



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral
que afectan al Personal Operativo de una Empresa de
Servicios de la Ciudad de Guayaquil en el Año 2021**

AUTORES:

**Echeverría Penagos, María Eugenia
Pineda Montalván, José Alexander**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciados en Trabajo Social**

TUTOR:

Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

15 de febrero del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por Echeverría Penagos, María Eugenia y Pineda Montalván, José Alexander, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciados en Trabajo Social**.

TUTOR

f. _____

Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Lcda. Terán Quevedo, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 15 días del mes de febrero del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Certificamos que el presente trabajo de titulación: **Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral que afectan al Personal Operativo de una Empresa de Servicios de la Ciudad de Guayaquil en el Año 2021**, fue realizado en su totalidad por Echeverría Penagos, María Eugenia y Pineda Montalván, José Alexander, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciados en Trabajo Social**.

TUTOR

f. 

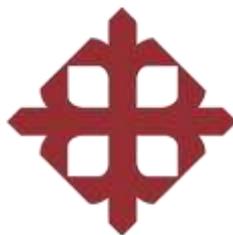
Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. 

Lcda. Terán Quevedo, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 15 días del mes de febrero del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Nosotros, Echeverría Penagos, María Eugenia y Pineda Montalván, José
Alexander

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral que afectan al Personal Operativo de una Empresa de Servicios de la Ciudad de Guayaquil en el Año 2021**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 15 días del mes de febrero del año 2022

LOS AUTORES

f. _____
Echeverría Penagos María Eugenia

f. _____
Pineda Montalván José Alexander

REPORTE DE URKUND

URKUND

Documento	TESIS ECHEVERRIA-PINEDA.docx (D130849202)
Presentado	2022-03-18 19:15 (-05:00)
Presentado por	jose.pineda02@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	lourdes.mendieta.ucsg@analysis.orkund.com

0% de estas 46 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.



FIRMAS DE LOS ESTUDIANTES



Srta. Ma. Eugenia Echeverría Penagos



Sr. José Pineda Montalván

FIRMA DE DOCENTES



Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.



Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.

DOCENTE TUTOR UTE B2021

COORDINADOR DE UTE B2021

AGRADECIMIENTO

Te agradezco a ti Dios por haber sido mi soporte y proveedor para culminar mi carrera universitaria, infinitas gracias por darme las fuerzas cada día para llegar hasta aquí, gracias una vez más, porque hoy tengo la oportunidad de vivir un sueño tan anhelado...Mi título profesional.

Agradezco también a todos y cada uno de mis tutores que a lo largo de estos años me formaron y me inculcaron el amor al Trabajo Social, a usted Lic. Christopher Muñoz nuestro guía y en especial a ti mi compañero de estudios José Pineda, porque hemos sido el mejor equipo; gracias por confiar y creer en mí.

Para finalizar, gracias a mis compañeras y compañeros que durante estos largos años hemos formado una verdadera familia unida por el Trabajo Social. Cada experiencia y cada historia vivida se quedan guardadas en mi corazón.

María Eugenia Echeverría Penagos.

AGRADECIMIENTO

Te agradezco Virgen María bendita por acompañarme en este largo camino. Ha sido un recorrido lleno de aprendizaje, y he enfrentado muchos desafíos, sin embargo, he podido salir victorioso de cada uno de ellos. Gracias por tu bendición, tu luz y misericordia.

Gracias a mi querida amiga Ma. Fernanda Mendoza por estar siempre a mi lado, por creer en mí y por apoyarme en este reto. Tú me empujaste a seguir mis sueños y a no rendirme jamás.

Finalizo agradeciendo a todo el personal que conforma la facultad de Trabajo Social de UCSG; por su liderazgo, su apertura y su apoyo. A mis compañeros por su empatía y solidaridad, y a ti Ma. Eugenia Echeverría por siempre actuar con la mejor predisposición y con el único afán de colaborar de forma transparente, respetuosa y asertiva.

José Alexander Pineda Montalván.

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico con todo el amor a mis hijos: Alejandro, Carlos Antonio y Rafaella por ser la inspiración más grande de mi vida, a mis padres Marta y Miguel quienes son mis ángeles terrenales, a mi hermano Juan que gracias a su ejemplo me motiva a seguir preparándome profesionalmente y a mi esposo Luis mi compañero de vida. Quiero entregarles a ustedes esta alegría y bendición, porque a pesar de las dificultades y tropiezos que se me han presentado en la vida, ustedes son mi soporte, he aprendido a levantarme y a seguir adelante con humildad, hoy les puedo decir que cumplí con mi meta.

Me dedico este esfuerzo y sacrificio, porque me he demostrado que todo es posible cuando se quiere; no existen límites ni barreras al proponerse alcanzar un sueño, y este sueño hoy lleva el nombre de Trabajadora Social.

Sin duda alguna mi título me permitirá llegar a muchas mujeres que, en algún momento, al igual que yo, hemos sido víctimas de injusticias y hemos perdido el sentido de la vida. Tengo una gran tarea con ustedes. Hoy inicia un nuevo camino.

María Eugenia Echeverría Penagos.

DEDICATORIA

Este esfuerzo lleno de compromiso se lo dedico a mi abuelita Marlene Marilú Macías Muñoz, a quien Dios guarda en su morada. A ti madre hermosa que me acompañas desde lo más alto. Gracias por tu dedicación, tu amor infinito, tus palabras reconfortantes y tus consejos llenos de sabiduría.

Mi dedicación es un acto de amor hacia ti.

José Alexander Pineda Montalván.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ, MGS.
TUTOR

f. _____

ANA MARITZA TERÁN QUEVEDO, MGS.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA

ACTA TRIBUNAL



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA.
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO PERIODO UTE B-2021

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA EN GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante MARIA EUGENIA ECHEVERRIA PENAGOS, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de titulo: 10.00 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ACTA TRIBUNAL



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA.
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO PERIODO UTE B-2021

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA EN GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante JOSE ALEXANDER PINEDA MONTALVAN, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de titulo:	10.00 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE GENERAL

CAPITULO I.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1 ANTECEDENTES.....	4
1.1.1 Antecedentes Estadísticos.....	10
1.1.2 Antecedentes Investigativos.....	14
1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	20
1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	20
1.3.1 Pregunta General.....	20
1.3.2 Sub-preguntas.....	21
1.4 OBJETIVOS:.....	21
1.4.1 Objetivo General.....	21
1.4.2 Objetivos específicos.....	21
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	21
CAPITULO II.....	24
REFERENTE TEÓRICO-CONCEPTUAL-NORMATIVO.....	24
2.2 REFERENTE TEÓRICO.....	24
2.2.1 Teoría General de Estrés de Selye.....	24
2.2.2 Teoría Ecológica del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner....	25
2.2.3 Modelo integrador de Peiró.....	26
2.2.4 Modelo del ambiente social de French y Kahn.....	27
2.3 REFERENTE CONCEPTUAL.....	27
2.3.1 Factores de Riesgo Psicosocial.....	27
2.3.2 Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.....	28
2.3.3 Relaciones familiares.....	28
2.3.4 Situación económica de la familia.....	29
2.3.5 Relaciones interpersonales.....	29
2.3.6 Tiempo fuera del trabajo.....	30
2.3.7 Características de la vivienda y su entorno.....	30
2.3.8 Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.....	31
2.3.9 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.....	31

2.3.10	Estrés	32
2.3.11	Estresores	32
2.4	REFERENTE NORMATIVO	33
2.5	REFERENTES NORMATIVOS INTERNACIONALES	34
2.5.1	Declaración Universal de Derechos Humanos.....	34
2.5.2	Organización Mundial de la Salud.....	35
2.5.3	Organización Internacional del Trabajo.....	35
2.5.4	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	35
2.6	REFERENTES NORMATIVOS NACIONALES	36
2.6.1	Constitución del Ecuador	36
2.6.2	Código del Trabajo.....	37
2.6.3	Ley de Seguridad Social	38
2.6.4	Acuerdo Ministerial.....	38
2.7	REFERENTE ESTRATÉGICO	39
2.7.1	Referentes Estratégicos Nacionales	39
CAPITULO III		41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		41
3.1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.2	TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.2.1	Tipo	42
3.2.2	Nivel	42
3.3	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	43
3.4	UNIVERSO, MUESTRA Y MUESTREO	43
3.4.1	Universo	43
3.4.2	Muestra	43
3.4.3	Muestreo	44
3.5	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS DE ESTUDIO	44
3.6	FORMAS DE RECOLECCIÓN INFORMACIÓN	45
3.7	FORMAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	46
CAPITULO IV.....		51
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		51
4.1	OBJETIVO 1	52
4.2	OBJETIVO 2	56

4.3	OBJETIVO 3	63
CAPITULO V.....		65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		65
5.1	CONCLUSIONES	65
5.2	RECOMENDACIONES.....	66
ANEXOS.....		68
REFERENCIAS		71

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral que afectan al Personal Operativo de una Empresa de Servicios de la Ciudad de Guayaquil en el Año 2021, a fin de identificar cuáles son las dimensiones que podrían afectar a la salud y al desempeño laboral de los colaboradores.

