



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
ENFERMERÍA

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES
EXTRALABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN
CONDUCTORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE
PÚBLICO EN TIEMPOS DE COVID-19**

**Extra-work Psychosocial Risk factors and work stress in
Drivers of Public Transport Companies in Times of Covid-19**

**TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

AUTORES:

YOHANNA VICTORIA VEGA HUAYLLA

DIANA VIVIANA VILLEGAS ÑAUPARI

ASESORA:

MG. MARLENE GIRALDO GIRALDO

LIMA - PERÚ

2023

JURADO

Presidente: Mg. Julia Raquel Melendez De la Cruz

Vocal: Mg. Hugo Rolando Campos Coronel

Secretario: Mg. Maria Angela Fernández Pacheco

Fecha de Sustentación: 15 de febrero del 2023

Calificación: Aprobado

ASESORA DE TESIS

Mg. Aurora Marlene Giraldo Giraldo

Departamento Académico de Enfermería

ORCID: 0000 – 0002 – 5529 - 0768

DEDICATORIA

Dedicado a nuestras familias por su constante apoyo y soporte en nuestro camino a una vida profesional y a nosotras por ser constantes y no dejar truncado nuestro paso a la licenciatura.

AGRADECIMIENTOS

Agradecidas profundamente con tres docentes vitales para este proyecto, Mg. Marlene quien gracias a su conocimiento y su tiempo se logró completar este estudio de investigación, al profesor Daniel por su apoyo y guía en el desarrollo del instrumento y al profesor Leliz por sus sugerencias para la mejora del estudio.

Así mismo a los gerentes de las empresas de transporte público que aceptaron nuestro trabajo.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Este estudio fue autofinanciado y no se emplearon recursos de instituciones privadas o públicas, ni de terceras personas.

DECLARACIONES Y CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

RESULTADO DE INFORME DE SIMILITUD

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRALABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN CONDUCTORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO EN TIEMPOS DE COVID-19.

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	25%	8%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucp.edu.co Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	psicologiaysalud.uv.mx Fuente de Internet	1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. OBJETIVOS	15
III. MATERIAL Y MÉTODO	16
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	32
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
VIII. TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS	41
Anexos	

RESUMEN

La pandemia por Covid-19 generó cambios trascendentales a nivel personal, familiar y laboral, siendo el sector transporte el más afectado. Así mismo existen factores de riesgo psicosociales que incluyen tres aspectos, extralaboral, intralaboral y personal que aquejan al trabajador afectando el desempeño laboral y su calidad de vida obteniendo como consecuencia principal el estrés laboral.

Objetivos: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales extralaborales y el estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de Covid-19. **Material y método:** Enfoque cuantitativo, diseño tipo correlacional y corte transversal con una población conformada por 100 conductores de tres empresas de transporte público que cumplen con los criterios de inclusión. La ejecución fue semipresencial, con la entrega del consentimiento informado, dos cuestionarios autoadministrados y una ficha de datos generales, los datos fueron codificados en una base de datos en Ms Excel y mediante el programa estadístico Stata versión 17.0 se realizó la interpretación con coeficiente de correlación de Spearman (ρ). **Resultados:** El nivel de estrés laboral en el 100% de los conductores fue de nivel alto, los factores de riesgo psicosocial extralaboral social, económico y familiar resultaron estadísticamente significativos, prevaleciendo el factor social con un 95% de riesgo muy alto. Existe relación directa entre las variables con Rho de Spearman de 0.366. **Conclusiones:** Se encontró relación directa positiva de nivel bajo entre los factores de riesgo psicosocial extralaboral y el nivel de estrés laboral.

Palabras clave: Covid-19, estrés laboral, factores de riesgo, familia, transportes. DECS.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic generated transcendental changes at a personal, family and work level, with the transport sector being the most affected. Likewise, there are psychosocial risk factors that include three aspects, extra-labour, intra-labour and personal that afflict the worker, affecting work performance and their quality of life, obtaining work stress as the main consequence. Objectives: To determine the relationship between non-occupational psychosocial risk factors and work stress in drivers of public transport companies in times of Covid-19. Material and method: Quantitative approach, correlational type design and cross-section with a population made up of 100 drivers from three public transport companies that meet the inclusion criteria. The execution was semi-face-to-face, with the delivery of informed consent, two self-administered questionnaires and a general data sheet, the data were coded in a database in Ms Excel and through the statistical program Stata version 17.0 the interpretation with correlation coefficient was performed. Spearman's (rho). Results: The level of work stress in 100% of the drivers was high, the social, economic and family extra-work psychosocial risk factors were statistically significant, prevailing the social factor with a 95% very high risk. There is a direct relationship between the variables with Spearman's Rho of 0.366. Conclusions: A low-level positive direct relationship was found between extra-occupational psychosocial risk factors and the level of work stress.

Keywords: Covid-19, work stress, risk factors, family, transport. (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

La enfermedad por coronavirus también conocida como COVID-19 fue notificada por primera vez el 31 de diciembre del 2019 en Wuhan, una ciudad de China y que tras varios encuentros de investigadores de diferentes países con directivos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la alarmante propagación de este virus con alta capacidad de infectividad y patogenicidad, se declaró como pandemia a esta enfermedad el 11 de marzo del 2020. Del mismo modo la principal medida a nivel mundial para frenar o mitigar el impacto de este, fue el aislamiento social obligatorio, establecido el 15 de marzo en Perú (1)(2).

A través de la declaración del estado de emergencia nacional junto a medidas como el cierre de todas las fronteras y la suspensión de los vuelos nacionales e internacionales; todas estas precauciones necesarias trajeron consigo inevitables consecuencias en distintos ámbitos como en la economía, educación, salud, trabajo y muchos más, así también el retraso en los planes para el cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (3).

Es entonces que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el valor total de la pérdida de ingresos provenientes del trabajo a nivel mundial durante los tres primeros trimestres del año 2020 se elevó a 3,5 billones de dólares (4). Bárcena P., secretaria ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) indicó que en dicha región se presentaron siete años de un pausado

crecimiento con altos casos de pobreza y desigualdad, espacios limitados de política fiscal y aumento de desacuerdos (3).

De esta manera se presentó una disminución del crecimiento económico de -5.3% (5), donde las condiciones para aquellas personas de ingresos bajos y vulnerables a la enfermedad se volvió más desfavorable así mismo para aquellos que trabajan se incrementaron los factores estresantes. En el Perú, de acuerdo con el Banco Mundial todas las medidas mencionadas y las condiciones económicas para el presente, conducen a una caída en cadena con la disminución del consumo por parte de la población sobre todo en servicios como transporte, restaurantes y comercio que llevó a un descenso en los ingresos de los trabajadores, principalmente independientes (6).

De tal manera que el inicio del estado de emergencia condujo una reducción de 50% de la flota de transporte urbano del país, en julio el Ministerio de Transporte y Comunicaciones (MTC) presentó el “lineamiento sectorial para la prevención del Covid-19 en el servicio de transporte terrestre regular de personas de ámbito provincial”, donde se especifican recomendaciones y normas obligatorias para el conductor, cobrador y los usuarios (7). Se considera a cada unidad como un foco de contagio; conforme a las fechas indicadas para la reactivación económica nacional se dispuso que a fines de mayo, un 100% de carros se encuentren en operación (8).

Por ello el lineamiento mencionado hace énfasis en transportar únicamente usuarios sentados que a comparación de antes de la pandemia se permitía que los usuarios vayan también de pie, el número de usuarios y ganancias disminuyó. La Unión Gremial de Transporte Urbano (UGTU) refirió que aproximadamente 16 000

unidades pierden de S/.300 a S/.400 diarios equivalentes al 25% a 33% de sus ingresos; ante ello el MTC autorizó el subsidio económico a las empresas de transporte urbano (8).

Como tal, la coyuntura a nivel mundial y nacional ha generado que los trabajadores, sobre todo aquellos que proveen servicios esenciales, se exijan de forma drástica y sobrepasen sus límites y capacidades con una gran sobrecarga laboral (9). Según la OIT el estrés no es un trastorno a la salud sino el signo inicial de una reacción a un daño físico y emocional (10). Asimismo, la **OMS** lo define como la respuesta que puede tener una persona debido a exigencias y presiones que no se adecúan a sus conocimientos y competencias los cuales ponen a prueba su aptitud para enfrentar la problemática (11).

En tal sentido el estrés relacionado al trabajo o también conocido como estrés laboral considerado hoy en día uno de los problemas más serios en los trabajadores, la OIT se refiere a manera de una enfermedad perjudicial para las economías de los países en vías de desarrollo dado a las consecuencias como la falta de motivación, baja productividad, daño en la salud física y mental del trabajador(a) ; no obstante, según la OMS, las medidas que se toman como prevención en las empresas pueden solo resguardar contra el estrés precedente de su ocupación laboral (11,12).

Sin embargo, el proceso de trabajo de los transportistas es muy exigente, por las largas horas que deben estar sentados y concentrados, además que en algunos casos pagan por el alquiler de una unidad de transporte debiendo trabajar más horas para obtener ganancias tanto para el alquiler como para su hogar; esto suma a una

sobrecarga y efecto negativo en su salud. Por lo tanto, la **OIT** considera al estrés laboral como aquella angustia causada por momentos sofocantes que generan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos que en ocasiones puede ser grave. Siendo esa respuesta física y emocional al deterioro provocado por un desequilibrio entre las demandas percibidas, exigencias, los recursos y las habilidades o capacidades observadas por la persona para afrontar dichas exigencias (10).

