad para desarrollar sus funciones. Esto posiblemente generó que se empiece a evidenciar un desequilibrio en las emociones de los trabajadores, siendo uno de los estados más predominantes el estrés laboral (Conexión ESAN, 2020), por tanto, se ve la necesidad de conocer la conexión entre las condiciones de trabajo remoto y el nivel de estrés que manifieste el colaborador.

Al probar la hipótesis general, se obtuvo que existe una relación negativa entre las variables en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19 ( $r_s = -0,146$ ;  $p = 0,012$ ), esto quiere decir que, a mejores condiciones de trabajo remoto, menor será la presencia de niveles alto de estrés en los colaboradores. Este resultado coincide con Lengua (2022) que al investigar la relación entre las mismas variables durante tiempos de COVID 19, halló que la relación es negativa, moderada y significativa, por lo que concluyó que, a mejores de condiciones laborales, menor será los niveles de estrés percibido por los colaboradores. Además, coincide con lo hallado por Calderón y Rivas (2021), quien, al trabajar con variables como factores Laborales y nivel de estrés dentro de un plano de salud, concluyeron que los factores laborales y el estrés es significativa, con valores de 4,14, lo que significa que los

factores laborales si influyen y por tanto pueden determinar la presencia de estrés laboral. A nivel nacional, los resultados coinciden con Pata y Salinas (2022) quien al trabajar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en la generación millennials determinó la significancia de la relación ( $p < 0,05$ ).

Al probar la hipótesis específica 1 y 2, se determinó que no existe una relación negativa entre seguridad y condiciones ergonómicas con el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19 ( $p > 0,05$ ), es decir que la seguridad y condiciones ergonómicas en el trabajo remoto no condiciona la presencia o ausencia de estrés laboral en niveles altos en los colaboradores. Como menciona ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783, el Decreto Supremo N° 005- 2012-TR y la RM 312-2011 MINSA, las condiciones de trabajo, especialmente las de seguridad busca identificar peligros y factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos, actividades relacionadas con la ergonomía, la mecánica, la energía y la conducción y mental para desarrollar medidas preventivas para evitar lesiones como accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo. Al tener en cuenta que el trabajo de outsourcing e intermediación no involucra funciones físicas, es probable que por ello para esta investigación no haya existido una relación. Así mismo, los resultados coinciden con lo encontrado por Suárez et al. (2020) quien al trabajar con colaboradores del Centro de Salud Adán Brillas Huete de Chontales, Nicaragua, sustentó que las condiciones laborales de limpieza, iluminación y ruido en el centro de trabajo y el estrés laboral percibido no es significativa, siendo estos aspectos incluidos dentro del rubro de acomodación y seguridad en el ambiente laboral.

Al probar la hipótesis específica 3 y 4, se determinó que existe una relación negativa entre las condiciones psicosociales y de salud con el estrés laboral en colaboradores del

área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19 ( $p < 0.05$ ), es decir, a mejores condiciones psicosociales y de salud, menor será la presencia de niveles alto de estrés en los colaboradores. Este resultado coincide con lo encontrado por Céspedes et al. (2021) donde concluye que la relación entre estrés por el trabajo a distancia y el balance vida-trabajo que considera a la salud es inversa de  $-0,408$  ( $p < 0,01$ ); mientras que la relación entre balance vida-trabajo y teletrabajo es positiva de  $0,276$  ( $p < 0,01$ ), lo que significa que condiciones estables y positivas de teletrabajo ayuda a mejorar la percepción del balance vida-trabajo especialmente en salud. Esto se sustenta en lo validado por el modelo Transaccional el cual indica que el estrés como una relación especial entre las personas y el entorno. Estas transacciones dependen de la influencia del estresor ambiental, del impacto en la evaluación del estresor por parte de la persona y, en segundo lugar, de la disponibilidad personal, social o cultural para superar situaciones estresantes, lo que lleva al desarrollo del estrés.

Por último, al probar la hipótesis específica 5, se determinó no existe una relación negativa entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19 ( $p = 0,138$ ), es decir que las condiciones de recursos y actividades preventivas en el trabajo remoto no condicionan la presencia o ausencia de estrés laboral en niveles altos en los colaboradores. Este resultado se contrapone a lo mencionado por Bakker y Demerouti (2013), quienes, al analizar la segunda proposición de la teoría de las demandas y los recursos laborales, los requisitos de mano de obra y recursos son la causa de dos procesos relativamente independientes conocidos como el proceso de agotamiento (energía) y el proceso motivacional. Así, mientras las exigencias del puesto parecen ser el principal predictor de variables como el burnout o los problemas psicológicos

de salud, los recursos parecen ser el predictor más importante de la satisfacción laboral, el entusiasmo, la motivación y el compromiso en el trabajo. Teniendo en cuenta que el trabajo de outsourcing e intermediación no involucra mucho contacto físico, por tanto, no se necesita material de protección especial para atención al usuario, ya que las labores se realizan desde casa, siendo este un espacio de uso común de los colaboradores, así que es probable que por ello para esta investigación no haya existido una relación, porque lo que indica Bakker y Demerouti (2013) esta principalmente relacionada a la presencia del estrés laboral en trabajo presencial.