Para este estudio se aplicó el método de investigación no experimental, puesto a que no se realizará ningún tipo de manipulación de las variables o datos que se encuentren una vez recolectada y procesada la información. Se han seleccionado dos instrumentos de recolección de información; la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y Focus Group.

Los factores de riesgo extralaborales refieren a todos los entornos ajenos al lugar de trabajo y la influencia que tienen estos en el comportamiento del individuo.

Palabras Claves: *Riesgos psicosociales, extralaborales, entorno, estrés, salud, trabajo, enfermedades.*

ABSRACT

The objective of this research work is to analyze the Non-Working Psychosocial Risk Factors that affect the Operational Personnel of a Service Company of the City of Guayaquil in the Year 2021, in order to identify which are the dimensions that could affect the health and work performance of employees.

For this study, the non-experimental research method was applied, since no type of manipulation of the variables or data will be carried out once the information is collected and processed. Two data collection instruments have been selected; the Battery of Instruments for the Evaluation of Psychosocial Risk Factors and the Focus Group.

Non-occupational risk factors refer to all environments outside the workplace and the influence these have on the behavior of the individual.

Keywords: *Psychosocial risks, extra-occupational, environment, stress, health, work, diseases.*

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad abordar los factores psicosociales extralabores que afectan en los trabajadores y están relacionados a situaciones ajenas al trabajo, influyendo en la salud física y mental de las personas, así como también en el rendimiento laboral.

Los factores determinantes tomados en consideración para esta investigación están ligados a realidades que viven los trabajadores fuera del ámbito laboral y pueden ser de índole familiar, económico, social, características de la vivienda, entre otras que veremos a continuación.

Desde el Trabajo Social es importante realizar estudios en los cuales se muestre el gran impacto que causa en los trabajadores los factores extralaborales y los efectos que se originan al no ser considerados como una de las causas principales de decesos debido a enfermedades laborales.

En la presente investigación se tomó como muestra a 30 personas que conforman el personal operativo de una empresa de servicios agrícolas de la ciudad de Guayaquil, los mismos que mediante información obtenida a través del cuestionario de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, el mismo que es aplicado a nivel internacional, sobre todo en Colombia, y el cual está validado por el Ministerio del Trabajo Colombiano. Proceso que se complementó a través de la técnica de Focus Group.

En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema, una revisión y análisis de los antecedentes investigativos y estadísticos realizados en Colombia y Ecuador, con el fin de dar a conocer varios aportes relacionados al tema.

En el segundo capítulo tenemos el referente teórico sobre el que se apoya la presente investigación considerando la Teoría Ecológica del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner, la Teoría del estrés de Selye, el Modelo integrador de Peiró y el Modelo del ambiente social de French y Kahn, para mayor comprensión del tema de

investigación se realiza el referente conceptual y las respectivas normativas tanto nacionales como internacionales.

En el capítulo tres, consta la metodología de estudio, ejecutada mediante el enfoque cuantitativo y cualitativo. La investigación es tipo descriptivo y se realiza una explicación una vez realizada la recolección de la información y el análisis de los resultados. Para este estudio se consideró siete factores de riesgo psicosocial extralaboral donde se exponen las causas y efectos que estos tienen sobre los trabajadores.

El capítulo número cuatro, se exponen los resultados del estudio y una vez aplicados los instrumentos, Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y Focus Group. Posteriormente se realiza la respectiva tabulación para así presentar los resultados mediante la triangulación de los datos obtenidos.

Para finalizar, en el capítulo quinto se presentan las conclusiones de la investigación y las recomendaciones.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estudio que se presenta a continuación fue llevado a cabo en una organización del sector agricultor especializada en sistemas de riego, la cual se encuentra localizada en la ciudad de Guayaquil. La investigación se enfoca en los efectos producidos o que pudiesen producirse a causa de la exposición a los factores de riesgo psicosociales extralaborales, en la salud del personal operativo de la empresa objeto de estudio.

Por tal motivo, se inició por buscar información relevante acerca del problema en cuestión en base a la literatura disponible en el tema de riesgos psicosociales y afectación a la salud de los trabajadores, la misma que se detallará a continuación y que permite además tener una visión general del actual estado del arte, los diferentes casos de estudio y la problemática en sí. El tema del presente trabajo de investigación se ha denominado “Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral presentes en el Personal Operativo de una Empresa de Servicios de la Ciudad de Guayaquil en el Año 2021”.

1.1 Antecedentes

Según el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo, se considera como trabajo a aquellas actividades humanas, sean estas pagadas o no, y que tienen la finalidad de crear bienes o servicios en una economía, solventar las necesidades de una población o brindar las condiciones de sustento que requieren las personas (Levaggi, 2004).

Sin embargo, es importante diferenciar al trabajo decente de aquel que no lo es. En 1999 Juan Somavia (primer director general de la OIT) introdujo el concepto de trabajo decente, el mismo que se refiere a lo que debería ser el trabajo en sí. Básicamente el trabajo decente es aquel que establece ciertas condiciones laborales para que un trabajo sea satisfactorio, armonioso y digno, por lo tanto, promueve el

desarrollo de las capacidades personales, se lleva a cabo respetando los derechos laborales, es justamente remunerado y en concordancia con el esfuerzo que el trabajador pone en sus actividades, no tolera ningún tipo de discriminación y se realiza garantizando una adecuada protección social.

Hasta aquí se entiende lo que implica un trabajo adecuado. Siguiendo con la misma línea de investigación, la Organización Mundial de la Salud (2010) en su informe “Ambientes de trabajo saludables: Un modelo para la acción para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales”, señala que de la salud de sus trabajadores dependerá la riqueza de una organización, por lo que establece que tanto la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores son vitalmente importantes tanto para el trabajador en sí como para su núcleo familiar, de igual forma para la empresa en donde labora, en términos de competitividad, productividad y sostenibilidad, y por consiguiente, para la economía de las distintas naciones y del mundo en conjunto.

Por este motivo, se ha estado creando diferentes estrategias que promuevan adecuadas condiciones de trabajo enfocándose en la salud ocupacional, la misma que ha evolucionado a lo largo del tiempo y ya no solo se preocupa de la salud física del trabajador sino también de la salud psicosocial.

El recurso humano sin duda es un elemento vital dentro de las empresas, a pesar de esto, a veces no se lo trata correctamente y mucho menos se da importancia a sus necesidades, expectativas y capacidades. Al encontrarse el capital humano maltratado, empieza a verse afectada su salud laboral a consecuencia de malas condiciones de trabajo. Dado esto, se requiere prestar atención al entorno en el que se lleva a cabo el trabajo y también al individuo que labora en él, tomando en cuenta tanto el aspecto intralaboral como el extralaboral, pues todo lo anterior contribuye al desarrollo de la condición conocida como estrés laboral. Entender a qué se refiere, sus principales causas además de los aspectos físicos y psicosociales que lo desencadenan, sin lugar a duda ayudará a prevenirlo, mitigarlo o incluso corregirlo, con el objetivo de precautelar la salud tanto física como psicológica del activo más importante de las organizaciones (Martinez & Gabarda, 2000).

Bustos (2008) señala al estrés como una condición normal que se presenta en personas de cualquier tipo como respuesta ante un estímulo, entendido este último como aquellas situaciones de la vida que se presentan altamente demandantes o complicadas. Por lo tanto, el individuo empieza a mostrar señales como tensión, ansiedad, alta frecuencia cardíaca entre otras, que evidencian un episodio de estrés, el cual también puede entenderse como una especie de proceso de preparación ante situaciones exigentes que pondrán a prueba a la persona y su adaptabilidad.

Por su parte Martínez & Gabarda (2000), enfocados específicamente en el contexto laboral, definen al estrés como una condición anormal en las personas cuando son expuestos a situaciones en las que se les exige un desempeño más allá de sus límites normales, incluso pudiendo desencadenar enfermedades. Esta condición puede generarse por aspectos relacionados al trabajo en sí o a su entorno extralaboral.

En el ambiente laboral pueden existir ciertas condiciones que generan estrés en el individuo, según un estudio realizado por Sarsosa & Charria (2018), algunas de las condiciones que desencadenan el estrés en el trabajo son las malas posturas que realizan los trabajadores pudiendo estas contribuir al agotamiento y dolor, el ritmo, horario, sobrecarga y exigencia excesiva del trabajo, el desconocimiento o falta de información acerca de las funciones que se deben desempeñar, la falta de concordancia entre los requerimientos del trabajo y las competencias del trabajador, apoyo pobre por parte de los compañeros y dirigentes, pocas recompensas, escasas oportunidades de desarrollarse profesionalmente, deficiente comunicación y el cambio organizacional repentino.

Está claro que el estrés puede afectar a la salud de los trabajadores, sin embargo, existe una clasificación específica que engloba los principales factores que repercuten en la salud del empleado y son los denominados riesgos laborales. Los riesgos laborales han evolucionado a lo largo del tiempo, de hecho, el que se definan y reconozcan supuso un hito en el campo laboral, puesto a que, en el pasado, los trabajadores no gozaban de los derechos que tienen hoy en día, su actividad laboral era considerada como su obligación y el trabajador solo era mantenido para dicho

propósito, por lo que, en caso de ser víctima de cualquier tipo de percance a causa de su trabajo, era enteramente su problema.