Asimismo, no todos los trabajadores tienen una reacción similar frente al estrés laboral, varía según la intensidad y los factores; según el endocrinólogo Hans Selye quien introduce la definición de Síndrome General de Adaptación como un grupo de sucesos fisiológicos en respuesta a diversos estresores lo divide en tres fases, las cuales son:

Fase de alarma que consiste en la manifestación de un peligro o estresor el cual provoca una situación de aviso o señal, disminuyendo la resistencia por debajo de lo normal. Todas estas reacciones se producen para poder llevar al organismo a prepararse para afrontar una actividad o esfuerzo (13).

Por consiguiente, **fase de resistencia y adaptación**, donde el organismo trata de adelantar, adecuarse o afrontar toda existencia de factores que sea percibido como amenaza o agente nocivo; y por último la **fase de agotamiento**, la cual se da cuando el ataque es reiterativo o ya sea que su duración es más amplia y también cuando los recursos que tiene la persona para poder obtener un nivel de adaptación no son lo que se requiere (13,14). Las reacciones fisiológicas del organismo de un

trabajador frente al estrés se presentan en tres importantes sistemas como: endocrino, nervioso e inmunológico.

Por lo tanto, frente a la presencia de un estresor la respuesta neurológica realiza la función de activar el hipotálamo causando una respuesta hormonal, incitando a la hipófisis la cual segrega corticotropina que a su vez excita las glándulas suprarrenales, luego se da la producción de adrenalina y noradrenalina de la parte interior y en la parte externa la aldosterona y cortisol. Es así que, la adrenalina y la noradrenalina generan energía en poco tiempo y el cortisol aumenta en los momentos de indecisión. Finalmente, la aldosterona y corticosterona realizan vasoconstricción de los vasos sanguíneos causando así la respuesta del estrés (15).

Asimismo, el hipotálamo interviene en el sistema nervioso autónomo para desarrollar una respuesta de forma inmediata de estrés lo que estimula a los nervios sensoriales y suprarrenales. En ciertas fases la función de la hipófisis puede aumentar la fabricación de sustancias químicas lo que llevaría a un error del sistema inmunológico cambiando la función de los leucocitos o hasta la reducción de estos (15). Por tanto, sobre el tiempo de exposición a los factores estresantes existen dos diferentes tipos de estrés, el estrés agudo, es la respuesta rápida e intensa que supera los límites de estabilidad física y mental del individuo y el estrés crónico que se obtiene como resultado de una exposición continua y constante a factores estresantes externos o por situaciones crónicas de la respuesta al estrés (como en sujetos deprimidos o con estrés postraumático).

Dado que la persona se ve predispuesta durante mucho tiempo a las hormonas del estrés (catecolaminas, adrenalina y noradrenalina, liberadas por el sistema nervioso simpático; y los glucocorticoides). Diversos escritores clasifican como estrés agudo al que es producido en un período menor a 6 meses y estrés crónico en un tiempo de 6 meses a más (16). Los conductores que en su mayoría han trabajado durante el periodo de emergencia sanitaria la cual constituye un tiempo mayor a 6 meses, han estado expuestos a factores estresantes y posiblemente con mayor riesgo de los factores psicosociales extralaborales.

A su vez, con el ritmo de trabajo establecido por las comunicaciones instantáneas y los altos niveles de competencia a nivel mundial y nacional, surge cada vez más difícil separar el trabajo y la vida personal. Los factores psicosociales son condiciones organizacionales, mientras que los riesgos psicosociales son hechos o situaciones de la organización con una mayor posibilidad de alterar la salud del colaborador (17).

Después de todo, la OIT determina los factores de riesgo psicosociales como aquellas características de las condiciones de trabajo que influyen en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, del mismo modo consisten en el intercambio entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte; mientras que por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo mediante percepciones y experiencias, pueden intervenir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo; cuando los factores son

perjudiciales para la ejecución de la actividad laboral y la calidad de vida se denomina factor de riesgo psicosocial cuya principal consecuencia es el estrés laboral y otras enfermedades ocupacionales (18, 19).

Además, existen acuerdos en otros países latinoamericanos sobre los factores psicosociales incluyen los aspectos intralaborales, extralaborales o externos de la organización y las condiciones o características individuales propias al trabajador, que en una interacción dinámica a través de percepciones y experiencias, repercuten en el desempeño y la salud de las personas en el trabajo (20).

En tal sentido las condiciones intralaborales hacen alusión a las características del trabajo y su organización; mientras que las condiciones extralaborales o factores de riesgo psicosociales extralaborales que etimológicamente significa “fuera del trabajo”, engloban los aspectos del entorno familiar (relaciones con los hijos, conyugales, educación de los hijos, cuidado de familiares enfermos o convivencia con adultos mayores), social (comunidad, amigos) y económico del trabajador que pueden intervenir en la salud y bienestar del individuo. Todos estos aspectos de las condiciones extralaborales son individuales, únicos y diferentes según la realidad de cada trabajador y que no se sabe cuán dependientes son del estrés generado por el trabajo (21).

A diferencia de los factores de riesgo psicosociales intralaborales que se determinó una relación positiva con el estrés laboral en el estudio descriptivo correlacional presentado por Arce R. y otros investigadores en 35 empleados de una fundación

de niños con discapacidad, que concluyeron que niveles altos de riesgo psicosocial intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral (22).

Por lo tanto, las nuevas prácticas adoptadas por las empresas de transporte público para evitar el contagio llevaron a un aumento de despidos, desempleo y para los conductores que se mantuvieron laborando fue necesario que estén más concentrados al realizar sus actividades, dado a la inseguridad o el miedo de contagiarse y por consecuencia contagiar a sus familiares, este enfrentamiento a situaciones complejas desafía a los mecanismos de capacidad de adaptación y de regulación emocional (23).

Es entonces el conductor aquella persona natural, titular de una licencia de conducir válida, con autorización para manejar vehículos de categoría, en este caso, A-IIb (mínimo 21 años) y/o AIIIa (mínimo 24 años) cuya finalidad es la prestación de servicio de transporte público y que según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) forman parte de la población económicamente activa (PEA) según grupos de edad que se clasifica en cuatro, siendo la de mayor población entre los 25 a 59 años que abarca un 70.6% (23).

En tanto las sanciones, seguros obligatorios, registros y reglamentos que deben tomar en cuenta los líderes de las empresas públicas y privadas de transporte se dan a conocer en la Ley N° 27181 - Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre, de igual forma dirigido a los conductores o transportistas para que apliquen un manejo correcto de su trabajo (24). Así mismo el Ministerio de Trabajo menciona sobre las obligaciones y derechos laborales en el transporte urbano en el cual se dice que

ningún trabajador puede ser discriminado por su origen, raza, condición económica o cualquier otra índole y que su jornada laboral debe ser un máximo de 12 horas diarias y los conductores no deberán manejar más de 5 horas de forma continúa teniendo una remuneración mínima vital que asciende a 750 nuevos soles (25). Así mismo la Ley N°29783- Ley de salud y seguridad en el trabajo que bajo nueve principios propone como objetivo la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales de todo trabajador garantizando un estilo de vida saludable física, mental y socialmente (26).

En el plano internacional, en Costa Rica, Arce J. realizó un estudio con la finalidad de caracterizar los factores de riesgo psicosociales extralaborales de los trabajadores del área administrativa de una organización universitaria y determinar el nivel de estrés en una población de 227 trabajadores. Se obtuvo como resultado que 68 de ellos tienen niveles de estrés laboral muy alto y alto, 76 niveles medio y bajo; se concluye que existe una alarma considerable en la buena salud de los trabajadores puesto que a partir del nivel de estrés bajo se necesitan realizar intervenciones particulares (22).

Por otro lado, en Pereira, Salgado M. en su estudio encontró la relación entre factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en conductores, en una empresa de transporte. Según los resultados obtenidos, la correlación entre las variables fundamentales que son los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y el estrés laboral calificaron un nivel moderado y el grado de asociación es significativo. La puntuación inicialmente de los niveles de estrés fue entre muy bajo

y bajo; por lo tanto, no se pudo determinar que el estrés laboral esté presente en la mayoría de los conductores de la empresa pese a las situaciones que se puedan presentar diariamente por sus quehaceres y recomienda la aplicación de la investigación en una población mayor y sustancial para establecer con claridad y mayor confianza el resultado mencionado (27).

Para el ámbito nacional se encontró la investigación de Miranda S. cuya finalidad fue identificar el nivel de estrés laboral en conductores de empresas de transporte público de la ciudad de Cusco con alta siniestralidad, se aplicó un instrumento denominado “Escala de Apreciación del Estrés en la Conducción” a una muestra formada por 78 conductores, en los resultados se obtuvo que se presentaron más casos de estrés laboral moderado con un 42,3%, es decir que dicha población posiblemente padecen dolores de espalda, de cabeza, tensión muscular acompañado de irritabilidad y mal humor a causa de las condiciones que lleva ejecutar su labor; en cuanto al nivel alto de estrés se observó en el 39,7%, siendo la diferencia entre ambos niveles es mínimo se puede afirmar que existe un riesgo de que dichos conductores presenten manifestaciones psicosomáticas frecuentemente, así como desencadenar enfermedades cardiovasculares o Síndrome de Burnout (28).