## VI.2. Conclusiones

- Con relación a la conclusión general, existe una relación negativa entre las condiciones de trabajo remoto y el nivel de estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19 ( $r=-0,146$ ;  $p=0,012$ ), esto quiere decir que, a mejores condiciones de trabajo remoto, menor será la presencia de niveles alto de estrés en los colaboradores.
- Con respecto a la segunda conclusión, se determinó que no existe una relación negativa entre seguridad y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19 ( $p=0,975$ ), es decir que la seguridad en el trabajo remoto no condiciona la presencia o ausencia de estrés laboral en niveles altos en los colaboradores.
- Con respecto a la tercera conclusión, se determinó que no existe una relación negativa entre condiciones ergonómicas y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e

intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19 ( $p=0,056$ ), es decir que las condiciones ergonómicas en el trabajo remoto no condicionan la presencia o ausencia de estrés laboral en niveles altos en los colaboradores.

- Con respecto a la cuarta conclusión, se determinó que existe una relación negativa entre las condiciones psicosociales y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19 ( $r=-0,199$ ;  $p=0,001$ ), es decir, a mejores condiciones psicosociales, menor será la presencia de niveles alto de estrés en los colaboradores.
- Con respecto a la cuarta conclusión, se determinó que existe una relación negativa entre las condiciones de salud y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19 ( $r=-0,120$ ;  $p=0,044$ ), es decir, a mejores condiciones de salud, menor será la presencia de niveles alto de estrés en los colaboradores.
- Con respecto a la quinta conclusión, se determinó no existe una relación negativa entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y el estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19 ( $p=0,138$ ), es decir que las condiciones de recursos y actividades preventivas en el trabajo remoto no condicionan la presencia o ausencia de estrés laboral en niveles altos en los colaboradores.

### VI.3. Recomendaciones

Se sugiere al equipo del área de atención al trabajador, realizar constantemente mediciones con respecto a conocer los niveles de estrés laboral presentados en los colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima, porque se conoce que la no regulación de este estado mental, puede condicionar la presencia de problemas de salud tanto a nivel físico, psicológico y mental.

Se sugiere del área de atención al trabajador, seguir conociendo la percepción de los colaboradores con respecto al cumplimiento de las condiciones de trabajo, especialmente en el contexto remoto, ya que hoy en día, esta forma de trabajo ha llegado para quedarse porque tiene beneficios logísticos para las empresas, por ello es necesario que se logre darle seguimiento para conocer si se logra cubrir con las expectativas y necesidades laborales de quienes consolidan la base de la empresa, los colaboradores.

Se sugiere al equipo de recursos humanos, utilizar los datos encontrados para elaborar informes y reportes que precisen si lo percibido por los colaboradores se ajusta a lo que la empresa provee a los mismos, para que estos puedan dar un seguimiento y cumplir con los requerimientos mínimos para que los colaboradores realizan su trabajo adecuadamente, se sientan bien en su espacio laboral y se evite la rotación de personal, ya que este último conlleva a pérdidas económicas para la empresa, la productividad decrece y se puede ir perdiendo colaboradores claves para el desarrollo organizacional.

Se sugiere a los futuros estudiantes, profundizar en la relación de las variables, teniendo en cuenta otras zonas en donde se desarrolle la misma actividad económica y una mayor muestra de investigación, además de hacer comparación de resultados ya sea por

características sociodemográficas o por el instrumento de recolección de datos seleccionado.

## Lista de referencias

- AméricaEconomía.com. (2014). Outsourcing, una oportunidad de desarrollo y crecimiento. AméricaEconomía.com.  
<https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/outsourcing-una-oportunidad-de-desarrollo-y-crecimiento>
- Arias, F. (2016). El proyecto de tesis. Episteme
- Alles, M. (2011). Diccionario de Términos de Recursos Humanos. Granica.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.  
<https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Calderon, Geovana., Rivas, Luisa. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4), 01-18.  
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143/787>
- Céspedes, F., Fuentes, C., Molina, V., Rebolledo, C., Luengo, C. y Madero, S. (2021). Percepciones que tienen trabajadores chilenos sobre el impacto del teletrabajo en el entorno de COVID-19. *Ciencia y Enfermería*, 27, 1-11.  
<https://revistas.udec.cl/index.php/cienciayenfermeria/article/view/5802/5536>
- Conexión ESAN. (21 de abril, 2020). Manejo del estrés laboral durante la cuarentena.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena>
- Cueva. P.G. (2019). Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un Hospital Público de Lima [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7347>
- Christmanna, A. y Aelstb, S. (2006). Robust estimation of Cronbach's alpha. *Journal of Multivariate Analysis*, 97,1660 – 1674. <https://doi.org/10.1016/j.jmva.2005.05.012>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Decreto de urgencia N° 026-2020 (2020, 15 de marzo). Consejo de ministros. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Dima, G., Meseşan, L. y Şimon, M.C. (2021). Job Stress and Burnout among Social Workers in the VUCA World of COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13, 2-25. <https://doi.org/10.3390/su13137109>
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. y Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter out-comes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992- 1003. <https://delongis-psych.sites.olt.ubc.ca/files/2018/03/Dynamics-of-a-stressful-encounter.pdf>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J. y DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of personality and social psychology*, 50(3), 571. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.50.3.571>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. McGraw Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C.P., y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw Hill.
- Laker, B. (4 de mayo, 2021). 94% Of Workers Are Stressed: KPMG Research Reveals Covid-19's Lingering Effects on Employees. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/benjaminlaker/2021/05/04/the-future-world-of-work-is-fascinating-reveals-new-research-from-kpmg/?sh=af873746865c>
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Desclée Brouwer
- Lengua, M. (2022). Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de COVID-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud en el