Eventos históricos importantes como la Revolución Francesa en 1789, el surgimiento de los sindicatos en el siglo XIX, los Derechos Humanos en 1948 y la constitución de estados democráticos después de la Segunda Guerra Mundial, favorecieron al reconocimiento del concepto de salud laboral fundamentada en el derecho de los trabajadores a gozar de una buena salud física, mental y social (Moreno, 2011).

Por lo tanto, los riesgos laborales se definen como los diferentes peligros que están presentes o pueden ser provocados en el área de trabajo, mismos que provocan el surgimiento de contratiempos o accidentes que pueden derivar en afectaciones a la salud tanto física como psicológica del trabajador (Vera & Zúñiga, 2019).

Del concepto anterior es posible diferenciar a los riesgos psicosociales, los cuales son causa recurrente de todo tipo de condiciones que repercuten en las personas que se desenvuelven en contextos organizacionales.

En 1986 la Organización Internacional del Trabajo hace hincapié en los efectos que pueden tener y lo complejo que se vuelve entenderlos debido a que se identifican en base a experiencias y percepciones de cada persona, por lo que puede abarcar diversas dimensiones.

Cuando se habla de factores psicosociales, se refiere a estos como circunstancias existentes en el contexto laboral, ligadas a la empresa, la actividad de trabajo en sí y la ejecución de esta que tienen la probabilidad de influir en el estado de salud de los empleados y en la correcta realización de sus labores (Organización Internacional del Trabajo, 1986). Por otro lado, se denominan específicamente factores de riesgo cuando este tipo de circunstancias provocan afectaciones negativas a la salud del empleado, dando como resultado el padecimiento de patologías relacionadas con el estrés.

Los factores psicosociales se enfocan en los aspectos social y psicológico, los empleados de una organización pueden estar expuestos a varios factores de riesgo psicosocial, por mencionar algunos de ellos, estrés por sobrecarga o acumulación de actividades, trabajo infravalorado o descalificado sin razón alguna, aparición de síntomas psicósomáticos, ausencia de trabajo en equipo, compañerismo, pésimo ambiente laboral, hostigamiento, etc.

Uno de los factores de riesgo psicosocial más interesantes es la doble presencia, el mismo se refiere a aquella situación en la que se sobrecarga de trabajo a una sola persona pues aparte de que debe responsabilizarse de las actividades relacionadas a su trabajo, una vez finalizada la jornada laboral se dirigirá a su hogar en donde también se le responsabiliza del trabajo doméstico, lo cual representa un riesgo para su salud, dada la mayor dificultad que representa el estar a cargo de las actividades anteriormente descritas especialmente cuando se presentan al mismo tiempo (Estevan, Rodríguez, Borja, Rodríguez & Romo, 2014).

Lo que hace aún más interesante a este factor de riesgo es que últimamente se lo ha feminizado bastante, refiriéndose a que la mujer es la única que está expuesta al mismo, sin embargo, y a pesar de que la mujer es frecuentemente responsable de las tareas domésticas aun cuando cuenta con una actividad laboral aparte, también existen individuos masculinos que sufren de la doble presencia por diversos factores, ya sea que son cabeza de hogar de familias monoparentales, entre otras.

Otero (2012) propone una clasificación de los factores psicosociales, en esta distingue factores psicosociales organizacionales y extra organizacionales, a continuación, se muestra un esquema en el que se detalla de mejor manera.

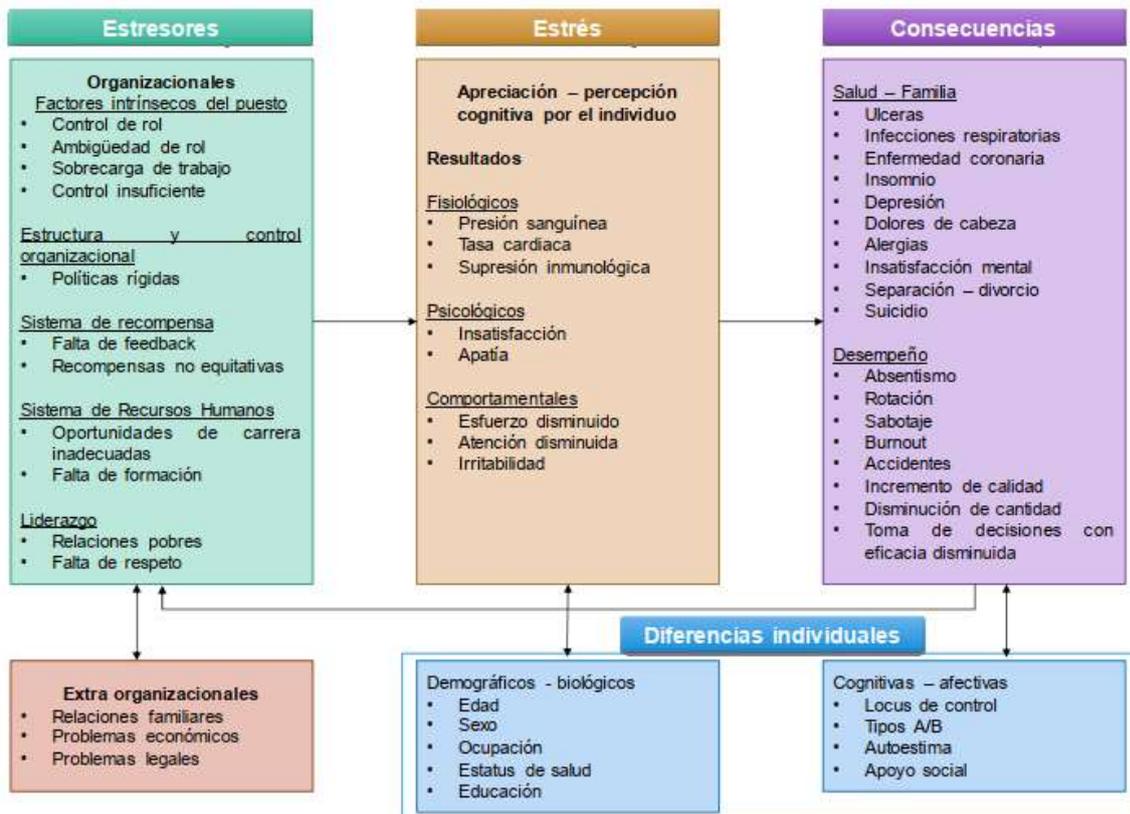


Figura x. Factores Psicosociales

Tomando en cuenta la definición anterior, en lo que a factores de riesgo psicosocial se refiere, frecuentemente se los cataloga en tres tipos:

- **Factores de riesgo psicosocial intralaboral:** Todos aquellos relacionados con la actividad y el entorno laboral del trabajador.
- **Factores de riesgo psicosocial extralaboral:** Todos aquellos relacionados con el contexto externo a la organización donde se desempeña el trabajador.
- **Condiciones individuales:** Se refiere a las características intrínsecas del trabajador.

El presente trabajo de investigación se enfoca en los factores de riesgo psicosocial extralaboral y cómo estos afectan a la salud del trabajador, los aspectos a tomarse en cuenta para el estudio son: las relaciones familiares e interpersonales del individuo, la situación económica en el hogar del este, las características de su vivienda y su entorno, la influencia del entorno extralaboral en su lugar de trabajo, el tiempo fuera del trabajo y por último el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Según el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010), los factores de riesgo psicosocial extralaboral son los que están relacionados con el tiempo libre del trabajador, su familia, su vida social fuera del trabajo, los cuales son susceptibles de afectar sus actividades en el contexto laboral. También se añaden a estos las condiciones de vivienda del individuo, situación socioeconómica y demás relacionadas que influyan en la salud de la persona.

Teniendo en cuenta la influencia negativa que pueden tener los factores de riesgo psicosocial en la condición de salud de los empleados, en principio se investiga acerca de los factores de riesgo psicosocial extralaboral presentes en el personal operativo de la empresa elegida para este estudio mediante la utilización del instrumento de evaluación seleccionado con el objetivo de diseñar una propuesta de intervención social basada en tres niveles en función de las necesidades detectadas una vez realizado el diagnóstico, estos son prevención, intervención y restitución. Por lo tanto, en principio se sugieren medidas enfocadas en prevenir o evitar aquellos riesgos psicosociales extralaborales que pueden resultar en afectaciones a la salud, para dichos factores de riesgo que no pueden prevenirse, se proponen acciones encaminadas a intervenir sobre las causas, es decir, actuar sobre los factores de riesgo psicosocial extralaboral desde su origen, finalmente si ya se determina cierto factor de riesgo razón por la cual el trabajador ya ha sufrido la afectación en su salud, se definen otro tipo de medidas enfocadas en restaurar las condiciones de salud del individuo a las que inicialmente tenía antes de la afectación, además de sus condiciones extralaborales, restituyendo así el derecho de los trabajadores a que su integridad tanto física como psicológica en contextos laborales sea protegida.