Sin embargo Cáceres K. en su estudio de investigación cuya finalidad fue establecer una relación entre el estrés laboral y las habilidades sociales en conductores de una empresa específica de transportes en el año 2017. El resultado obtenido a través del instrumento alfa de Cronbach a 200 conductores, fue la relación inversa y significativa de las variables, lo que quiere decir que el estrés laboral de los

conductores afecta mínimamente al uso de sus habilidades sociales y de manera viceversa (29).

En el estudio se presenta el “Modelo de ajuste persona-entorno” de French, Caplan y Harrison el cual permite conocer de qué manera afecta a la salud del trabajador(a) las características propias de la persona y el entorno laboral; propone que el estrés no es provocado por la persona ni por el entorno por lo contrario ocurre cuando no hay ajuste entre ambos, con la finalidad de proporcionar un entorno adecuado (30). Distingue la representación objetiva y subjetiva del individuo y del ambiente; el individuo objetivo refiere al sujeto tal como es mientras que el individuo subjetivo, a su autoconcepto, términos que se pueden acuñar a todo trabajador independientemente de su área de desempeño; la teoría también alude al ambiente objetivo que trata sobre los eventos y situaciones físicas y sociales en el entorno, que para la población de estudio que son los conductores serían el clima estacional, accidentes de tránsito, cumplimiento con las medidas de bioseguridad, relación con la familia, estado económico y otras, el último término es el ambiente subjetivo que describe la percepción e interpretación del sujeto ante situaciones y eventos del entorno (31).

Debido a que el cuidado enfermero es holístico e integral dirigido a la persona, familia y comunidad en todos los niveles de atención, se hace mención al “Modelo de sistemas de Neuman” de la enfermera Betty Neuman quien considera que la enfermería debe cuidar a la persona en todas sus dimensiones, además define como “una profesión única que se ocupa de todas las variables que afectan a la respuesta

del individuo frente al estrés”. Su modelo de sistemas es dinámico porque se basa en la relación continua del sujeto con los factores de estrés ambiental, que tienen potencial para causar una reacción; el modelo es aplicable globalmente, a individuos y sistemas grandes (comunidades, naciones) de todas las culturas. La intención del modelo de Neuman Systems es establecer una estructura que describa las partes y subpartes y su interrelación para la totalidad del sujeto como un completo sistema; se denota entonces el valor de la salud mental siendo parte de un individuo, para el caso, un conductor con relación a los diversos factores generadores de estrés en su trabajo y con latente riesgo de los factores psicosociales extralaborales de su ambiente (32).

Por lo descrito, incentiva a las investigadoras a identificar si existe dependencia del estrés laboral con los factores de riesgo psicosociales extralaborales en conductores de las empresas de transporte público “Peralitos S.A” que cuentan con 30 conductores, “Sur Lima S.A” con 120 conductores y “Cuarenta Integrada S.A” con 30 conductores. Como usuarios de dichas líneas, se ha observado que las unidades no cuentan con las medidas de bioseguridad puntualizadas en el lineamiento, siendo el área de estudio, tres empresas que han recorrido principalmente en el distrito de San Juan de Lurigancho (SJL), distrito con mayor número de habitantes y el cual según la DGE desde el 15 de febrero del 2020 al 19 de febrero del 2021 es el distrito con mayor número de casos por Covid – 19 ,con un total de 46 331 y a su vez con mayor cantidad de accidentes de tránsito (33).

En tal sentido se observa que el rubro de transporte público en la zona es muy sacrificado y que los conductores tienen mayor sobrecarga laboral debido a la

coyuntura nacional, el clima organizacional no es adecuado, presencia de desequilibrio del esfuerzo-recompensa y preocupación por su salud y de su entorno, razones que pueden dirigir a una serie de enfermedades.

El propósito del estudio será contribuir con los conductores a que puedan identificar los factores de riesgo psicosociales extralaborales, así como su nivel de estrés laboral, para que se plantee estrategias de intervención orientadas a velar por la salud ocupacional de los trabajadores y la importancia de controlar y adaptarse a situaciones de estrés generadas en el ámbito intra o extralaboral de manera oportuna y eficaz en este tiempo de pandemia por Covid-19.

La presente investigación también será una contribución para visibilizar la realidad de las condiciones de los trabajadores en este rubro poco atendido, sumado a la informalidad del sector y las escasas medidas de seguridad y monitoreo en la salud de los trabajadores, por ello es importante contar con una base de información real para la vigilancia ocupacional y las medidas de prevención y manejo del estrés laboral, que se verá fortalecido con un seguimiento por profesionales especialistas en el ámbito de la salud ocupacional según la exigencia del MTC a través de los lineamientos especificados en su protocolo sanitario (7).

Por lo tanto, se plantea la siguiente situación problemática, la pandemia por Covid-19 trajo consigo múltiples y graves consecuencias en todos los ámbitos, con mayor impacto a aquellas naciones en vías de desarrollo, evidenciándose la pobre tecnología y poco avance en el sistema de salud del Perú. Muchas medidas fueron impuestas para los trabajadores del área de transporte, a quienes se le permitió la

actividad laboral, significó un descenso en sus ingresos económicos, sumado a ello la misma coyuntura generó temor de infección a los mismos conductores como para sus familiares ya que se consideró a las unidades de transporte, focos importantes de contagio.

Asimismo el conductor de transporte público recibe su salario dependiendo de la cantidad de vueltas que realice, en un día aproximadamente hace tres a cuatro vueltas que dura desde tempranas horas hasta la medianoche; antes de la pandemia estaban sometidos a factores estresantes durante sus actividades de trabajo, como el clima, ruidos, delincuencia, accidentes de tránsito, grescas con los usuarios que podían terminar incluso en la fiscalía, ahora en tiempos de Covid-19 dichos factores incrementan como el salario bajo, miedo de infección, baja cantidad de pasajeros.

En tal sentido el estrés laboral podría estar relacionado con la presencia de ciertos factores; para el comité mixto para la salud, el trabajo de la OIT y la OMS, la interacción entre el trabajador y su medio ambiente laboral, se ve evidenciado en el nivel de satisfacción personal fuera del trabajo y dependiendo de las percepciones y vivencias que tenga el trabajador, aquello puede influir en la salud, en el rendimiento y la productividad de la organización (34). Entonces ¿cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales extralaborales y el estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de Covid-19?

HIPÓTESIS:

Existe correlación directa entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales extralaborales en conductores de empresas de transporte público en tiempos de Covid-19.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales extralaborales y el estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de Covid-19.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar el nivel de estrés en los conductores de empresas de transporte público.
- Identificar los factores de riesgo psicosociales extralaborales en los conductores.
- Establecer la relación entre los factores de riesgo psicosociales extralaborales según sus dimensiones familiar, social, económico y el estrés laboral en conductores.

III. MATERIAL Y MÉTODO

DISEÑO DEL ESTUDIO:

El presente estudio de investigación es de enfoque cuantitativo, el diseño de tipo correlacional y de corte transversal.

POBLACIÓN:

La investigación fue aplicada a un total de 100 conductores de transporte público entre los 21 y 59 años de las empresas de transporte público Peralitos S.A, Sur Lima S.A y Cuarenta Integrada S.A. y que cumplan con los criterios de selección.

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

→ Criterios de inclusión:

- Conductores entre 21 y 59 años.
- Conductores que laboran en la empresa de transporte público en un tiempo mayor o igual a 6 meses.
- Que acepten participar en la investigación voluntariamente.
- Conductores con o sin contrato.
- Conductores que trabajen en empresas que tengan recorrido por el distrito de San Juan de Lurigancho

→ Criterios de exclusión

- Conductores de transporte privado
- Conductores que laboran de manera eventual
- Conductores que laboran en la empresa de transporte público en un tiempo menor a 6 meses.

PROCEDIMIENTO

El estudio fue registrado en SIDISI, sometido al comité de revisión de la Facultad de Enfermería, registrado en la UIGICT y aprobado por el Comité Institucional de Ética e Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (CIEI). Para la etapa de ejecución se contó con la autorización de los gerentes de las tres empresas de transporte público (Peralitos S.A, Sur Lima S.A, y Cuarenta Integrada S.A).

Se inició el estudio en el mes de abril hasta mayo del 2022, para la recolección de datos semipresencial se colocaron afiches con información de la investigación en áreas estratégicas de los locales de cada empresa, dos días después se entregaron juegos de hojas (consentimiento informado, ficha de datos generales y dos cuestionarios) cada uno de ellos con un código único para cada participante (001, 002, 003, etc.) a un encargado de cada empresa, adicional de una hoja diaria que cumplía la función de una lista, en la que cada conductor que recibía un juego se anotaba, además una ánfora en la que los participantes dejaban las hojas llenadas, cada día solicitamos a cada encargado una foto de la hoja diaria para la realización de llamadas a los participantes y resolver dudas respecto al llenado con una duración de 6 a 20 minutos como máximo, cada fin de semana acudimos por las hojas de las ánforas, se siguió este proceso durante 3 semanas que se cumplió el total de la población y se entregó a los gerentes una gigantografía con información sobre la salud mental junto a un video elaborado por las investigadoras a modo de agradecimiento por su participación se indicó a todos los participantes el resultado del nivel de estrés y factores de riesgo psicosociales extralaborales mediante mensaje de texto de manera individual, sumado a lo descrito que supone una base

de datos de la población se propone una intervención enfermera como: ejecutar el árbol de problemas en el cual ellos mismos puedan brindar sus opiniones y de acuerdo a lo encontrado brindar una sesión educativa así mismo estudiar el impacto de este en la vida de los conductores comparándolo con los resultados actuales, así mismo una campaña multidisciplinaria de manera gratuita para que puedan realizarse algún examen físico como realizar actividades físicas ,dejando una ventana a nuevas investigaciones.