- departamento de Sucre, Colombia 2021 [Tesis de maestría, Universidad de Córdoba]. DSpace. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/5166>
- Lizama, N. (30 de enero, 2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? El Comercio. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Meijman, T. F. y Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. Drenth, H. Thierry, y C. J. de Wolff (Eds.), Handbook of Work and Organizational Psychology (2nd ed., pp. 5-33). <https://bit.ly/3ohhn0Y>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2012). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. [https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2015). Guía básica de autodiagnóstico en ergonomía para oficinas. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SST/INTERES/guia\\_autodiagnostico\\_oficinas\\_virtual.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SST/INTERES/guia_autodiagnostico_oficinas_virtual.pdf)
- Nueva ISO 45001. (2021). ¿En qué consiste la figura del recurso preventivo? <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/12/en-que-consiste-la-figura-del-recurso-preventivo/>
- Oblitas, L. (2004). Psicología de la Salud y Calidad de Vida. Recuperado de [https://issuu.com/cengagelatam/docs/oblitas\\_issuu](https://issuu.com/cengagelatam/docs/oblitas_issuu)
- Observatorio Económico Social UNR. (2015). Indicadores Sociodemográficos. <https://observatorio.unr.edu.ar/indicadores-sociodemograficos/>
- Oficina de Comunicación e Imagen Institucional del Trabajo y Promoción del Empleo. (20 de abril, 2021). Trabajo remoto creció de manera exponencial en el 2020, según Informe Trimestral del Mercado Laboral del MTPE. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/483405-trabajo-remoto-crecio-de-manera-exponencial-en-el-2020-segun-informe-trimestral-del-mercado-laboral-del-mtpe>

- Organización de las Naciones Unidas. (6 de julio, 2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012#:~:text=Las%20estimaciones%20preliminares%20de%20la,asalariados%20que%20estuvieron%20efectivamente%20trabajando.>
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C155)
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. <http://www.relat.org/documentos/SST.OITDOCUMENTOS.Rodriguez1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Pata, J. y Salinas, A.F. (2022). Determinación de la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14087/ADsapoafb\\_pahuja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14087/ADsapoafb_pahuja.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Riquelme, A., Soto, M., Torres, M. y Luengo, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 20(3), 26-34. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/101/172>
- Said, R. y El-Shafe, D. (2020). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt.

- Environmental Science and Pollution Research, 28, 8791-8801.  
<https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50.  
[http://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset\\_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/suarez-tunannana-angela-2013-adaptacion-de-la-escala-de-estres-laboral-de-la-oit-oms-en-trabajadoresde-25-a-35-anos-de-edad-de-un-contact-center-de-l](http://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/suarez-tunannana-angela-2013-adaptacion-de-la-escala-de-estres-laboral-de-la-oit-oms-en-trabajadoresde-25-a-35-anos-de-edad-de-un-contact-center-de-l)
- Suárez, R. J., Campos, L. Y., Socorro, J. y Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3 (1), 104-119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Vallebuona, C. (2011). Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile Informe Interinstitucional ENETS 2009-2010. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf)
- Vega, Z., Muñoz, S., Berra, E., Nava, C. y Gómez, G. (2012). Identificación de emociones desde el modelo de Lazarus y Folkman: propuesta del Cuestionario de Estrés, Emoción y Afrontamiento (CEEA). *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 15(3), 1051-1073.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2012/epi123n.pdf>

## Apéndice

### Apéndice 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>1. Problema General:</b>	<b>1. Objetivo General:</b>	<b>1. Hipótesis General:</b>	<b>Variable 1:</b>	<b>1. Tipo de Investigación:</b>
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	Existe una relación negativa entre las condiciones de trabajo remoto y el estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	Condiciones de Trabajo remoto	Enfoque Cuantitativo Investigación básica
<b>2. Problemas Específicos:</b>	<b>2. Objetivos Específicos:</b>	<b>2. Hipótesis Específicas:</b>		<b>2. Nivel de la Investigación:</b>
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de seguridad y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de seguridad y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	Existe una relación negativa entre las condiciones de seguridad y el estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19		Correlacional
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?	Determinar la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	Existe una relación negativa entre las condiciones ergonómicas y el estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	Estrés laboral	<b>3. Diseño de la Investigación:</b> No experimental de corte transversal
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones psicosociales y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?	Determinar la relación que existe entre las condiciones psicosociales y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	Existe una relación negativa entre las condiciones psicosociales y el estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19		<b>4. Metodo:</b> Deductivo
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de salud y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de salud y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	Existe una relación negativa entre las condiciones de salud y el estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19		<b>5. Población:</b> 250 colaboradores de empresas outsourcing e intermediación
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y el estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19	Existe una relación negativa entre las condiciones de recursos y actividades preventivas y el estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19		<b>6. Muestra:</b> 152 colaboradores de empresas outsourcing e intermediación
				<b>7. Técnica de Recolección:</b> Encuesta
				<b>8. Instrumento de Recolección:</b> El cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS La escala de estrés laboral de la OIT-OMS

## Apéndice 2: Instrumentos de recolección de datos

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

**Instrucciones:**

En las siguientes preguntas indique con qué frecuencia la condición presentada es una fuente de estrés en tu trabajo. No hay respuestas buenas o malas, responda con honestidad.