1.1.1 Antecedentes Estadísticos

Como se evidenció anteriormente, los factores de riesgo perjudican a la salud de los trabajadores, dichas afectaciones pueden aparecer mediante situaciones negativas como los accidentes laborales o las enfermedades ligadas al contexto del trabajo y precisamente por esto vale la pena ser consciente de los datos que se manejan al respecto según los organismos internacionales entendidos en la materia,

al igual que los diferentes estudios que se han llevado a cabo alrededor del tema, lo cual sirve de base para explicar la importancia que conlleva la presente investigación.

Según estadísticas de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 160 millones de nuevos casos de enfermedades laborales surgen año tras año, además, el 8% de aquellas enfermedades ligadas a la depresión, tienen su casusa raíz en los riesgos ocupacionales. En cuanto a dichos riesgos laborales, estos pueden darse en las áreas del ambiente físico y psicosocial del trabajo, los recursos personales de salud y lo demás referente a la participación de la organización en la comunidad (De Vicente & Villamarín, 2013).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que 20 personas fallecen cada día a nivel mundial debido a accidentes o enfermedades laborales, siendo estas responsables de más de 2.78 millones de decesos anuales. Adicional a esto, 374 millones de personas resultan lesionadas a causa de la ejecución de actividades laborales. Ahora bien, en cuanto al costo que representa solventar este tipo de contrariedades sumada a las incorrectas prácticas de seguridad y salud, aproximadamente equivale al 3.94% del Producto Interno Bruto (PIB) global anual de varias naciones. Algo importante que se debe mencionar es que debido a que las personas pasan más de una tercera parte de su día en el trabajo, las condiciones laborales influirán sin lugar a duda, en su salud (Gallo, 2020).

Las probabilidades que tienen los trabajadores de sufrir algún tipo de accidente o enfermedad laboral son los que se conocen como riesgos laborales y estos pueden resultar favorecidos gracias a la presencia de ciertos factores. Aspectos como inadecuadas prácticas laborales, utilización de equipo o maquinaria inadecuados o incluso el hecho de no contar con profesionales en Seguridad y Salud Ocupacional correctamente capacitados, tienen incidencia en los riesgos laborales.

Existen otro tipo de factores como trabajar con cargas con pesos elevados, con condiciones ambientales o físicas como ruidos, vibraciones, radiación, o incluso factores sociales como las malas relaciones interpersonales, injusticia, desigualdad o comunicación deficiente. Estas situaciones pueden favorecer la aparición del tan conocido estrés o de enfermedades cardíacas de consideración importante. El consumo de sustancias estupefacientes o sujetas a fiscalización y la violencia ya sea

esta física o psicológica, también son aspectos a los que se les atribuye ciertos problemas de salud en los trabajadores lo cual suele traducirse en bajas productivas a nivel de la organización o empresa, siendo todas las anteriormente mencionadas, condiciones responsables de accidentes, lesiones y enfermedades (Gallo, 2020).

Una vez identificados los distintos factores de riesgo que pueden afectar a los trabajadores, es pertinente ahondar un poco más en datos específicos acerca de los factores de riesgo psicosocial, los cuales son objeto de estudio de la presente investigación.

Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, Berra & Devesa (2002) en su investigación denominada: “Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”, estudian los factores de riesgo psicosocial mediante una metodología transversal, los mencionados autores aplicaron un instrumento en el que eligieron 890 individuos de cuatro empresas, dándole puntuaciones a los factores de riesgo psicosocial en función de las características de cada persona. El instrumento aplicado tomó en cuenta la demanda, apoyo social y control según como cada colaborador los percibe. Como resultados se obtuvo una calificación media de 5 para el aspecto de apoyo social en la totalidad de las empresas objeto de estudio, sin embargo, para el caso de la demanda psicológica y el control, los valores de puntuación variaron entre 13 y 16 y entre 20 y 26 respectivamente. A pesar de presentar el estudio una tasa de respuesta conjunta baja del 34.5%, dicha investigación fue la primera en realizarse en España en este ámbito y sirve como base para establecer valores referenciales que pueden servir para emplear acciones preventivas en estos casos.

Como ya se mencionó anteriormente, los factores de riesgo psicosocial se dividen en tres tipos: intralaborales, extralaborales y condiciones individuales. Debido a esto, es importante citar el trabajo de Patiño & Alvaran (2016), quienes ya empiezan diferenciando dos clases de factores de riesgo psicosocial y de hecho lo relacionan con el estrés. Para su investigación utilizaron instrumentos estandarizados de evaluación de riesgo aplicados a una población de 20 personas (39% masculino y 71% femenino), los mismos que arrojaron para la dimensión de tiempo fuera del trabajo un 19% de individuos con riesgo muy alto y otro 19% con riesgo alto, por lo

que la mayoría 57% lo señaló como riesgo bajo o despreciable y de hecho lo dimensionan como factor protector (es decir lo contrario a un factor de riesgo), evidenciando que valoran mucho su tiempo libre para atender todo tipo de asuntos, por lo que no representa un factor de riesgo que afecte su desempeño laboral sino más bien los beneficia.

Adicionalmente, vale la pena recalcar que el presente estudio se enfoca específicamente en los factores de riesgo psicosocial extralaboral, por lo que a continuación se describen algunas investigaciones que arrojan datos importantes referentes a riesgos psicosociales extralaborales.

Romero, Beleño, Ucros, Echeverría & Lasprilla (2016) en su artículo de investigación: Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario, se encargaron de caracterizar los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal de una institución educativa, encuestando a una población elegida de 227 individuos. En este caso utilizaron el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral del Ministerio de Protección Social de Colombia, encontrando que el factor de riesgo más representativo es el de desplazamiento del hogar al lugar de trabajo y viceversa, después el nivel económico que tiene la familia y las condiciones del lugar en el que se vive.

Otro estudio que aporta a la investigación es el de Ortiz, & Jaramillo (2013) quienes en su publicación denominada: “Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali”, evaluaron factores de riesgo psicosocial extralaboral a través de un cuestionario de riesgos biopsicosociales aplicado a 43 individuos (72% mujeres y 28% hombres). El estudio determinó que solo el 23% de los encuestados realiza actividades recreativas, por otra parte, el 22% manifestó llevar a cabo actividades que tienen que ver con el trabajo después de haber finalizado la jornada, además el 13% de la población señaló que realiza actividades sociales en su tiempo libre, en cuanto a relaciones de pareja, el 61% de los participantes mantienen una relación estable.

Los factores de riesgo psicosocial extralaboral están relacionados con el estrés, por este motivo, Agudelo (2016), realizó un estudio llamado: Síndrome de

quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardias de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016, que relaciona el Síndrome de Quemarse en el trabajo con los factores de riesgo psicosocial extralaboral, para este fin, se utilizaron los cuestionarios de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo y el de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral de la batería para el riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia, aplicados a 93 personas. Como resultados, se encontró una correlación bastante alta entre el síndrome mencionado y los factores de riesgo psicosocial extralaboral. De los individuos encuestados, el 42% presentó un nivel de riesgo psicosocial extralaboral alto, en cuanto a la dimensión de lugar de vivienda y entorno se registró un 50.5% de individuos con riesgo alto y significativamente alto, el 48.4% se ve afectado por el tiempo que pasa fuera del trabajo y el 47.4% por el desplazamiento de vivienda – trabajo y viceversa. Por lo demás, el 51.6% no presenta riesgo por relaciones familiares y el 39.8% por situación económica familiar.

Continuando con los factores de riesgo psicosocial extralaboral y su relación con algunas de las condiciones de salud de más consideración, Barrero, Moreno, Arias & Gil (2015) en su investigación evaluaron los factores de riesgo extralaboral mediante la aplicación del cuestionario de factores de riesgo intralaboral y extralaboral del Ministerio de Trabajo de Colombia. Esta investigación se realizó tomando una muestra de 72 trabajadores, el resultado obtenido fue que el 72% de los encuestados se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto y muy alto en cuanto a la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

1.1.2 Antecedentes Investigativos

Para la realización del presente trabajo de investigación, se ha realizado una importante revisión de la literatura más representativa que existe en cuanto a factores de riesgo psicosocial, desde lo general a lo específico, en donde se encontraron varios estudios y publicaciones de importancia científica que abordan el tema desde diferentes perspectivas y en diferentes contextos, por lo que se considera pertinente hacer un repaso de cada uno de ellos con el afán de contrastar y relacionar dichas investigaciones con la que de este estudio es objeto, además de tener una visión

amplia de lo que se ha realizado hasta el momento en el área del conocimiento en cuestión.

Debido a que este estudio se centra en las afectaciones a la salud que sufren los trabajadores a causa de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, resulta necesario empezar mencionando al autor Badia (1985) quien en su publicación “Salud ocupacional y riesgos laborales”, propone una definición de salud, por lo tanto la considera no solo como la inexistencia de enfermedad sino como una forma de vida digna, autónoma y solidaria independientemente de la calidad y nivel de vida de la persona, su núcleo familiar, condiciones sociales de otro grupos de personas y en general las características del medio en el cual se desarrolla.

El autor también señala que la salud de una persona se encuentra influenciada por aspectos ambientales, genéticos, culturales, forma de vida u organización de los servicios de salud, por lo tanto, si existen relaciones positivas entre los factores anteriormente mencionados, se traducirá en una vida digna, autónoma y solidaria gracias a una buena condición de salud. Sin embargo, existe otro factor igualmente importante que es el ámbito laboral del individuo, pues dicho aspecto influye en la salud constantemente. Dicho esto, el trabajo de una persona puede significar un instrumento de salud o en su defecto un instrumento patógeno.