TÉCNICAS E INSTRUMENTO

Como técnica se empleó la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos de recolección, uno para cada variable, el primer cuestionario fue la “Escala de Apreciación del Estrés en la Conducción” realizado por Fernández J., Mielgo M. (28), con una confiabilidad de 0,882 según el alfa de Cronbach y una validez por análisis factorial; este cuestionario fue adaptado y validado por las autoras para efectos del estudio y aplicado durante el contexto de la pandemia por Covid-19, la validación se realizó por juicio de expertos obteniendo una confiabilidad alta con un alfa de Cronbach 0,83.

El segundo instrumento es el cuestionario para la variable factores de riesgo psicosocial extralaboral, elaborado y validado por el Ministerio de Protección Social de Colombia, la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (35), el instrumento puede ser aplicado a trabajadores de todas las ocupaciones. Su validez se estimó a partir de dos procesamiento estadísticos, análisis factorial y coeficientes de correlación y el nivel de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach que resultó 0.88. Conformada por 31 ítems los cuales se agrupan en 3

dimensiones, familiar (ítems: 18,19,20,21,22, 23, 24, 25, 26, 27, 28), social (1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17) y económico (5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31).

Todos los datos e información recibida se manejaron de forma confidencial con acceso único de las investigadoras, al término del estudio se eliminaron todos los datos personales.

TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos fueron codificados y luego recopilados a una base de datos creada en el programa Ms Excel para su posterior análisis mediante el programa estadístico Stata Versión 17.0 proporcionado por la universidad.

Para definir la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales extralaborales en conductores de empresas de transporte público en tiempos de Covid-19, se calculó el coeficiente de correlación entre ambas variables. En la selección de la prueba estadística, se evaluó con antelación el requisito de distribución normal de las variables estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales extralaborales. Dado que ambas variables no cumplieron el requisito planteado, se definió la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Para determinar el nivel de estrés y el nivel de los factores de riesgo psicosociales extralaborales en los conductores de tres empresas de transporte público, se obtuvieron tablas de distribución de frecuencias de las variables estrés y factores de riesgo psicosociales extralaborales según sus respectivas escalas de clasificación.

Se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 ($p < 0.05$) y los resultados se muestran en tablas y gráficos.

IV. RESULTADOS

Según la información recolectada de los conductores de tres empresas de transporte público, Peralitos S.A; Sur Lima S.A y Cuarenta Integrada S.A los resultados obtenidos son los siguientes:

- **TABLA 1: Relación entre factores de riesgo psicosociales extralaborales y nivel de estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de covid -19.** Se evidencia una relación directa entre las variables factores de riesgo psicosociales extralaborales y estrés laboral ($Rho=0.366$) la cual resultó estadísticamente significativa ($p=0.000$), es decir, niveles altos de factores de riesgo psicosociales extralaborales se corresponden con niveles altos de estrés laboral.
- **TABLA 2: Nivel de estrés en los conductores de tres empresas de transporte público en tiempos de Covid 19.** Se encontró que el 100% de los conductores de las tres empresas de transporte público que participaron en el estudio presentaron niveles de estrés alto durante el contexto del covid -19.
- **TABLA 3: Factores de riesgo psicosociales extralaborales en los conductores de tres empresas de transporte público,** según las dimensiones prevaleció el factor social con 95.0% de riesgo muy alto, seguido del factor familiar con 86.0% y el factor económico con 81.0%.

- **TABLA 4: Relación entre los factores de riesgo psicosociales extralaborales según sus dimensiones familiar, social, económico y el nivel de estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de Covid-19**, existe una relación directa entre la variable factores de riesgo psicosociales extralaborales, dimensión familiar y estrés laboral ($Rho=0.385$), resultó estadísticamente significativa ($p=0.000$), es decir, niveles altos del factor de riesgo familiar se corresponden con niveles altos de estrés laboral; para el factor social ($Rho=0.238$), resultó estadísticamente significativa ($p=0.017$); niveles altos del factor de riesgo social se corresponden con niveles altos de estrés laboral y el factor económico ($Rho=0.288$), estadísticamente significativa ($p=0.004$); niveles altos del factor de riesgo económico se corresponden con niveles altos de estrés laboral.

V. DISCUSIÓN

El estudio, factores de riesgo psicosociales extralaborales y estrés laboral en conductores se realizó en tres empresas de transporte público: Peralitos S.A., Lima Sur S.A. y Cuarenta Integrada S.A. en tiempos de Covid – 19 en el año 2022.

De acuerdo a los resultados obtenidos, coincide con lo planteado en la hipótesis y en respuesta al objetivo general, dejando en claro que mientras más factores de riesgo psicosociales extralaborales estén presentes en el conductor de transporte público mayor nivel de estrés laboral presentarán (tabla 1), lo que concuerda con Diago V. (39) al concluir que los factores de riesgo psicosociales presentes pueden llegar a ser fuente de estrés laboral, de igual manera con Arce R. (22) que halló que mientras haya un alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral se incrementa el nivel de estrés laboral. Así mismo el 41 % de los conductores marcaron que les afectó “muchísimo” el estado de incertidumbre de la pandemia, debido a la gran cantidad de casos positivos y mortalidad de la enfermedad, así como el 50% les afectó en la misma intensidad la posibilidad de contagiarse y contagiar a su familia, tomando en cuenta que algunos conductores conviven con personas adultas mayores o con alguna discapacidad.

En relación a ello, cuando existen factores perjudiciales que desequilibran la calidad de vida y la actividad laboral se denomina factor de riesgo psicosocial, cuya principal consecuencia es el estrés laboral y otras enfermedades ocupacionales (19). Lo más frecuente dentro de los factores de riesgos psicosociales extralaborales es que los trabajadores pueden estar bajo una situación problemática sobre su familia, el futuro, mientras que el trabajo puede pasar a segundo plano o por lo contrario

generar un desbalance entre las demandas percibidas y las habilidades o capacidades del trabajador (10).

Según el objetivo del estudio, el nivel de estrés laboral en conductores de empresas de transporte público, representa el 100% de la población evaluada con altos niveles de estrés laboral (tabla 1), lo cual difiere con el estudio de Miranda S. (28) realizado en Cusco donde un 39.7% presentó nivel alto de estrés y un 42.3% estrés laboral moderado, asimismo según el estudio de Salgado M. (27) encontró solo un 6% de nivel muy alto de estrés en conductores. Por otro lado Gonzales M. y Landero R. (36) en su estudio concluyen un nivel de estrés de 26.7%, reportando que la agresión verbal del pasajero es el mayor estresor para dicho trabajador, coincidiendo con este estudio en el cual el 100% de los conductores respondió que la falta de respeto de algunos pasajeros era situación de todos los días, sumado a que se realizó durante el contexto por Covid-19, donde el conductor tenía que hacer prevalecer las normas de bioseguridad siendo el distanciamiento social , ventilación adecuada en la unidad, uso correcto de mascarillas ; todo ello se refleja en el impacto negativo sobre el trabajador y supone una gran carga mental por el alto ritmo del trabajo que implica esfuerzo de atención, memoria y concentración bajo niveles de presión (37), mientras que en las condiciones laborales, que el asiento no sea ergonómico, 39% de los conductores marcó que les afecta "mucho" generando incomodidad durante su jornada laboral y conducir con tráfico afecta "extremadamente" al 39% de ellos ,por lo tanto en cada uno de los conductores existe un desequilibrio entre las condiciones laborales y sus capacidades o habilidades.

En el estudio se encontró niveles altos en los factores de riesgo psicosociales extralaborales en sus tres dimensiones (tabla 2), el que predominó fue el factor social con un 95.0%, seguido del factor familiar con un 86.0% y el factor económico con un 81.0%; comparando con el estudio de Becerra T. (38) este tuvo como resultado altos niveles de riesgo psicosocial con un 55.7% en conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana. En tanto Romero C. y Diago V. (21,39) concluyen la importancia de los factores de riesgos psicosociales extralaborales sobre el estrés laboral puesto que, con un manejo adecuado sobre las situaciones del trabajo, es posible sentir un nivel de bienestar y salud equilibrado, por consecuencia un mejor clima laboral.

Por consiguiente según el coeficiente de correlación de Spearman cada una de las tres dimensiones de los factores de riesgo psicosociales extralaborales tiene relación estadísticamente significativa con el estrés laboral (tabla 3); siendo la población de conductores de transporte público uno de los más grandes; en el presente estudio se buscaron tres distintas empresas de transporte para conocer las relaciones familiares, la comunicación, situación económica, el salario percibido, condiciones de la vivienda, conflictos con otras personas o el cuidado de personas con discapacidad que depende del conductor, el entorno de la vivienda que no les permite tener un buen descanso que puede alterar el desempeño laboral y así mismo las relaciones con sus compañeros, entre otras situaciones que definen la realidad de cada trabajador. Para conocer a detalle, veremos lo encontrado por cada factor.