Las respuestas para marcar son las siguientes:

- 1) si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2) si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3) si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4) si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5) si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6) si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7) si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N°	Preguntas	Siempre	Generalmente	Frecuentemente	Algunas veces	Ocasionalmente	Raras veces	Nunca
1	El que no comprende las metas y misión de la empresa me causa estrés.	7	6	5	4	3	2	1
2	El rendir informe a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	7	6	5	4	3	2	1
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	7	6	5	4	3	2	1
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	7	6	5	4	3	2	1
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	7	6	5	4	3	2	1
6	El que mi supervisor no me respete me estresa	7	6	5	4	3	2	1
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1

9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	7	6	5	4	3	2	1
11	El que las políticas generales iniciales por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	7	6	5	4	3	2	1
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa	7	6	5	4	3	2	1
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	7	6	5	4	3	2	1
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	7	6	5	4	3	2	1
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa	7	6	5	4	3	2	1
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	7	6	5	4	3	2	1
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	7	6	5	4	3	2	1

**Cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud- Perú – CENSOPAS/INS**

A través de las siguientes preguntas, por favor indique con las que se identificar para conocer las características de trabajo, seguridad y salud en relación a su trabajo.

**Preguntas filtros:**

¿Ha trabajado usted al menos una hora a la semana?

- a) SI
- b) NO

¿Estaba temporalmente ausente de su trabajo por vacaciones, enfermedad, permiso, etc.)

- a) SI
- b) NO

**Características básicas sociodemográficas y laborales:**

**1. Edad**

- a) Menor a 25 años
- b) Entre 26 a 35 años
- c) Mayor a 35 años

**2. Sexo**

- a) Masculino
- b) Femenino

**3. Estado civil**

- a) Soltero/a
- b) Casado/a
- c) Separado/a
- d) Divorciado/a
- e) Viudo/a
- f) No responde

**4. Cantidad de hijos**

- a) Ningún hijo/a

- b) 1 hijo/a
- c) Más de 1 hijo/a

**5. Lugar de residencia:** \_\_\_\_\_

**6. Número de personas que trabajan en la empresa**

- a) Menos de 10 personas
- b) Entre 10 y 20 personas
- c) Más de 20 personas

**7. Número de personas en el área**

- a) Menos de 10 personas
- b) Entre 10 y 20 personas
- c) Más de 20 personas

**8. Horas de trabajo semanal**

- a) Menos de 19 horas
- b) Entre 20 a 48 horas
- c) Más de 48 horas

**9. Días de trabajo semanal**

- a) Lunes a viernes
- b) Lunes a sábado
- c) Lunes a domingo
- d) Solo fines de semana y festivos o feriados
- e) Días irregulares o no fijos o movibles

**10. Tipo de jornada**

- a) Jornada mañana y tarde
- b) Jornada continua de mañana
- c) Jornada continua de tarde-noche
- d) Turnos rotativos, excepto el turno de la noche
- e) Jornada continua, de noche-madrugada

- f) Turnos rotativos, incluyendo el turno de noche
- g) Jornadas irregulares o variables según los días

**11. Sistema de jubilación**

- a) No
- b) Si, ONP
- c) Sí, AFP
- d) No sabe

**12. Sistema de salud**

- a) No
- b) Sí, EsSalud
- c) Sí, EPS
- d) Otro
- e) No sabe

En su trabajo principal, ¿usted puede...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
13.¿Tomarse vacaciones pagadas sin problema?					
14.¿Tomarse los días feriados o de descanso sin problema?					
15.¿Tomarse el descanso médico, licencia o reposo sin problema y cuando lo necesita?					
16.¿Ir al médico cuando lo necesita sin problema?					
17.¿Hacer uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?					

**18. Tipo de contrato**

- a) Fijo, indefinido o permanente
- b) Temporal (por periodos o meses)
- c) Pasantía, beca de estudios o en prácticas
- d) No sabe

**19. ¿Tiene otro u otros trabajos remunerados?**

- a) Sí, de manera habitual
- b) Sí, pero ocasionalmente

- c) Sí, trabajo de temporada
- d) No tengo otros trabajos

**20. ¿Cuál ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses?**

- a) Menos de 850 soles
- b) Entre 851 a 1700 soles
- c) Entre 1701 a 2550 soles
- d) Entre 2551 a 3400 soles
- e) Entre 3401 a 4240 soles
- f) Mas de 4251 a 5100 soles
- g) Más de 5101 soles

**CONDICIONES DE TRABAJO**

**Condiciones de seguridad**

En su ocupación principal y en una jornada de trabajo habitual, Usted ¿Con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
21. Trabaja en ambientes con suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocar una caída?					
22. Trabaja en ambientes con superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que pueden provocar una caída					
23. Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquina de trabajo que pueden provocar dañoso lesiones como: cortes, goles, raspones o raspaduras, pinchazos, amputaciones, etc.					
<b>En su ocupación principal y en una jornada laboral habitual, usted, ¿Con qué frecuencia...</b>					
24. Manipula o está en contacto con, animales o personas que pueden estar infectados o materiales contaminados: basura fluidos corporales, material de laboratorio, etc.					
25. Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona					
26. Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla?					