Adicional a lo anterior, es importante insistir en que la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce a la salud como un derecho humano e incluso como una meta social de todo el mundo, además, añade que no deben existir diferencias en cuanto a salud se refiere entre las distintas naciones o incluso entre los diferentes estratos sociales dentro de un mismo país.

Una vez entendido la influencia del trabajo en la salud de las personas, es necesario centrarse en aquellos aspectos específicos o condiciones laborales que representan posibles afectaciones a la salud, y es aquí donde surge el tema de los riesgos laborales. Debido a esto, es inevitable citar a los autores Luceño, Martín, Rubio & Jaén (2008), quienes en su publicación: “Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales”, comparten una definición de riesgos laborales la cual menciona que: es la posibilidad de que un individuo sufra afectaciones a causa

de la actividad laboral que realiza; y además, los autores añaden que existen condiciones del entorno laboral que pueden influenciar y jugar el papel de factores de riesgo que favorecen la aparición de enfermedad.

Para complementar este estudio, Cox, Griffiths & Rial-González (2000) en su trabajo "Research on Work-related stress" diferencian dos tipos de riesgos laborales, por un lado, los riesgos físicos que están estrechamente relacionados con las condiciones ambientales del entorno laboral además de todo aquello derivado de la postura y los movimientos, es decir, el aspecto ergonómico. Por otro lado, están los riesgos psicosociales, mismos que son condiciones existentes en el ámbito laboral que se encuentran ligadas a la empresa, el contenido y ejecución del trabajo, y que pueden perjudicar la salud física o psicológica de la persona, además del desarrollo de la actividad laboral en sí.

Dicho esto, otra de las razones por las que se señala el artículo publicado por Luceño et al. (2008), es porque describe la importancia de los riesgos psicosociales debido a los efectos que estos pueden tener en la salud de los trabajadores causando bajas o incapacidad laboral, bajo desempeño, absentismo, entre otras. Inclusive, los autores sugieren algunas medidas que pueden tomarse con el objetivo de prevenir e intervenir en este tipo de situaciones, lo cual guarda una muy estrecha relación con el presente trabajo de investigación.

En cuanto a estudios referentes a riesgos psicosociales, es válido señalar la investigación: "Presencia de riesgo psicosocial en los trabajadores que laboran en las áreas de construcción, mejoramiento, rehabilitación y tecnificación del sistema de riego y vialidad productiva del Gobierno Provincial del Azuay" realizada por Ortega (2017), evalúa los riesgos psicosociales a los que son susceptibles los colaboradores encargados de la construcción de canales de riego y mantenimiento de vías. Esta investigación guarda estrecha relación con la empresa que se ha elegido para el presente trabajo puesto a que su ámbito de trabajo es bastante similar. Como método de trabajo se usó el Ista 21, mismo que se aplicó a 90 trabajadores. Los resultados de este estudio evidenciaron que el aspecto de conflicto trabajo-familia representa una exposición intermedia debido a que a los colaboradores no se les permite retornar a su hogar durante la jornada laboral, adicionalmente se hace hincapié en la distancia

que existe entre la casa del trabajador y el campamento donde labora, estando en un rango comprendido entre 30-244 km. Adicionalmente, no se registraron condiciones desfavorables en cuanto a estrés.

Riesgos psicosociales existen varios, sin embargo, uno de los que más llama la atención tal como ya se mencionó en apartados anteriores es la doble presencia, en este sentido Estevan et al. (2014) en su publicación definen a este fenómeno como la responsabilidad que recae en una sola persona de cumplir con sus actividades laborales y al mismo tiempo con las tareas domésticas o de cuidado familiar. En este sentido, se dispusieron a estudiar el fenómeno utilizando una muestra de 105 colaboradores de una empresa a través de la utilización del cuestionario Ista 21. Una vez realizado el análisis respectivo de los datos obtenidos, concluyeron que existen diferencias considerables que sugieren que las mujeres son mucho más propensas a verse afectadas por esta clase de riesgo psicosocial que los hombres, sin embargo, esto no quiere decir que los hombres no puedan verse afectados por el riesgo psicosocial que implica la doble presencia.

En cuanto a la diferencia que existe entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, se señala el estudio realizado por Suescún, Plaza, Remolina & Bandera (2014) quienes en su artículo realizaron una investigación en la que se plantea la clasificación de factores de riesgo psicosocial en intralaborales y extralaborales, y se relaciona a los factores de riesgo psicosocial laboral con el estrés, esto se realizó dada la importancia que representa para la salud pública y ocupacional el tema en cuestión. El estudio se llevó a cabo principalmente para la identificación de dichos factores en una empresa de servicios en el área de salud ocupacional justamente en Santa Marta. El mayor índice de riesgos psicosociales se encontró en el sexo masculino en edades comprendidas entre los 26 – 45 años, incluso en aquellos que ocupan cargos de jefatura y operario se evidenció un importante nivel de estrés, finalmente, los resultados en general son buenos, lo cual reflejó el trato y el nivel de talento humano que tiene la empresa.

Por otro lado, Suárez (2015) también diferencia factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales. El autor entrevistó a 100 colaboradores de la empresa objeto de estudio (37% mujeres y 63% hombres), en edades comprendidas entre 21-

58 años y que incluso ya llevan trabajando entre 1-19 años en la institución. Además de la entrevista también realizó observación científica y en general la investigación fue no experimental descriptiva.

Otro de los estudios consultados fue: Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad, realizada por Bobadilla, Garzón & Charria (2018). Este se enfocó en determinar los factores intra y extralaborales que están afectando a los trabajadores de un establecimiento de salud en Colombia. Para este fin se utilizó el Cuestionario de los Factores de Riesgo Psicosocial a nivel Intralaboral y Extralaboral. Como resultados, se encontró que la infraestructura de la residencia, el riesgo a la pérdida de vivienda-trabajo, el contexto económico familiar y el entorno social, representan condiciones de mayor riesgo en cuanto a la dimensión extralaboral. En general, se concluyó que el centro de salud tiene un nivel de riesgo psicosocial alto, por lo que se recomendó que se aplique un Programa de Vigilancia Epidemiológica.

Con la finalidad de enfocar el presente estudio en los factores de riesgo psicosocial extralaboral, a continuación, se presenta la investigación realizada por Vera & Zúñiga (2019), quienes estudiaron los factores de riesgo psicosocial extralaboral mediante la aplicación de una encuesta, la misma que fue aplicada a 221 individuos de una empresa. La investigación se realizó en base a siete aspectos y como resultados se obtuvo una alta incidencia de riesgo en cuatro de los factores estudiados, lo cual ubica al trabajador en la fase de agotamiento lo cual favorece la aparición de enfermedades. Además, recalcan el hecho de que dicha problemática es poco estudiada en el contexto del trabajo debido a que la mayoría de los estudios se concentran únicamente en el espacio laboral y físico.

Continuando con la misma línea de investigación, Diago, Redondo, Umaña & Turbay (2020) en su publicación: "Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario", investigaron acerca de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, se enfocaron en el nivel de riesgo que representan la dimensión económica, social, familiar y hogar del colaborador, para esto, se empleó un método cuantitativo descriptivo aplicado tanto a profesores como administrativos de una universidad. Como resultados, la investigación demostró

que, de todos los aspectos estudiados, aquel que se encuentra ligado con las relaciones familiares reflejó un nivel de riesgo bajo, lo cual evidencia que los individuos encuestados cuentan con bastante apoyo fuera del lugar donde trabajan.

Por su parte Lozada, García, Posso & Montoya (2016) en su trabajo investigan acerca de los efectos que tienen los riesgos psicosociales extralaborales en la salud de los trabajadores, para esto realizaron un análisis de los factores de riesgo extralaboral además de los niveles de estrés. Para esto, procedieron a buscar referentes teóricos, caracterizaron a la población que iba a ser estudiada, se definieron el problema objeto de estudio, preguntas y objetivos de investigación. Una vez seleccionada la muestra, se aplicaron técnicas como el ejercicio de la observación o las entrevistas. Como resultados, se encontró que el 80% de las personas objeto de estudio tienen un nivel de estrés alto, los mismos que podrían guardar relación con los factores de riesgo psicosocial extralaboral que también mostraron niveles altos de riesgo. Además, se encontraron varias patologías entre las cuales destacan las ganas de no acudir al trabajo, bajo rendimiento laboral y poco compromiso con las actividades que debe realizar, también se resaltó que una alta exposición al estrés incluso afecta en el estado de salud del colaborador.

Para finalizar con la revisión de antecedentes investigativos, se identificaron dos investigaciones bastante interesantes respecto a la intervención social ante factores psicosociales, en principio el estudio realizado por Vivanco, Del Cisne, Berrú & Cabrera (2021) denominada “Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional”, en este se empleó una metodología científica, inductiva-deductiva con el objetivo de entender la situación del centro laboral, además, se usaron técnicas como la observación y cuaderno de campo, lo cual arrojó como resultado la existencia de riesgos psicosociales, la misma que estaba perjudicando a la organización objeto de estudio en términos de eficiencia y productividad. Se encontró el consumo de alcohol como factor más importante y repetitivo, por lo que se procedió a generar un grupo de autoayuda además del involucramiento del entorno familiar del afectado en el proceso de rehabilitación de este, favoreciendo su calidad de vida y, por ende, la organización en conjunto.