De acuerdo al factor social en el estudio se encontró que solo un 2% de los conductores trabajan menos de 12 horas diarias, 33% trabajan 12 horas diarias y el 39% trabajan 6 días a la semana, con resultados similares, el estudio de Peña K. concuerda que solo un 0.5% de los conductores conduce menos de 5 horas por jornada, lo cual incumple con la norma establecida por decreto supremo del MTC (7), que permite una jornada de máximo 12 horas diarias, de esta forma se puede evidenciar que no existe un control regulatorio de las horas de conducción, dándose así que dichos trabajadores incrementan sus horas laborales ya sea por una mejor remuneración económica o para cumplir turnos laborales en otras empresas de transporte público, a pesar que el 51% refiere que conducir durante muchas horas les afecta "muchísimo".

De tal forma que las actividades de recreación, como el tiempo para compartir con sus amigos se vio afectado, a esto sumado el contexto por Covid- 19 en el que se dio la necesidad de prohibir las reuniones sociales por efectos de salud y con ello evitar la propagación del contagio, todo ello causó que las salidas a reuniones sociales, familiares o actividades recreativas sean limitadas viéndose reflejado en los resultados obtenidos en el presente estudio. En el estudio de Romero C. (21) concluyó que existe riesgo muy alto con un 23% según su dimensión factor social que representa el desplazamiento del trabajador desde su vivienda a su trabajo.

Con relación al factor familiar el coeficiente de correlación resultó con 0.385, siendo que 39 de los conductores refirieron que nunca cuentan con el apoyo de su familia cuando tienen dificultades, de igual modo 32 de ellos marcaron la opción

nunca para el ítem “la relación con mi familia cercana es cordial”; en concordancia con Romero C. (21) muestra que 16 de las personas encuestadas presentaron riesgo muy alto para la dimensión factor familiar que representa las relaciones familiares.

Por lo tanto, la familia es uno de los pilares importantes en la vida de cada individuo y resulta fundamental que el conductor logre establecer un equilibrio positivo entre el trabajo y su familia, la situación de la pandemia significó un reto, la gravedad de los casos, los pocos recursos para solventar, la pérdida de uno o más familiares puso a prueba el lazo familiar y la comunicación entre los miembros. Según este estudio el 100% de los conductores fue de sexo masculino, entre los cuales el 15% entre los 21 - 30 años ,18% entre los 31- 40 años, en mayor porcentaje entre los 41-50 años que representan un 38%, 29% entre 51-59 años. La percepción del estrés laboral para cada rango de edad es distinta siendo que los adultos jóvenes pasan por mayor estrés que los demás grupos etarios y lo manifiestan estando más irritados y molestos en situaciones de tráfico y recurriendo a la agresividad como estrategias de afrontamiento mientras conducen, por tanto conducen de manera inadecuada dando respuestas de ansiedad al adelantar a otros vehículos y consideran difícil mantener un autocontrol en especial en horas puntuales ; dichos trabajadores no solo enfrentan estresores laborales sino también otros retos propios de su etapa de vida como: la búsqueda de independencia familiar, estabilidad económica y laboral o la crianza de hijos pequeños y adolescentes. La destreza del trabajador para percibir los factores de riesgo mejora con el aumento del conocimiento y la experiencia , es entonces que los más jóvenes subestiman ciertos riesgos en la conducción y sobrevaloren sus habilidades como conductores, lo que se puede

inferir que la inexperiencia en la conducción implica mayores reacciones de estrés en los trabajadores en tanto los conductores que tienen más edad, más tiempo de experiencia en la conducción presentan mayor tranquilidad y prudencia al volante, ellos se encuentren más en una etapa de insatisfacción laboral por el largo tiempo laborando en las empresas. ; así mismo, el 63% está casado, 33% tiene al menos a su cuidado a una persona menor de 18 años y 6%, a una persona con discapacidad; de acuerdo a lo obtenido se puede concluir que la red de apoyo familiar en los conductores es escaso y al comparar la edad o años de experiencia, todos los participantes mostraron un nivel alto de estrés lo que quiere decir que estas características no alteran el nivel de estrés.

En tal sentido el factor económico y nivel de estrés laboral se demostró una relación significativa 0.288. El 12% de los conductores demostró que siempre tiene conflictos económicos que afectan demasiado el presupuesto familiar, mientras que para las condiciones de vivienda 16 de los encuestados expresó que nunca son buenas, de manera similar Romero C. (21) demostró que 17% y 20 % de la población presentó riesgo muy alto en este factor, en mención a las características del hogar, su entorno y a la situación económica del grupo familiar respectivamente.

Cabe resaltar que uno de los principales factores que afecta en la edad adulta es el económico, tiene una consecuencia directa sobre el estado de ánimo puesto que se toma como una pérdida de ideales ante la sociedad; sumado a las deudas en el contexto que se presentó lo cual implicaba cubrir gastos como la compra de balones de oxígeno, concentradores y demás materiales o medicamentos que se requerían

para el tratamiento y recuperación de algún miembro cercano al conductor, u otras situaciones que los llevó a realizar préstamos y que estén afectando hasta el momento su economía; de los encuestados, el 38% tienen entre 41 a 50 años en la conducción y el 10 % de ellos lleva 30 años en este rubro, el salario que gana varía diariamente, es decir de acuerdo a la producción que se haga en cada vuelta de su ruta.

Por tanto , Betty Neuman en su Modelo de sistemas (32) denota que un individuo, una persona es un completo sistema, asimismo indica la constante relación de los factores de estrés ambiental con consecuencia a una reacción, siendo así que en el estudio se logró establecer la relación de los factores de riesgo psicosociales extralaborales con el estrés laboral (tabla 4), con resultado de una relación directa positiva es decir a mayor factor de riesgo psicosocial extralaboral resulta mayor nivel de estrés laboral, con una correlación baja pero evidentemente significativa. La teórica en mención señala que la Enfermería engloba todas las unidades que afectan a la reacción del individuo ante al estrés para el cual con los resultados del estudio se tiene en evidencia que los factores de riesgo psicosociales extralaborales son factores que se deben intervenir por una enfermera ocupacional para formular diferentes estrategias de cuidado y así disminuir los niveles de factores de riesgo y con ello el nivel de estrés laboral en los conductores, siendo además una población poco intervenida pero de notable importancia social y económica debido a que solo en Lima existen más de 300 empresas de transporte público.

Por su lado French, Caplan y Harrison en su "modelo de ajuste persona - entorno" (31), señalan que el estrés resulta cuando no hay ajuste entre la persona y el entorno,

basándonos en lo que indica la teoría todos aquellos factores que alteran el ambiente o el entorno del individuo y aquellos factores que repercuten en la persona misma, sin un equilibrio entre ambas resulta el estrés.

Al respecto de las limitaciones para la ejecución del estudio se menciona como principal, a la situación de los casos positivos diarios por Covid-19 debido al riesgo de contagio durante el proceso de ejecución, por tal motivo fue semipresencial y la comunicación entre las investigadoras tuvo que realizarse de manera remota, la poca disponibilidad de antecedentes de ambas variables, sobre todo con los factores de riesgo psicosociales extralaborales en conductores de transporte, la negativa de varios de los gerentes de las empresas de transporte, para aplicar las encuestas con sus trabajadores, mostrándose muy interesados se logró la aceptación de tres de ellos.

Si bien para el inicio del año 2022 los casos disminuyeron considerablemente, aún se presentan casos positivos por Covid-19 e inclusive actualmente nos encontramos en una quinta ola. El director ejecutivo de Vigilancia en Salud Pública del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades (CDC) , Cesar Munayco, señaló que este año y el siguiente serán decisivos para ver qué ocurre con respecto a la pandemia del coronavirus y dependiendo de eso se pueda decir que se está entrando a una fase endémica así también han emitido algunas recomendaciones como el uso de mascarilla ante síntomas respiratorios, uso de respiradores en personas vulnerables, lavado de manos y la ventilación adecuada de los ambientes, sin embargo la OMS no declara algún cambio de pandemia a endemia y refieren que el COVID-19 está para quedarse, por tanto como

investigadoras lo que queremos reflejar es la continuidad y por tal motivo titulamos la investigación “en tiempos de Covid-19”.

En tanto algunas recomendaciones que se deja para los próximos investigadores sería realizar estudios con una mayor población, así como también con el género femenino para comparar qué población se ve más afectada y de acuerdo a eso brindar estrategias específicas, como se sabe actualmente en nuestro país se está implementando grupos de mujeres para este rubro por ende es importante también considerar a esta población que la mayoría realiza más actividades extralaborales ,así mismo programar dinámicas de relajación como la pausa activa al menos una vez al día, entre los mismos compañeros de trabajo ya sea conductor - conductor o conductor - cobrador de tal modo reducir el riesgo de enfermedades relacionadas a la conducción y de igual forma trabajar con un especialista para realizar controles y seguimiento para que los conductores pasen una prueba psicológica por lo menos dos veces al año, para evaluar su situación laboral, extralaboral y personal , sugerir a los gerentes el implementar una unidad de seguridad y salud en el trabajo para el control, toma de medidas preventivas y protocolos ante situaciones de riesgo con los conductores, esto de acuerdo a la ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, que en su artículo 36 indica que el empleador debe garantizar la prevención de los riesgos en la salud laboral, así mismo incitar a los conductores proponerse a realizar alguna actividad recreativa fuera del trabajo. Teniendo en cuenta los resultados de la investigación qué aportan como una base de información, se recomienda una vigilancia ocupacional, así como

proponer medidas de prevención y manejo del estrés laboral, del mismo modo medidas ante los factores extralaborales.