**Condiciones ergonómicas**

En su ocupación principal en una jornada laboral habitual, usted, ¿Con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
27. Realiza tareas que le obligan a mantener posturas (posiciones) incómodas o forzadas					

28. Levanta, traslada, empuja o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados					
29. Hace tareas que le obligan a realizar movimientos repetitivos					

### Condiciones psicosociales

En su ocupación principal, en una jornada laboral habitual, usted, ¿Con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
30. Tiene que trabajar muy rápido					
31. Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez					
32. Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos					
33. Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades					
34. Su trabajo le permite aprender cosas nuevas					
35. Puede influir sobre la cantidad de trabajo que te dan					
36. Recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas					
37. Piensa en todo el trabajo y esfuerzo que realiza ¿el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?					

**38. ¿Está preocupada/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado?**

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Algunas veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

### Salud

**39. En las últimas dos semanas, dígame usted en general ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera que se encuentra su estado de salud?**

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Muy mala

En el último mes, con qué frecuencia usted	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
40. Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida					
41. Se ha sentido capaz de tomar decisiones					
42. Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias					
43. Ha sido capaz de enfrentar sus problemas					
44. Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida					
45. Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones					
46. Se ha sentido constantemente bajo presión					
47. Ha sentido que no puede superar sus dificultades					
48. Se ha sentido triste o deprimido/a					
49. Ha perdido confianza en si mismo/a					
50. Ha estado pensando que usted no vale nada					
51. Ha podido concentrarse bien en lo que hace					

Durante los últimos 12 meses, usted...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
52. ¿Ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo?					
53. ¿Ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?					

### Recursos y actividades preventivas

**54. En su ocupación principal ¿Con qué frecuencia está informado respecto a los riesgos para su salud y seguridad relacionadas con su trabajo?**

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Algunas veces
- d) Casi Nunca
- e) Nunca

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
55. ¿Está informado respecto a los riesgos para su salud y seguridad relacionadas con su trabajo?					
56. ¿Requiere el uso de equipos de protección como caso, lentes, botas, etc., obligatorios para sus tareas?					
57. Dispone de equipos de protección personal obligatorios para sus tareas					
58. ¿Sabe si se realiza evaluaciones, mediciones o controles de posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?					
59. En su centro de trabajo ¿tiene acceso a un servicio o área de salud ocupacional?					
60. En su centro de trabajo ¿existe delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?					
61. En su centro de trabajo, en los últimos 24 meses ¿le han realizado el examen médico ocupacional de ingreso, periódico o retiro?					
62. En su centro de trabajo ¿se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo?					
63. En su espacio de trabajo ¿cuenta con agua tratada?					
64. En su espacio de trabajo ¿cuenta con servicios higiénicos?					
65. En su espacio de trabajo ¿cuenta con un ambiente adecuado para realizar su trabajo remoto?					
66. En su espacio de trabajo ¿cuenta con recursos tecnológicos para realizar su trabajo remoto?					

### Apéndice 3: Ficha de validación de experto



#### UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

#### II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Cherres Gamboa Noelia Gasdaly.
- 2.2 Grado académico: Magister en Talento Humano
- 2.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión del Talento Humano
- 2.4 Cargo e institución donde labora: Jefe de Bienestar Universitario – Universidad de San Martín de Porres – Filial Norte
- 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Escala de estrés laboral de la OIT-OMS**
- 2.6 Autor del Instrumento: Gómez Iquiria Mireya Evelina

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

#### Aportes y/o sugerencias:

.....

.....



Nombre y Firma



Esc para salir del modo de pantalla completa

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**Investigador:**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los Ítems del cuestionario: **Escala de estrés laboral de la OIT-OMS** que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS/INDICADORES	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4)	OBSERVACIONES
<b>DIMENSIÓN SUPERIORES Y RECURSOS</b>					X	
1.El que no comprende las metas y misión de la empresa me causa estrés					X	
2.El rendir informe a mis supervisores y a mis subordinados me estrés					X	
3.El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés					X	
4.El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa					X	
5.El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa					X	
6.El que mi supervisor no me respete me estresa					X	
7.El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés					X	
15.El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa					X	
17.El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés					X	
21.El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés					X	
24.El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés					X	
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>					X	
8.El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa					X	

						
9.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés					X	
10.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa					X	
11.El que las políticas generales iniciales por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa					X	
12.El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés					X	
13.El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa					X	
14.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa					X	
16.El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés					X	
18.El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa					X	
19.El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés					X	
20.El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés					X	
22.El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa					X	
23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés					X	
25.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés					X	



Noelia Gasdaly Cherras Gamboa  
Fecha: 26/08/2022



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Cherres Gamboa Noelia Gasdaly.
- 1.2 Grado académico: Magister en Talento Humano
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión del Talento Humano
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Jefe de Bienestar Universitario – Universidad de San Martín de Porres – Filial Norte
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud de Perú – CENSOPAS/INS
- 1.6 Autor del Instrumento: Gómez Iquira Mireya Evelina

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú- CENSOPAS/INS**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

.....  
.....