La otra investigación encontrada se denomina “El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales” realizada por Solé & Balduque (2006), quienes sugieren una propuesta de intervención ante los distintos problemas tanto personales como laborales que afectan a los trabajadores, su salud y desempeño laboral. También se sugiere que puede utilizarse dicha propuesta para la prevención de los riesgos psicosociales pues es posible definirla como una fuente de información válida para evitar aquellas situaciones o condiciones que han provocado que los empleados se vean afectados.

1.2 Definición del Problema de Investigación.

La investigación se centra en el diagnóstico y análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral. Además, se investiga la afectación de dichos factores en la salud de los trabajadores del área operativa de la empresa seleccionada para este trabajo, en el año 2021.

Estos factores, además de las desventajas que representa sobre el trabajador, también repercuten sobre la empresa, puesto que un trabajador afectado no brindará su mejor rendimiento en el trabajo, lo cual se verá reflejado en el desempeño de la organización y puede desencadenar problemas como reducción de la productividad, afectación a la reputación e incluso pérdidas económicas de la empresa.

1.3 Preguntas de investigación

1.3.1 Pregunta General

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial extralaboral que afectan la salud del personal operativo de una empresa del sector agroindustrial de la provincia del Guayas, en el año 2021?

1.3.2 Sub-preguntas

¿Cómo son las relaciones familiares e interpersonales que afectan al personal operativo de la empresa?

¿Cuáles son las condiciones de vivienda, situación económica, tiempo fuera del trabajo, entorno extralaboral y desplazamiento que afecta al personal operativo de la empresa?

¿En qué medida afectan los factores de riesgo psicosocial extralaboral al personal operativo de la empresa?

1.4 Objetivos:

1.4.1 Objetivo General.

Describir los factores de riesgo psicosocial extralaboral que afectan la salud del personal operativo de una empresa del sector agroindustrial de la provincia del Guayas, en el año 2021.

1.4.2 Objetivos específicos.

Caracterizar las relaciones familiares e interpersonales y las afectaciones que estas generan en el personal operativo de la empresa.

Identificar cómo influyen la situación económica, condiciones de vivienda, tiempo fuera del trabajo, entorno extralaboral y desplazamiento en el personal operativo de la empresa.

Determinar en qué medida afectan los factores de riesgo psicosocial extralaboral al personal operativo de la empresa.

1.5 Justificación.

El presente trabajo de investigación se lleva a cabo debido a que, al no contar la empresa con un adecuado análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral dentro de su organización, expone a sus colaboradores a una gran diversidad de problemáticas tanto para la salud física como mental, por lo que se pretende impulsar a que la empresa genere acciones para identificar los riesgos a los que se enfrenta el trabajador, con la intención de contrarrestar oportunamente los mismos, además de

trabajar en políticas o procesos que ayuden a encargarse de las condiciones de trabajo que representen un deterioro en el empleado tanto físico como mental. Esto es importante para cualquier organización, pues si un trabajador es víctima de alguno de estos factores de riesgo psicosocial extralaboral, es muy probable que los resultados negativos para la empresa no se hagan esperar. Este trabajo, en relación con investigaciones previas, presta mayor detenimiento al estudio y medición de los factores de riesgo psicosocial extralaboral y su influencia en la salud de los trabajadores.

Como profesionales tenemos la tarea de crear, diseñar y aplicar estrategias de solución para preservar la salud integral del trabajador, permitiendo conseguir armonía entre su vida laboral y personal; estudiando las problemáticas a las que este se ve expuesto, e identificando las condiciones o exigencias que de una u otra forma afectan su calidad de vida. Los profesionales del trabajo social tienen el compromiso de buscar innovación en las propuestas que realizan, consiguiendo así el introducir medidas complementarias a las que ya pueden existir.

La legislación vigente con respecto al tema del trabajo que existe en el país y por supuesto, los derechos de los trabajadores, es muy clara al brindar garantías y protección a las personas que trabajan, al señalar que su salud tanto física como mental debe ser cuidada más no verse deteriorada por la actividad laboral que se realiza, por lo tanto, existe una obligación por parte de los empleadores de velar porque esto se cumpla. Es por eso por lo que las empresas deben sumar esfuerzos para ser conscientes de los riesgos a los que están expuestos sus colaboradores, diagnosticarlos y de identificarlos, aplicar las medidas adecuadas para eliminar dichos riesgos o en su defecto reducirlos, con el objetivo de siempre precautelar la salud del trabajador.

El presente trabajo de investigación justamente surge como base teórica y caso de estudio, que sirve para en principio contribuir a que la organización prestadora de servicios con la que se eligió trabajar identifique los factores de riesgo psicosocial extralaboral a los que sus trabajadores están expuestos y así tener un punto de partida para el diseño de estrategias y acciones encaminadas a solventar este tipo de inconvenientes, lo cual puede ser objeto de trabajos futuros.

Por otro lado, también representa una información válida y útil para investigaciones que se realicen con respecto a los factores de riesgo psicosocial extralaboral, los mismos que a pesar de no tener su causa raíz en la actividad laboral en sí, son tan importantes como los intralaborales pues al final un trabajador afectado presentará estrés o bajo desempeño laboral lo cual termina afectando su trabajo y por supuesto, a la empresa para la cual trabaja.

CAPITULO II

REFERENTE TEÓRICO-CONCEPTUAL-NORMATIVO

2.2 Referente Teórico

Con la finalidad de brindar evidencia científica que sirva de sustento para el presente trabajo de investigación, se exponen a continuación algunas teorías y modelos que explican y dan una mejor visión acerca del ser humano y la exposición de este a factores de riesgo psicosocial extralaboral.

2.2.1 Teoría General de Estrés de Selye

Esta teoría es muy útil para entender los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el ser humano, pues ayuda a explicar entre otras cosas, cómo los trabajadores pueden reaccionar ante factores generadores de estrés que están presentes en casi todos los ámbitos de la vida cotidiana.

El Dr. Hans Selye en 1936 empieza definiendo al estrés como un síndrome o una serie de respuestas ante diversos factores físicos o químicos dañinos existentes en el entorno. Al parecer las afectaciones causadas por el estrés son captadas por el organismo y la reacción que se genere varia y depende según la persona, tolerancia y percepción que tiene del estímulo (Ocaña, 1998).

También propone la existencia del Síndrome General de Adaptación, basado en el equilibrio y la capacidad de adaptación del ser humano, por lo que se proponen tres fases:

- **Fase de alarma:** En esta etapa, la homeostasis de la persona empieza a verse afectada, por lo que se desencadena una serie de acciones por parte del sistema nervioso y prepara al ser humano para lidiar o alejarse del factor estresante (Quirce, 1976).
- **Fase de resistencia:** En este caso el organismo no encuentra la oportunidad para recuperarse, por lo que se mantiene en alerta fisiológica, lo cual le

muestra dos caminos, o bien vencer al estímulo estresante superándolo o terminar por adaptarse a él. Las personas pueden durar en esta etapa meses o incluso años, sin embargo, se corre el riesgo de desarrollar estrés crónico. En caso de que se supere el estrés en esta etapa, la persona puede recuperar su homeostasis (De Camargo, s.f.).

- **Fase de agotamiento:** Para esta etapa, la persona debió haber sido sometida a un estrés constante. El organismo pierde resistencia con el tiempo, lo cual le hace entrar al ser humano en este estado de agotamiento, poniéndolo incluso al borde del colapso. En esta fase es donde se presentan las enfermedades o condiciones como respuesta ante el exceso del estímulo recibido, entre las más comunes, dolores de cabeza, dificultad para conciliar el sueño, depresión, alteraciones del sistema digestivo, cardiovascular, etc. (Vera & Zúñiga, 2019).

Ante esto, lo más recomendable es no sobreasar la segunda fase, pues aquí se puede tratar la causa del estrés y evitar posibles complicaciones futuras.

2.2.2 Teoría Ecológica del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner

El autor de esta teoría se basa en el hecho de que el entorno en el que se desarrolla el ser humano contiene factores de naturaleza física y social, mismos que influyen en la persona. También añade que el desarrollo del ser humano depende del ambiente en el que vive y es determinante en los aspectos cognitivo, moral y relacional (Bronfenbrenner, 1979).

Bronfenbrenner (1979) propone cuatro sistemas que repercuten en el ser humano, estos son:

- **Microsistema:** Este se denomina como aquel más cercano a la persona, y normalmente se trata del entorno en el que el ser humano se relaciona fácilmente, por lo que se puede entender como el hogar, amigos o el lugar de trabajo.
- **Mesosistema:** En este tipo de sistema se interrelacionan dos o más entornos, y justamente dentro de estos la persona busca participar de forma activa, aquí

se pone como ejemplo la vida social, especialmente cuando la persona se sumerge en un nuevo entorno.