Por lo que se encuentra oportuno identificar dichos factores para mejorar el estado de seguridad y salud del conductor que a su vez pueda establecer una mejor calidad de vida de esta población económicamente activa, generando de esta manera un ambiente de trabajo saludable, previniendo los accidentes de trabajo y enfermedades que puedan aquejar a esta población.

VI. CONCLUSIONES

- Existe una relación directa entre las variables factores de riesgo psicosociales extralaborales y estrés laboral.
- El total de los conductores de tres empresas de transporte público “Peralitos S.A”, “Sur Lima S.A” y “Cuarenta Integrada S.A" presentaron nivel alto de estrés laboral.
- Los factores de riesgo psicosociales extralaborales en sus tres dimensiones resultaron con riesgo muy alto, el factor de riesgo social resultó ser el más recurrente con un nivel de riesgo muy alto.
- Existe relación entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales extralaborales y estrés laboral.
- Sobre las características generales de los conductores se destaca que 39 de ellos trabajan 6 días a la semana y en cuanto a horas de trabajo diarias resultó en su mayoría 12 horas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Brote de enfermedad por coronavirus (COVID 19). 2020. [internet] [citado el 3 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
2. Organización Mundial de la Salud.COVID-19: cronología de la actuación de la OMS.
2020. [internet] [citado el 3 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Pandemia del COVID-19 pone en riesgo la integralidad de la Agenda 2030 debido al dispar avance de los ODS, advierte Alicia Bárcena.2020. [internet]. [citado el 3 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/noticias/pandemia-covid-19-pone-riesgo-la-integralidad-la-agenda-2030-debido-al-dispar-avance-ods>
4. Organización Internacional del Trabajo.Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo.2020.[internet][citado el 3 de octubre del 2020].Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. El desafío social en tiempos del COVID -19.2020. [internet] [citado el 3 de octubre del 2020]. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325_es.pdf

6. Banco Mundial. Perú: Panorama general. 2020. [internet] [citado el 3 de octubre del 2020] Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview>
7. Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Protocolo Sanitario para el transporte urbano de Lima y Callao. 2020. [internet] [citado el 3 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/atu/campa%C3%B1as/1171-protocolo-sanitario-para-el-transporte-urbano-de-lima-y-callao>
8. Instituto Peruano de Economía. Informe IPE Impacto del covid- 19 en la economía peruana. 2020. [internet] [citado el 3 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2020/07/INFORME-IPE-16.pdf>
9. Centros para el control y la prevención de enfermedades. Lo que pueden hacer los empleados y empleadores para manejar la fatiga laboral durante el Covid-19. 2020. [internet]. Disponible en: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/managing-workplace-fatigue-spanish.html>
10. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Ginebra: OIT; 2016. [internet] [citado el 23 de abril del 2019]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
11. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. Francia: OMS; 2004. [internet]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

12. OIT-OMS. Factores Psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, 9a reunión; 18-24 sep 1984; Ginebra, Suiza. Ginebra: OIT; 1986. (Seguridad, higiene y Medicina del Trabajo; 56).
<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
13. Selye H. Stress and Disease. Science. [internet]. 1955 [citado el 16 de marzo del 2020]; 122(3171): 625–631. Disponible en: www.jstor.org/stable/1749664.
14. Fabrice D, Félix G, Hassen R. Neurobiología del estrés. Rev. chil. neuro-psiquiatr. [Internet]. 2010 dic [citado el 10 de mayo del 2019]; 48(4): 307-318. Disponible en:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272010000500006&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272010000500006>.
15. Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. Barcelona; 2016. [internet] [citado el 3 de octubre del 2020]. Disponible en:
<https://www.diba.cat/documents/467843/84449103/GuiaManejoEstres.pdf/ea8855-d85c-40dc-8492-b998112989e0>
16. Alcalde J. Estrés laboral: Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. [internet]. 2010 [citado 2020 Oct 03]. Disponible en:
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf

17. Ministerio de trabajo e inmigración. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid; 2010. [internet]. [citado el 17 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
18. Organización Internacional del Trabajo. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. [internet] [citado el 3 de octubre del 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
19. Oficina internacional del trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención [internet]. En Novena Reunión Ginebra: Ediciones Alfaomefa; 1984. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
20. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646. 2008. Colombia. [internet]. Disponible en: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf
21. Romero C, Beleño R, Ucros M. Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Enfermería Actual de Costa Rica [internet]. 2016 [citado el 16 de marzo del 2020]; (31): 1-15. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/448/44846315001/html/>

22. Arce Julio Raquel, Rubio Buchard Katherin, Cuadro Vizcaino Helena, Fonseca-Angulo Rosa, León-García Marcela, Rodriguez-Barraza Paola. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [internet]. 2020 [citado 2020 Oct 03]; 29 (1): 42-56. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lng=es. Epub 01-Jun-2020.
23. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Perú: Indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007-2017. INEI, 2018. [internet]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf
24. Ministerio de transportes y comunicaciones (MTC). LEY N° 27181. 2015. [internet]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/19071/1_0_3106.pdf
25. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Obligaciones y Derechos laborales en el transporte urbano. 2015. [internet]. Disponible en: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF_OBLIGACIONES_DERECHOSLABORALES_TRANSPORTE_URBANO.pdf
26. Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MINTRA). LEY N° 29783. 2011. [internet]. Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-08-20_29783_1669.pdf

27. Salgado M. Relación existente entre factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en una muestra de conductores de una organización del sector de transporte ubicada en el municipio de Santa Rosa de Cabal. Colombia: 2015. [internet] [citado 2020 Oct 03]. Disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/5403/1/CDMPSI231.pdf>
28. Miranda S. Estrés laboral en conductores de Empresas de Transporte Público de la ciudad de Cusco con alta siniestralidad, 2016. [internet] Perú: 2018. [citado 2020 Oct 03]. Disponible en: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2331/1/Sahedy_Tesis_bachiller_2018.pdf
29. Cáceres K. Estrés laboral y habilidades sociales en conductores de la empresa de transportes ETUCHISA del distrito de Villa el Salvador, 2017. [internet]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11243>
30. Perez M. El estrés laboral en tiempos de crisis económica. 2015. [internet]. Disponible en: https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/24759/Olmedo_2015.pdf?sequence=1
31. Gil P. Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral la psicología de la Salud Ocupacional. 2010. [internet] [citado 2020 Oct 03]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3642757>
32. Neuman B. The Neuman Systems Model. En: Neuman B, Fawcett J. The Neuman Systems Model [libro en internet]. 5° ed. USA: Pearson; 2011. p. 3-33 [citado 2020 octubre 03]. Disponible en:

<https://pdfs.semanticscholar.org/dea7/96ef1b706af21e61ab3b2eb1ed7f24f3023e.pdf#page=20>

33. Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades. Situación actual Covid-19, Perú 2020-2021. 2021. [internet]. Disponible en: <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/coronavirus/coronavirus030321.pdf>
34. Organización Internacional del Trabajo. Boletín internacional de investigación sindical. Ginebra: OIT; 2016 8(1-2). [internet]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
35. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010. [internet]. Disponible en: <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
36. Ramírez MG, Hernández RL, Reducindo MM, Genchi PC, Mendoza RV, Jaimes FG. Estrés cotidiano en trabajadores del volante. Summa Psicol [Internet]. 2013 [citado el 17 de septiembre de 2022];10(1):85–90. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-448x2013000100008
37. Bobadilla C, Garzón L, Charria V. Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. [Internet]. 2018. [citado el 17 de septiembre de 2022]. Psicología desde el Caribe; 35(2): 131-144. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2018000200131

38. Becerra T. ,Bellido B. ,Miranda F. ,Tintayo Riesgos psicosociales y estrés laboral en conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana, 2020.Lima[INTERNET].2021[citado el 17 de septiembre de 2022]. Disponible en:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20733/Riesgos%20psicosociales%20y%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20conductores%20de%20buses%20de%20transporte-BECERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Diago V, Redondo S, Umaña J. Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. Rev. Espacios. 41(20) 202-215. 2020. [internet]. Disponible en:
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>

VIII. TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

TABLA 1: Relación entre factores de riesgo psicosociales extralaborales y nivel de estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de covid -19.

	RHO DE SPEARMAN	ESTRÉS LABORAL
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,366 ,000 100

TABLA 2: Nivel de estrés en los conductores de tres empresas de transporte público en tiempos de Covid 19.