  
 Nombre y Firma



Anexo 3: Instrumento

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**Investigador:**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: **Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS** que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS/INDICADORES	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4)	OBSERVACIONES
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>					X	
21.¿Con qué frecuencia trabaja en ambientes con suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocar una caída?					X	
22.¿Con qué frecuencia trabaja en ambientes con superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que pueden provocar una caída?					X	
23.¿Con qué frecuencia utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquina de trabajo que pueden provocar dañoso lesiones como: cortes, goles, raspones o raspaduras, pinchazos, amputaciones, etc.?					X	
24.¿Con qué frecuencia manipula o está en contacto con, animales o personas que pueden estar infectados o materiales contaminados: basura fluidos corporales, material de laboratorio, etc.?					X	
25.¿Con qué frecuencia está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona?					X	
26.¿Con qué frecuencia respira sustancias químicas en forma de					X	



polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla?						
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES ERGONÓMICAS</b>					X	
27.¿Con qué frecuencia realiza tareas que le obligan a mantener posturas (posiciones) incómodas o forzadas?					X	
28.¿Con qué frecuencia levanta, traslada, empuja o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?					X	
29.¿Con qué frecuencia hace tareas que le obligan a realizar movimientos repetitivos?					X	
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES PSICOSOCIALES</b>					X	
30.¿Con qué frecuencia tiene que trabajar muy rápido?					X	
31.¿Con qué frecuencia su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?					X	
32.¿Con qué frecuencia su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?					X	
33.¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?					X	
34.¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aprender cosas nuevas?					X	
35.¿Con qué frecuencia puede influir sobre la cantidad de trabajo que te dan?					X	
36.¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas?					X	
37.¿Con qué frecuencia piensa en todo el trabajo, esfuerzo que realiza y si el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?					X	
38.¿Está preocupada/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado?					X	
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE SALUD</b>					X	
39.En las últimas dos semanas, dígame usted en general ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera que se encuentra su estado de salud?					X	
40.¿Con qué frecuencia ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?					X	



41.¿Con qué frecuencia se ha sentido capaz de tomar decisiones?					X	
42.¿Con qué frecuencia ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias?					X	
43.¿Con qué frecuencia ha sido capaz de enfrentar sus problemas?					X	
44.¿Con qué frecuencia se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida?					X	
45.¿Con qué frecuencia ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones?					X	
46.¿Con qué frecuencia se ha sentido constantemente bajo presión?					X	
47.¿Con qué frecuencia ha sentido que no puede superar sus dificultades?					X	
48.¿Con qué frecuencia se ha sentido triste o deprimido/a?					X	
49.¿Con qué frecuencia ha perdido confianza en sí mismo/a?					X	
50.¿Con qué frecuencia ha estado pensando que usted no vale nada?					X	
51.¿Con qué frecuencia ha podido concentrarse bien en lo que hace?					X	
52.En los últimos 12 meses ¿Ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo?					X	
53.En los últimos 12 meses ¿Ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?					X	
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE RECURSOS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS</b>					X	
54. En su centro laboral ¿Con qué frecuencia le informan respecto a los riesgos de salud y seguridad relacionados con su trabajo?					X	
55. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia requiere el uso de equipos de protección como casco, lentes, botas, etc., obligatorios para sus tareas?					X	
56. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de equipos de protección personal obligatorios para sus tareas?					X	
57. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia realizan capacitaciones acerca del uso de los equipos de					X	

						
protección personal y recursos de trabajo?						
58. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia se realiza evaluaciones, mediciones o controles de posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?					X	
59. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia tiene acceso a un servicio o área de salud ocupacional?					X	
60. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia tiene acompañamiento de su delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?					X	
61. En su centro de trabajo, en los últimos 24 meses ¿Con qué frecuencia le han realizado el examen médico ocupacional de ingreso, periódico o retiro?					X	
62. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo?					X	
63. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de agua tratada?					X	
64. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone del uso de servicios higiénicos?					X	
65. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de un ambiente adecuado para realizar su trabajo remoto?					X	
66. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de recursos tecnológicos para realizar su trabajo remoto?					X	



Noelia Gasdaly Cherres Gamboa  
Fecha: 26/08/2022



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**II. DATOS GENERALES**

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Yohanna Andrea León Herrera
- 2.2 Grado académico: MBA – Magister en liderazgo, Psicología Organizacional, Recursos Humanos
- 2.3 Áreas de experiencia profesional: Recursos Humanos
- 2.4 Cargo e institución donde labora: Consultorio Particular
- 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS
- 2.6 Autor del Instrumento: Gomez Iquira Mireya Evelina

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO : Escala de estrés laboral de la OIT-OMS**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

.....



Yohanna Andrea León Herrera



Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**Investigador:**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: **Escala de estrés laboral de la OIT-OMS** que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS/INDICADORES	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4)	OBSERVACIONES
<b>DIMENSIÓN SUPERIORES Y RECURSOS</b>					X	
1.El que no comprende las metas y misión de la empresa me causa estrés					X	
2.El rendir informe a mis supervisores y a mis subordinados me estrés					X	
3.El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés					X	
4.El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa					X	
5.El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa					X	
6.El que mi supervisor no me respete me estresa					X	
7.El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés					X	
15.El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa					X	
17.El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés					X	
21.El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés					X	
24.El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés					X	
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>					X	
8.El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa					X	



Esc. para salir del modo de pantalla completa

9.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés					X	
10.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa					X	
11.El que las políticas generales iniciales por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa					X	
12.El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés					X	
13.El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa					X	
14.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa					X	
16.El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés					X	
18.El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa					X	
19.El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés					X	
20.El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés					X	
22.El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa					X	
23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés					X	
25.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés					X	

Yohanna Andrea León Herrera  
Fecha: 26/08/2022



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Yohanna Andrea León Herrera
- 1.2 Grado académico: MBA – Magister en liderazgo, Psicología Organizacional, Recursos Humanos
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Recursos Humanos
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Consultorio Particular
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS
- 1.6 Autor del Instrumento: Gomez Iquira Mireya Evelina