- **Exosistema:** En este caso puede haber también dos o más entornos, sin embargo, la persona no participa necesariamente dentro de ellos. Este tipo de sistemas pueden afectar al individuo a pesar de no participar en ellos, como el trabajo o los amigos de la pareja.
- **Macrosistema:** Este es un sistema mucho más amplio que los anteriores y se refiere a las diferentes sociedades, grupos religiosos, clases sociales, etc.

Los diferentes aspectos negativos de los que puede ser víctima una persona como el estrés también pueden afectar a su familia y amigos. El estrés puede ocasionar bajos desempeños laborales o el deterioro de las relaciones familiares. La persona afectada en cualquiera de los sistemas puede presentar dificultades en su vida social, o incluso en sus relaciones más cercanas. De igual manera, cuando no se tiene identidad o costumbres arraigadas, la persona puede encontrar difícil el relacionarse con seres humanos de distintos grupos sociales o culturales.

2.2.3 Modelo integrador de Peiró

Se trata de un modelo bastante completo que explica muy bien el aspecto del estrés laboral, para esto, toma en consideración algunos factores entre los cuales están: Las características del individuo, variables ambientales, respuestas de la persona, experiencia subjetiva, resultados de la experiencia estresante y sus respectivas consecuencias (Ramírez, 2018).

Algo interesante de este modelo es que plantea un aspecto importante como es la incompatibilidad que existe entre los factores estresantes en el entorno laboral y los del individuo en sí, además de la necesidad de este de solventar dicha incompatibilidad. Debido a esto, es posible realizar un correcto análisis acerca del estrés y plantear una buena base teórica que puede servir para emitir una propuesta de intervención encaminada a reducirlo, pues este aspecto puede afectar tanto al trabajador como a la empresa.

2.2.4 Modelo del ambiente social de French y Kahn

En este caso surge un modelo basado en varios estudios que buscaron determinar las repercusiones que tiene el trabajo en la salud de las personas, por lo que se define cuatro factores que desencadenan estrés, estos son las condiciones sociales y físicas objetivas ligadas al contexto organizacional, las percepciones del trabajador respecto del contexto del trabajo, la forma en que reacciona el individuo ante el estrés y las afectaciones que pueden sufrir la persona en su salud mental y física a consecuencia del estrés.

Por lo tanto, el entorno objetivo en el que se desarrolla el individuo influye en su entorno subjetivo, es decir aquel que es percibido por la persona, lo cual es determinante para las afectaciones que se puede llegar a tener. Dado esto, la forma en que un individuo percibe e interpreta la situación será de vital importancia, además, la reacción que tenga ante cualquier situación estará dada por aspectos personales y el apoyo social con el que cuente.

2.3 Referente Conceptual

2.3.1 Factores de Riesgo Psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo (1986) define a los factores de riesgo psicosocial como aquellas interacciones que se dan entre el entorno laboral del individuo, las condiciones de la empresa, la satisfacción en el trabajo, capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y demás aspectos externos al contexto organizacional que tienen influencia en el bienestar y condición de salud de la persona llegando incluso a afectar su desempeño y lo satisfecho que se encuentra con su trabajo.

Los factores psicosociales son capaces de afectar negativamente al individuo, pero también pueden favorecerle, pues de hecho representan un impacto positivo en la actividad laboral de la persona favoreciendo su desarrollo personal. Por el contrario, los denominados factores de riesgo psicosocial sí representan un perjuicio para el trabajador debido a que afectan a su salud y bienestar, convirtiéndose en causantes

de estrés, condición más común desencadenada por factores de riesgo psicosocial (Gil-Monte,2012).

Para el caso de los factores de riesgo psicosocial, no tienen que necesariamente ser dañinos para la salud de un trabajador, pues existe la posibilidad de que se disponga de la información y herramientas necesarias para poder lidiar con este tipo de situaciones, poder identificarlas y definir estrategias para eliminarlas, siempre tomando en cuenta que los factores de riesgo no existen en el trabajador sino en el entorno en el que se desarrolla, producto de diversas situaciones que favorecen los riesgos mencionados como la mala organización del trabajo, las actividades o recursos que se disponen además de las relaciones que se tiene con los demás.

2.3.2 Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral de los que es objeto el presente estudio, se refieren a aquellos relacionados al contexto familiar, económico y social del individuo, de igual manera, incluyen las condiciones en las que vive, las que afectan al bienestar y la salud de la persona. Estas características se estudian en base a los 7 aspectos elegidos.

2.3.3 Relaciones familiares

La familia es el grupo social en donde cualquier individuo empieza a formarse, por lo tanto, se desarrollan vínculos afectivos muy importantes, los cuales tienen un impacto crítico tanto en el estado anímico de una persona e incluso en su personalidad. En el momento en que estas relaciones pasan por momentos difíciles u hostiles, hay poco tiempo que el trabajador tiene para dedicar a sus familiares o existen problemas de mala comunicación, es cuando se presenta un riesgo psicosocial mayor, por lo tanto, el trabajador se tensionará mucho, dando lugar a que no desarrolle su mejor desempeño y sea más probable que cometa errores especialmente cuando llega a su lugar de trabajo y le cuesta mantener alejados los problemas familiares de sus labores (Vera & Zúñiga, 2019).

Esta condición puede identificarse en el colaborador cuando requiere de permisos frecuentes o llega a ausentarse incluso sin justificación aparente, lo cual puede denotar problemas personales que esté atravesando, probablemente a nivel de familia, esto empeora cuando influye negativamente en la empresa pues un trabajador afectado muestra un bajo interés en sus labores lo cual se refleja en un pobre desempeño, consecuentemente pérdidas para la empresa.

2.3.4 Situación económica de la familia

Continuando con el aspecto familiar, el dinero es un factor muy importante puesto a que permite intercambiarlo por productos y servicios, sin embargo, la falta de este trae consigo que muchas necesidades no sean solventadas, lo cual genera estrés, en especial cuando la familia del individuo sufre a causa de la falta del recurso económico.

Este factor está bastante relacionado con el sueldo que percibe el colaborador, pues se trata de la fuente de ingreso que solventa las necesidades del individuo y sus cargas familiares o personas que dependen económicamente de él. La remuneración percibida a su vez se ve afectada por el nivel académico alcanzado por el trabajador, pues normalmente el dinero que se percibe mensualmente estará definido además de otros factores, por el grado de capacitación académica que tiene. Es importante mencionar que el riesgo psicosocial empeora cuando en el hogar, la responsabilidad del sustento económico recae sobre una sola persona.

2.3.5 Relaciones interpersonales

Además de las relaciones que los individuos pueden tener con su grupo familiar, también las tienen con más grupos sociales exceptuando al del entorno laboral, por lo tanto, este tipo de relaciones se refiere a las demás personas con las que el individuo se relaciona, como pueden ser los amigos, pareja sentimental, entre otros.

Este tipo de relaciones interpersonales también tienen una gran influencia sobre la persona y será directamente proporcional a la magnitud e importancia del

vínculo. De igual manera que con las relaciones familiares, al momento de presentarse dificultades en las relaciones interpersonales, existe un mayor riesgo psicosocial, provocando que la persona afectada decaiga y esto repercuta en varios aspectos de su vida incluyendo el laboral y, por lo tanto, afectando a la organización para la cual el individuo trabaja.

El riesgo puede ser mayor cuando la persona intenta rellenar carencias afectivas mediante las relaciones interpersonales que sostiene con personas externas a su familia, comúnmente en el caso de parejas sentimentales.

2.3.6 Tiempo fuera del trabajo

Es el periodo que el trabajador tiene disponible para descansar, dedicar a su familia, amigos, realizar actividades deportivas, de recreación, socialización, entre otras externas a la actividad laboral. En este caso el riesgo psicosocial se presenta al momento en que la persona no cuenta con suficiente tiempo libre para realizar las actividades anteriormente señaladas, provocando cansancio al no tener la posibilidad de descansar física y mentalmente, lo cual deriva en un trabajador extenuado y con un desempeño laboral pobre.

Es importante acotar que la empresa para la que trabaja una persona no es la principal responsable de este tipo de factor de riesgo, pues en ocasiones, el individuo cumple con actividades extras e independientes, como pueden ser un negocio, emprendimiento o incluso estudios o capacitaciones realizadas por la persona, lo cual acorta el tiempo libre y empeora el riesgo. Al momento en el que el individuo se encuentra tan cargado de responsabilidades usando su tiempo libre para atender algunas de ellas, el estrés nuevamente hace su aparición, y afectando su trabajo al reducir la efectividad del trabajador para cumplir con sus labores debido al cansancio y llegando incluso a provocar accidentes laborales (Bobadilla, Garzón & Charria, 2018).

2.3.7 Características de la vivienda y su entorno

Este factor, además de referirse a la clase de vivienda en la que reside una persona, entiéndase como infraestructura, características físicas, comodidades, etc.,

también se relaciona con varios aspectos como son la clase social y económica del individuo y el sector en el que vive.