NIVEL DE ESTRÉS	NÚMERO	%
Bajo	0	0.0
Moderado	0	0.0
Alto	100	100.0

TABLA 3: Factores de riesgo psicosociales extralaborales en los conductores de tres empresas de transporte público

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	NÚMERO (N=100)	%
FAMILIAR		
Sin riesgo	0	0.0
Riesgo bajo	1	1.0
Riesgo medio	2	2.0

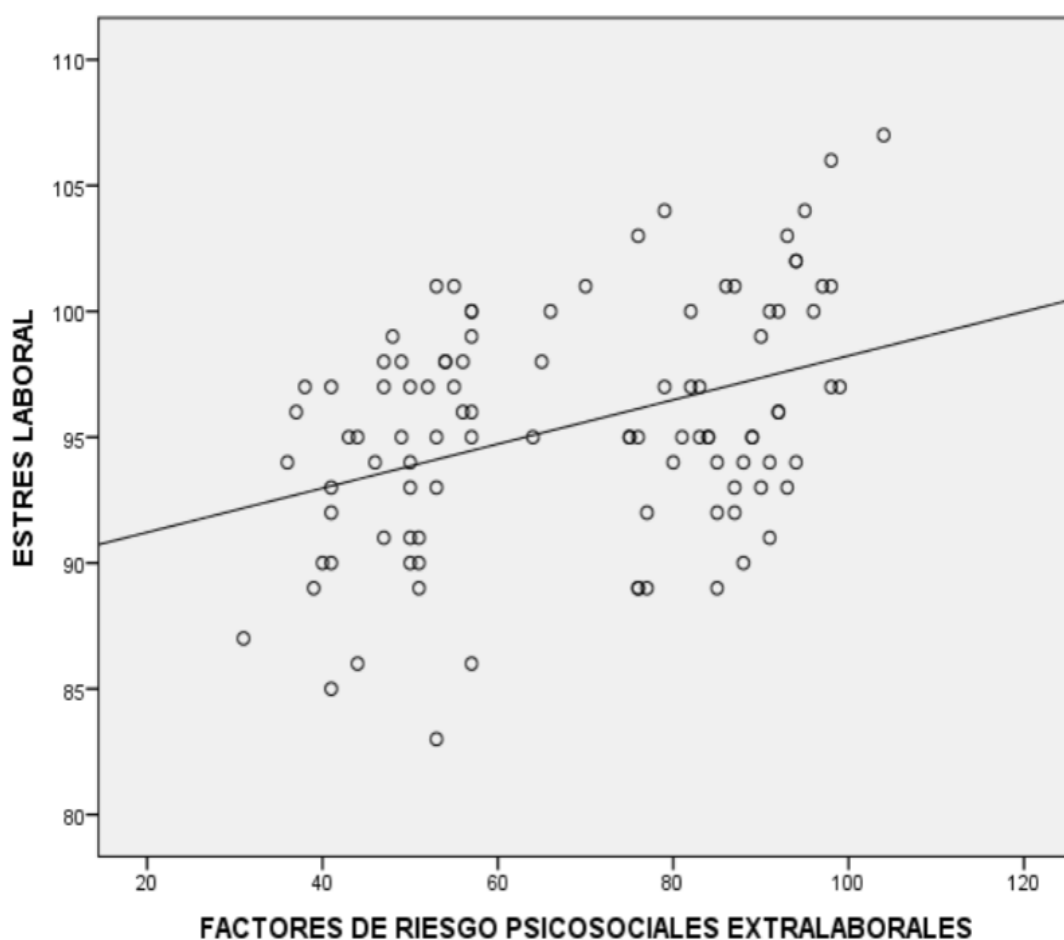
Riesgo alto	11	11.0
Riesgo muy alto	86	86.0
SOCIAL		
Sin riesgo	0	0.0
Riesgo bajo	0	0.0
Riesgo medio	1	1.0
Riesgo alto	4	4.0
Riesgo muy alto	95	95.0
ECONÓMICO		
Sin riesgo	0	0.0
Riesgo bajo	0	0.0
Riesgo medio	6	6.0
Riesgo alto	13	13.0
Riesgo muy alto	81	81.0

TABLA 4-: Relación entre los factores de riesgo psicosociales extralaborales según sus dimensiones familiar, social, económico y el nivel de estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de Covid-19.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	RHO DE SPEARMAN	ESTRÉS LABORAL
FACTOR FAMILIAR	coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,385 ,000 100
FACTOR SOCIAL	coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,238 ,017 100
FACTOR ECONÓMICO	coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,288 ,004 100

GRÁFICO 1: Relación entre factores de riesgo psicosociales extralaborales y nivel de estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de Covid-19.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.366$) presenta una relación directa, evidenciado en la tendencia ascendente de los resultados en el gráfico de dispersión, es decir que niveles altos de factores de riesgo psicosociales extralaborales se corresponden con niveles altos de estrés laboral.



ANEXOS

ANEXO 1

CÓDIGO

--

DATOS GENERALES DEL CONDUCTOR

Por favor lea atentamente las indicaciones, escriba con letra clara y legible.

1. Grado de instrucción educativo: (Marque con una X)

Sin instrucción	
Primaria	
Secundaria	
Superior técnico	
Superior universitario	

2. ¿Cuenta con un seguro? (Marque con una X)

Sí ¿qué seguro? Especifique		No	
-----------------------------------	--	----	--

3. ¿Cuenta con los servicios básicos de vivienda? (Marque con una X)

Luz		Agua		Desagüe	
-----	--	------	--	---------	--

4. Personas que dependen económicamente de usted (especifique):

Personas menores de 18 años	
-----------------------------	--

Personas entre 18 y 60 años	
Personas mayores de 60 años	
Personas con alguna discapacidad	

5. ¿Cuántos días a la semana trabaja?

¿Cuántas horas al día trabaja?.....

6. Tipo de sueldo (Marque con una X)

Fijo (diario, semanal, mensual)	
Variable (por producción)	

ANEXO 2

ESCALA DE APRECIACIÓN DEL ESTRÉS EN LA CONDUCCIÓN “ADAPTACIÓN”

INSTRUCCIONES

A continuación, va a encontrar una serie de enunciados relacionados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, e inquietud, de frustración, etc. Para ello, marcará con una X en el número que usted considere que representa mejor la intensidad en que la situación le afecta o ha afectado, sabiendo que 1 significa nunca, 2 indiferente, 3 un poco, 4 masomenos ,5 mucho, 6 muchísimo y 7 extremadamente.

Nº	ENUNCIADO	¿En qué medida le afecta o le ha afectado? Marque con X 1: nunca 3: un poco 5: mucho 7: extremadamente 2: indiferente 4: masomenos 6: muchísimo						
1	El estado de incertidumbre de la pandemia	1	2	3	4	5	6	7
2	La posibilidad de contagiarme y contagiar a mi familia por sobrepasar la capacidad de pasajeros	1	2	3	4	5	6	7
3	Conducir con mal clima (calor intenso)	1	2	3	4	5	6	7
4	Que asalten durante mi recorrido	1	2	3	4	5	6	7
5	La actitud grosera de algunos pasajeros	1	2	3	4	5	6	7
6	La imprudencia de los peatones durante mi pase de luz verde	1	2	3	4	5	6	7
7	Conducir con tráfico	1	2	3	4	5	6	7
8	Que me impidan el adelantamiento y la preferencia de acuerdo a la dirección en la que voy	1	2	3	4	5	6	7
9	El tiempo de espera por detrás de un vehículo que circula lento	1	2	3	4	5	6	7
10	Conducir por tramos difíciles (rompemuelles, pistas rotas, curvas, desniveles...).	1	2	3	4	5	6	7
11	Conducir durante muchas horas.	1	2	3	4	5	6	7
12	Verse implicado en un accidente de tránsito	1	2	3	4	5	6	7
13	No estar al día con los documentos de tránsito (brevete, SOAT, revisión técnica vehicular)	1	2	3	4	5	6	7

14	Que me sancione con una papeleta un agente policial sin motivo aparente	1	2	3	4	5	6	7
15	Que tenga que parar la ruta porque el carro se descompuso	1	2	3	4	5	6	7
16	Que mi asiento no sea ergonómico (no tenga la forma adecuada para la postura que mantengo durante mi recorrido)	1	2	3	4	5	6	7
17	La relación con mis compañeros de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7

Edad: _____ Estado civil: _____

Empresa procedente: _____

Tiempo de servicio en la empresa: _____

Tiempo de trabajo como conductor: _____

Nº de dosis de la vacuna contra la Covid-19 aplicadas: _____

Escala de puntuación:

Nivel de estrés	Escala
Nivel bajo	<18
Nivel moderado	18-68
Nivel alto	69-119

ANEXO 3

INFORME DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Nombre: Escala de Apreciación del Estrés en la Conducción

“Adaptación”

Objetivo: Determinar la confiabilidad del instrumento.

Responsable: Daniel Condor MSc.

Nº de preguntas: 17

“n” de sujetos de la muestra piloto: 20 participantes

Se usa el método de Alfa de Cronbach, debido a que cada ítem o proposición de la encuesta tiene varias opciones o alternativas ordinales de respuesta, para el desarrollo del método Alfa de Cronbach, se limpió la base de datos de la prueba piloto, luego se obtuvo la varianza de cada reactivo (V_r) y luego la sumatoria de la varianza ($\sum V_r$) de cada reactivo, se sumó los puntajes obtenidos de cada participante para luego obtenerla varianza del instrumento (V_i).

Por último, de reemplazó los valores en la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{\eta}{\eta - 1} \left(1 - \frac{\sum V_r}{V_i} \right)$$

Donde:

η = Número de reactivos en el instrumento

V_r = Varianza de cada reactivo

V_i = Varianza del instrumento

$$\alpha = \frac{17}{17 - 1} \left(1 - \frac{22.09}{101.18} \right)$$

$$\alpha = 0.83$$

Interpretación: Según la escala de confiabilidad para el alfa de Cronbach el instrumento tiene una confiabilidad ALTA.