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

**Aportes y/o sugerencias:**



Yohanna Andrea León Herrera  
Fecha: 26/08/2022



Anexo 3: Instrumento

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**Investigador:**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: **Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS** que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS/INDICADORES	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4)	OBSERVACIONES
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>					X	
21.¿Con qué frecuencia trabaja en ambientes con suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?					X	
22.¿Con qué frecuencia trabaja en ambientes con superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que pueden provocarle una caída?					X	
23.¿Con qué frecuencia utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquina de trabajo que pueden provocarle dañoso lesiones como: cortes, goles, raspones o raspaduras, pinchazos, amputaciones, etc.?					X	
24.¿Con qué frecuencia manipula o está en contacto con, animales o personas que pueden estar infectados o materiales contaminados: basura fluidos corporales, material de laboratorio, etc.?					X	
25.¿Con qué frecuencia está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona?					X	
26.¿Con qué frecuencia respira sustancias químicas en forma de					X	



polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla?					
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES ERGONÓMICAS</b>					X
27.¿Con qué frecuencia realiza tareas que le obligan a mantener posturas (posiciones) incómodas o forzadas?					X
28.¿Con qué frecuencia levanta, traslada, empuja o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?					X
29.¿Con qué frecuencia hace tareas que le obligan a realizar movimientos repetitivos?					X
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES PSICOSOCIALES</b>					X
30.¿Con qué frecuencia tiene que trabajar muy rápido?					X
31.¿Con qué frecuencia su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?					X
32.¿Con qué frecuencia su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?					X
33.¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?					X
34.¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aprender cosas nuevas?					X
35.¿Con qué frecuencia puede influir sobre la cantidad de trabajo que te dan?					X
36.¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas?					X
37.¿Con qué frecuencia piensa en todo el trabajo, esfuerzo que realiza y si el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?					X
38.¿Está preocupada/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado?					X
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE SALUD</b>					X
39.En las últimas dos semanas, dígame usted en general ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera que se encuentra su estado de salud?					X
40.¿Con qué frecuencia ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?					X



41.¿Con qué frecuencia se ha sentido capaz de tomar decisiones?					X	
42.¿Con qué frecuencia ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias?					X	
43.¿Con qué frecuencia ha sido capaz de enfrentar sus problemas?					X	
44.¿Con qué frecuencia se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida?					X	
45.¿Con qué frecuencia ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones?					X	
46.¿Con qué frecuencia se ha sentido constantemente bajo presión?					X	
47.¿Con qué frecuencia ha sentido que no puede superar sus dificultades?					X	
48.¿Con qué frecuencia se ha sentido triste o deprimido/a?					X	
49.¿Con qué frecuencia ha perdido confianza en sí mismo/a?					X	
50.¿Con qué frecuencia ha estado pensando que usted no vale nada?					X	
51.¿Con qué frecuencia ha podido concentrarse bien en lo que hace?					X	
52.En los últimos 12 meses ¿Ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo?					X	
53.En los últimos 12 meses ¿Ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?					X	
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE RECURSOS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS</b>					X	
54. En su centro laboral ¿Con qué frecuencia le informan respecto a los riesgos de salud y seguridad relacionados con su trabajo?					X	
55. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia requiere el uso de equipos de protección como casco, lentes, botas, etc., obligatorios para sus tareas?					X	
56. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de equipos de protección personal obligatorios para sus tareas?					X	
57. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia realizan capacitaciones acerca del uso de los equipos de					X	



protección personal y recursos de trabajo?						
58. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia se realiza evaluaciones, mediciones o controles de posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?					X	
59. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia tiene acceso a un servicio o área de salud ocupacional?					X	
60. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia tiene acompañamiento de su delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?					X	
61. En su centro de trabajo, en los últimos 24 meses ¿Con qué frecuencia le han realizado el examen médico ocupacional de ingreso, periódico o retiro?					X	
62. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo?					X	
63. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de agua tratada?					X	
64. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone del uso de servicios higiénicos?					X	
65. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de un ambiente adecuado para realizar su trabajo remoto?					X	
66. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de recursos tecnológicos para realizar su trabajo remoto?					X	



Yohanna Andrea León Herrera  
Fecha: 26/08/2022



Fecha: 25/08/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**II. DATOS GENERALES**

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Mendoza Nuñez Rossicelo
- 2.2 Grado académico: Magister
- 2.3 Áreas de experiencia profesional: Investigación y docencia universitaria
- 2.4 Cargo e institución donde labora: Docente universitaria/Universidad César Vallejo
- 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de estrés laboral
- 2.6 Autor del Instrumento: OIT-OMS

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO : Escala de estrés laboral de la OIT-OMS**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		x	

**Aportes y/o sugerencias:** Ninguna



Rossicelo Mendoza Nuñez



Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**Investigador:**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: **Escala de estrés laboral de la OIT-OMS** que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS/INDICADORES	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4)	OBSERVACIONES
<b>DIMENSIÓN SUPERIORES Y RECURSOS</b>						
1.El que no comprende las metas y misión de la empresa me causa estrés					X	
2.El rendir informe a mis supervisores y a mis subordinados me estrés						
3.El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés					X	
4.El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa					X	
5.El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa					X	
6.El que mi supervisor no me respete me estresa					X	
7.El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés					X	
15.El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa					X	
17.El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés					X	
21.El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés					X	
24.El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés					X	
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>						
8.El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa					X	