ANEXO 4

LISTA DE EXPERTOS

N°	Apellidos y nombres	Grado académico	Especialidad	Cargo	Institución	Teléfono
1	Gladys Elena Flores Bravo	Magister	Especialista en el área de Enfermería en Pediatría con mención en clínica Pediátrica	Enfermera responsable del servicio de Hospitalización de Pediatría	Hospital Nacional Arzobispo Loayza	984 241 117
2	Jenny Luz Paniagua Flores	Licenciada en Enfermería	Área comunitaria	Jefatura de Enfermería	Centro de Salud Condevilla - DIRIS Lima Norte	991 369 199
3	GLadys Maruja Ayay de la Cruz	Licenciada en Psicología	Área clínica Psicoterapeuta cognitiva-conductual	Psicóloga clínica	Clínica ServiSalud	972 712 624
4	Roxana Acuña Soto	Licenciadae especialista	Especialista en Salud Pública y comunitaria	Enfermera comunitaria	Centro de Salud Infantas - DIRIS Lima Norte	941 959 325
5	Ana Beatriz Rosario Graña Espinoza	Magister	Especialista en Enfermería Clínica con mención en infectología Especialista en	Responsable de la estrategia ITS/VIH/ SIDA/He patitis	Hospital Cayetano Heredia	975 280 349

			Enfermería en administración y gestión Magíster en Salud pública y gestión sanitaria			
6	Sandra Vanessa Flores Vera	Licenciada Especialista	Área clínica Psicología ocupacional	Psicóloga ocupacional	Cooperativa ServiPerú	949 468 214
7	María Eugenia Jacinto Quispe	Magister	Maestría en Salud Pública	Enfermera de Epidemiología	Hospital Sabogal	937 549 179
8	Lourdes Tucto Garcia	Magister	Maestría en Salud Ocupacional	Psicóloga organizacional	Universidad Peruana Cayetano Heredia	945 097 306
9	Carmen Peralta	Licenciada especialista	Salud mental	Enfermera asistencial	Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi	983 993 047
10	Zulema Inés Silva Mathews	Magister	Especialista en Salud del Adolescente con Mención en Salud Reproductiva.	Directora de la Escuela Profesional de Enfermería	Universidad Peruana Cayetano Heredia	-----

ANEXO 5

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva a contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted dé al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que refleje su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque solo una respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una “X” en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X				

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo, sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca
1	Es fácil transportarse entre mi casa y el trabajo				
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo				
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo				
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo				
5	La zona donde vivo es segura				
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia				

7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo

14	Me queda tiempo para actividades de recreación				
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar				

16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar						
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos						
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas						
19	Las relaciones con mis amigos son buenas						
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas						
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas						
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas						
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan						
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo						
25	La relación con mi familia cercana es cordial						

26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar						
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa						
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo						
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos						
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar						
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar						

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Escala de puntuación:

Nivel	Puntaje
Sin riesgo o Riesgo despreciable	(0,0 A12,9)
Riesgo bajo	(13,0 - 17,7)
Riesgo medio	(17,8-24,2)
Riesgo alto	(24,3-32,3)
Riesgo muy alto	(32,4-100)

ANEXO 6

CARTA DE APROBACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN (CIEI)



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Dirección Universitaria de
INVESTIGACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA (DUICT)

CONSTANCIA 204 - 01 - 21

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia hace constar que el proyecto de investigación señalado a continuación fue **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo la categoría de revisión **EXPEDITA**.

Título del Proyecto : "Estrés laboral y factores de riesgo psicosociales extralaborales en conductores de empresas de transporte público en tiempos de Covid-19".

Código de inscripción : 202211

Investigador principal : Vega Hhuaylla, Yohanna Victoria
Villegas Ñaupari, Diana Viviana.

La aprobación incluyó los documentos finales descritos a continuación:

1. **Protocolo de investigación**, versión recibida en fecha 27 de junio del 2021.
2. **Consentimiento informado (adultos)**, versión recibida en fecha 27 de junio del 2021.

La **APROBACIÓN** considera el cumplimiento de los estándares de la Universidad, los lineamientos Científicos y éticos, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo investigador y la confidencialidad de los datos, entre otros.

Cualquier enmienda, desviaciones, eventualidad deberá ser reportada de acuerdo a los plazos y normas establecidas. El investigador reportará cada seis meses el progreso del estudio y alcanzará un informe al término de éste. La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta el **27 de junio del 2022**.

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Lima, 28 de junio del 2021.


Dra. Frine Samalvides Cuba
Presidenta
Comité Institucional de Ética en Investigación



/ cdt

Av. Honorio Delgado 430, SMP 15102
Apartado postal 4314
(511) 319-0000 anexo 201352
duict@oficinas-upch.pe
www.cayetano.edu.pe

ANEXO 7

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala
Estrés laboral	El estrés laboral se define como aquella angustia causada por momentos sofocantes que generan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos que en ocasiones puede ser grave. Siendo esa respuesta física y emocional al deterioro provocado por un desequilibrio entre las demandas percibidas, exigencias, los recursos y las habilidades o capacidades observadas por la persona para afrontar dichas exigencias (10), es decir cuando las exigencias del entorno laboral son mayores a la capacidad de la persona.	-Condiciones de trabajo	Conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social (38).	→ Ambiente -Clima -Virus del Sars-Cov 2 -Delincuencia -Actitud de pasajeros → Trabajo -Postura -Doble actividad (cobrar y manejar) → Empresa -Salario -Beneficios -Relación con colegas -Turnos -Horario	Escala de Apreciación del Estrés en la conducción Adaptación Puntuación centil: < 18: Nivel bajo 18 - 68: Nivel Moderado 69 - 119: Nivel alto

		-Capacidad laboral	Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo (39).	-Actividad laboral -Habilidades de manejo -Habilidades de comunicación	
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador; incluyen las condiciones del lugar de vivienda, que pueden afectar en la salud y bienestar de la persona. Parte de los factores de riesgo psicosociales que dada la identificación y evaluación muestra un impacto negativo en la salud de los trabajadores o en el trabajo.	Familiar	Relación entre el conductor y los miembros de su familia.	-Relaciones familiares - Comunicación y relaciones interpersonales. -Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (22, 25, 27, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 28)	Cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial extralaboral -Sin riesgo o riesgo despreciable (0,0-12,9) -Riesgo bajo (13,0-17,7) -Riesgo medio (17,8-24,2) -Riesgo alto (24,3-32,3) - Riesgo muy alto (32,4-100)
		Social	Relación del conductor con su entorno, amigos, vecinos, pares.	-Tiempo fuera del trabajo. -Desplazamiento vivienda trabajo vivienda (14, 15, 16, 17, 1, 2, 3, 4)	
		Económico	Disponibilidad del conductor para solventar gastos en el hogar y para actividades recreativas.	-Situación económica del grupo familiar. -Características de la vivienda y de su entorno. (29, 30, 31, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13)	

ANEXO 8

TABLAS ADICIONALES

Datos generales de 100 conductores de tres empresas de transporte público.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
21 - 30	15	15,0
31 - 40	18	18,0
41 - 50	38	38,0
51 - 59	29	29,0

GRADO DE INSTRUCCIÓN	NÚMERO	%
1 Sin instrucción	0	0.0
2 Primaria	0	0.0
3 Secundaria	68	68.0
4 Superior técnico	28	28.0
5 Superior universitario	4	4.0

TIPO DE SEGURO	NÚMERO	%
SIN SEGURO	39	39.0
ESSALUD	3	3.0
PARTICULAR	2	2.0
POLICÍA	1	1.0
SIS	55	55.0

SERVICIOS BÁSICOS	SI		NO%	
	n	%	n	%
LUZ	92	92.0	8	8.0
AGUA	86	86.0	14	14.0
DESAGÜE	79	79.0	21	21.0

DÍAS DE TRABAJO POR SEMANA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	1	1,0
4	10	10,0
5	36	36,0
6	39	39,0
7	14	14,0

HORAS DE TRABAJO DIARIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	2	2,0
12	33	33,0
13	20	20,0
14	23	23,0
15	22	22,0

DOSIS CONTRA COVID – 19	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	0	0
2	34	34,0
3	66	66,0
4	0	0

ANEXO 9

AFICHE INFORMATIVO



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES
EXTRALABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN
CONDUCTORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO
EN TIEMPOS DE COVID-19

Se pone a su conocimiento la aplicación del proyecto mencionado que se aplicará a través de dos encuestas, nos comunicaremos con ustedes para resolver dudas sobre el llenado.

Conoce a las investigadoras:

- Diana Villegas
- Yohanna Vega

Número que llamará:
934 919 095 - 942 044 175






Con el objetivo de identificar el nivel de estrés laboral y su relación con los factores de riesgo extralaborales en contexto de la pandemia por el Covid-19

Agradecemos su participación!!

INICIO DEL ESTUDIO:
18 de Abril

ANEXO 10

Video - Mente y cuerpo sano: trabajo eficaz (Diana Villegas - Yohanna Vega)

<https://www.youtube.com/watch?v=OsoThCgjZSw>

ANEXO 11

INFOGRAFÍA ENTREGADA A LOS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