9.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés					X	
10.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa					X	
11.El que las políticas generales iniciales por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa					X	
12.El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés					X	
13.El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa					X	
14.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa					X	
16.El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés					X	
18.El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa					X	
19.El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés					X	
20.El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés					X	
22.El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa					X	
23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés					X	
25.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés					X	



Rossicelo Mendoza Nuñez  
Fecha: 25/08./2022



Fecha: 25/08/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mendoza Nuñez Rossicelo
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Investigación y docencia universitaria
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Docente universitaria/Universidad César Vallejo
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS
- 1.6 Autor del Instrumento: CENSOPAS/INS adaptado por Gómez Iquirá Mireya Evelina

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO : Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		x	

**Aportes y/o sugerencias:** Ninguna



Rossicelo Mendoza Nuñez



Anexo 3: Instrumento

Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19

**Investigador:**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: **Condiciones de trabajo, seguridad y salud de Perú-CENSOPAS/INS** que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS/INDICADORES	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4)	OBSERVACIONES
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>						
21.¿Con qué frecuencia trabaja en ambientes con suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?					X	
22.¿Con qué frecuencia trabaja en ambientes con superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que pueden provocarle una caída?					X	
23.¿Con qué frecuencia utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquina de trabajo que pueden provocarle dañoso lesiones como: cortes, goles, raspones o raspaduras, pinchazos, amputaciones, etc.?					X	
24.¿Con qué frecuencia manipula o está en contacto con, animales o personas que pueden estar infectados o materiales contaminados: basura fluidos corporales, material de laboratorio, etc.?					X	
25.¿Con qué frecuencia está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona?					X	
26.¿Con qué frecuencia respira sustancias químicas en forma de					X	



para salir del modo de pantalla completa

polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla?					
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES ERGONÓMICAS</b>					
27.¿Con qué frecuencia realiza tareas que le obligan a mantener posturas (posiciones) incómodas o forzadas?				X	
28.¿Con qué frecuencia levanta, traslada, empuja o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?				X	
29.¿Con qué frecuencia hace tareas que le obligan a realizar movimientos repetitivos?				X	
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES PSICOSOCIALES</b>					
30.¿Con qué frecuencia tiene que trabajar muy rápido?				X	
31.¿Con qué frecuencia su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?				X	
32.¿Con qué frecuencia su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?				X	
33.¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?				X	
34.¿Con qué frecuencia su trabajo le permite aprender cosas nuevas?				X	
35.¿Con qué frecuencia puede influir sobre la cantidad de trabajo que te dan?				X	
36.¿Con qué frecuencia recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas?				X	
37.¿Con qué frecuencia piensa en todo el trabajo, esfuerzo que realiza y si el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?				X	
38.¿Está preocupada/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado?				X	
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE SALUD</b>					
39.En las últimas dos semanas, dígame usted en general ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera que se encuentra su estado de salud?				X	
40.¿Con qué frecuencia ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?				X	



41.¿Con qué frecuencia se ha sentido capaz de tomar decisiones?					X	
42.¿Con qué frecuencia ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias?					X	
43.¿Con qué frecuencia ha sido capaz de enfrentar sus problemas?					X	
44.¿Con qué frecuencia se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida?					X	
45.¿Con qué frecuencia ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones?					X	
46.¿Con qué frecuencia se ha sentido constantemente bajo presión?					X	
47.¿Con qué frecuencia ha sentido que no puede superar sus dificultades?					X	
48.¿Con qué frecuencia se ha sentido triste o deprimido/a?					X	
49.¿Con qué frecuencia ha perdido confianza en sí mismo/a?					X	
50.¿Con qué frecuencia ha estado pensando que usted no vale nada?					X	
51.¿Con qué frecuencia ha podido concentrarse bien en lo que hace?					X	
52.En los últimos 12 meses ¿Ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo?					X	
53.En los últimos 12 meses ¿Ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?					X	
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE RECURSOS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS</b>						
54. En su centro laboral ¿Con qué frecuencia le informan respecto a los riesgos de salud y seguridad relacionados con su trabajo?					X	
55. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia requiere el uso de equipos de protección como casco, lentes, botas, etc., obligatorios para sus tareas?					X	
56. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de equipos de protección personal obligatorios para sus tareas?					X	
57. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia realizan capacitaciones acerca del uso de los equipos de					X	



protección personal y recursos de trabajo?						
58. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia se realiza evaluaciones, mediciones o controles de posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?					X	
59. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia tiene acceso a un servicio o área de salud ocupacional?					X	
60. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia tiene acompañamiento de su delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?					X	
61. En su centro de trabajo, en los últimos 24 meses ¿Con qué frecuencia le han realizado el examen médico ocupacional de ingreso, periódico o retiro?					X	
62. En su centro de trabajo ¿Con qué frecuencia se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo?					X	
63. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de agua tratada?					X	
64. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone del uso de servicios higiénicos?					X	
65. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de un ambiente adecuado para realizar su trabajo remoto?					X	
66. En su espacio de trabajo ¿Con qué frecuencia dispone de recursos tecnológicos para realizar su trabajo remoto?					X	

Rossicelo Mendoza Nuñez  
Fecha: 25/08./2022