El riesgo psicosocial se presenta cuando se dan situaciones como la dificultad para acceder al lugar donde reside la persona, deficiente o nulo servicio de transporte o precarias condiciones de la vivienda del trabajador, lo cual dificulta un adecuado descanso. Este factor es uno de los más importantes, especialmente porque depende de los ingresos económicos con los que cuenta el individuo. Muchas personas tratan de adaptarse a su realidad económica, sin embargo, al existir necesidades que no han sido cubiertas, dará paso al estrés, lo cual como ya se vio afecta la calidad de trabajo de la persona pues esta puede empezar a mostrar síntomas como mala actitud o deterioro de las relaciones tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

2.3.8 Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Se define por todos los aspectos relacionados al traslado del individuo desde su hogar a su lugar de trabajo y de regreso desde su trabajo a su hogar. Por ejemplo, está la forma en la que se moviliza el trabajador o el tipo de medio de transporte elegido para tal fin.

Este factor constituye un riesgo cuando se presentan situaciones como el trayecto que se debe recorrer de un lugar a otro es muy largo o cuando el medio de transporte en el que se moviliza no está disponible o se retrasa, especialmente para el caso de los trabajadores que utilizan el transporte público.

Este tipo de aspecto cobra mayor relevancia cuando el trabajador vive en ciudades grandes con bastante tráfico vehicular y mayores distancias que recorrer.

2.3.9 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Básicamente se refiere a todo el entorno ajeno al trabajo de una persona en el cual se desenvuelve y tiene participación, este tipo de ambiente tiene influencia sobre la manera de comportarse del individuo.

Se centra en las interacciones de una persona con varios entornos externos y puede referirse específicamente a aspectos como la seguridad que tiene y siente desarrollándose en un determinado ambiente y las relaciones que sostiene con los demás individuos que forman parte de dichos ambientes.

Generalmente no se trata de un factor que representa demasiada influencia sobre el trabajador, sin embargo, vale la pena incluirlo puesto a que forma parte del aspecto social de la persona, por lo tanto, es un factor de riesgo que está presente.

2.3.10 Estrés

La Organización Internacional del Trabajo (2016) define al estrés como la manifestación tanto física como emocional ante una afectación producto de la falta de equilibrio entre las capacidades y recursos con los que se cuenta, y las exigencias que se deben cumplir, por lo tanto, en el contexto laboral, cuando dichas exigencias sobrepasen las capacidades del trabajador, existen malas relaciones con los compañeros de trabajo, no se cuenta con los recursos necesarios para afrontar las distintas situaciones o cuando no se cumple con lo que la organización espera, el estrés puede hacer su aparición.

El estrés no solo se desencadena debido al contexto laboral, sino que también puede deberse a la dificultad que pueden representar para una persona cumplir con ciertas exigencias del entorno externo, especialmente aquellas que tienen que ver con el grupo familiar del afectado, su situación económica, relaciones familiares e interpersonales y cualquier otro que no tenga que ver con el entorno laboral del individuo.

2.3.11 Estresores

El estrés puede originarse a causa de aspectos internos del trabajo y también por factores externos, por lo que a cualquier situación que desencadene al estrés se conoce como estresor.

Los siete aspectos mencionados anteriormente en base a los cuales se estudian los factores de riesgo psicosocial extralaboral pueden causar estrés, por lo

que fácilmente pueden considerarse como estresores. Prácticamente cualquier situación de la vida cotidiana de una persona puede generar estrés, de hecho, en su mayoría los estresores a los que está expuesto una persona son de origen extralaboral, en mayor o en menor proporción, pero siempre están presentes, lo cual evidencia la importancia del presente trabajo.

2.4 Referente Normativo

En cuanto a lo que se refiere a normativa legal vigente que aplica a la temática tratada en el presente trabajo de investigación, es conveniente empezar mencionando a Kelsen (1958) quien propone la idea del sistema jurídico escalonado a través de ya conocida Pirámide de Kelsen. Básicamente señala que el sistema jurídico es la manera en que las normas jurídicas se encuentran interrelacionadas entre sí en base a una jerarquía, por lo tanto, la validez de dichas normas dependerá a su vez de normas superiores. La Pirámide Kelseniana sitúa a la constitución en la cúspide y le siguen más abajo otro tipo de normas consideradas de menor jerarquía, a continuación, se muestra la pirámide de Kelsen aplicada a la normativa legal del Ecuador.



Figura x. Pirámide de Kelsen

Este ordenamiento legal sirve de base para explicar las normas relacionadas con los factores de riesgo psicosocial extralaboral tanto en el ámbito nacional como el internacional.

2.5 Referentes Normativos Internacionales

2.5.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

Es importante mencionar en este apartado a los Derechos Humanos que a pesar de que no se refieren directamente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral, sí lo hacen indirectamente, pues algunos de los derechos humanos con los que las personas cuentan están relacionados con una vida digna y libre de cualquier tipo de situación que pueda afectar tanto a su salud física como mental, y como ya se ha visto, los factores de riesgo psicosocial extralaboral pueden perjudicar a una persona en estos aspectos. A continuación, se citan algunos de los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que guardan relación con el tema de investigación:

- **Art. 1.** Todos hombre y mujer nacidos vivos poseen el derecho a la libertad, a la igualdad, por lo cual al gozar de tales derechos se deberá desarrollar una coexistencia en armonía y respeto mutuo.
- **Art. 3.** Todo sujeto cuenta con el derecho del ser humano a vivir su vida en completo uso de su libertad y derecho a sentirse seguro perteneciendo a una sociedad.
- **Art. 5.** Ninguna persona será víctima de cualquier clase de castigo, sanciones crueles que atenten contra los derechos humanos ni la integridad de cada individuo.
- **Art. 12.** Ninguna persona será víctima de intromisión por parte de ninguna persona hacia su vida privada y personal, en la cual se podría atentar en contra de la seguridad e integridad de su familia, hogar o cohabitantes, de igual manera no se podrán realizar ataques sin fundamentos hacia la honradez o reputación de ninguna persona (ONU, 1948).

2.5.2 Organización Mundial de la Salud

La OMS no expide normativas específicas en sí con respecto a los factores de riesgo psicosocial extralaboral, sin embargo, sí brinda recomendaciones concernientes al tema en algunos de sus documentos que son de libre acceso y que pueden ser adoptadas por los diferentes países, ejemplos de estos son los documentos para protección de la salud de los trabajadores, específicamente el de la Serie No. 6 “Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en desarrollo”, el mismo que provee de consejos para empleadores y representantes de trabajadores, algunos de los cuales se enfocan en los factores de riesgo psicosocial extralaboral. Es decisión de los gobiernos de cada país el acogerse a este tipo de recomendaciones que en general tienen mucha validez debido a que provienen del máximo organismo de salud a nivel mundial.

2.5.3 Organización Internacional del Trabajo

Al igual que el caso de la OMS mencionado anteriormente, no existe una normativa específica expedida por la OIT en materia de factores de riesgo psicosocial extralaboral, pero al tratarse del máximo organismo internacional en cuanto a trabajo se refiere, también brinda todo tipo de recomendaciones que pueden ser acogidas por los diferentes países, pues existe mucha información de libre acceso en materia laboral.

Lo que sí existen son convenios que usualmente la OIT firma en materia laboral, por mencionar uno el “Convenio Colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso” firmado en 2001, el mismo que se enfoca en situaciones que pueden darse en el lugar de trabajo. De hecho, mediante este convenio la OIT puede actuar mediante órganos que puedan proteger a los trabajadores de ser el caso o al Comité Paritario.

2.5.4 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este reglamento está estrechamente vinculado con los factores de riesgo psicosocial y a continuación se describen algunos de los artículos relacionados:

- **Art.18.** Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen sus salud, seguridad y bienestar.
- **Art.19.** Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.
- **Art. 20.** Los trabajadores tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral.

2.6 Referentes Normativos Nacionales

2.6.1 Constitución del Ecuador

La Constitución representa la norma suprema en el Ecuador, y por supuesto que tiene varios de sus artículos referentes al trabajo que perfectamente están relacionados con los factores de riesgo psicosocial extralaboral.

El art. 33 de la constitución en su octava sección, se refiere al Trabajo y la Seguridad Social, aquí básicamente se reconoce como derecho económico y deber hacia la sociedad por parte del estado, esto es vital para que el ciudadano pueda tener ingresos y además de eso sentirse realizado. Otro de los aspectos importantes definidos en este apartado dispone que el estado debe garantizar a sus ciudadanos que pertenecen a la población económicamente activa, ser respetados como trabajadores, obteniendo un sueldo justo y acorde al esfuerzo realizado, además de laborar en un entorno de trabajo sano (Constitución del Ecuador, 2008).

El artículo anterior en términos generales busca proteger al trabajador ecuatoriano, haciendo que sus derechos laborales sean respetados, además de garantizarle un trabajo digno y bienestar, lo cual no podría lograrse completamente si se detecta la presencia de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, los mismos que disminuyen la calidad de vida de los individuos.

La Constitución del Ecuador (2008) también define un aspecto muy importante como es la igualdad en su art. 10, específicamente en el literal 2, mismo que recuerda el hecho de que todas las personas son iguales y deben ser tratadas como tal sin

distinción de ninguna índole, por lo tanto, también gozarán de los mismos derechos, pero así mismo, tendrán los mismos deberes, de igual forma, contarán con igualdad de oportunidades para que puedan desarrollarse adecuadamente.

La constitución también tiene un artículo específico para el aspecto de la salud ocupacional, el art. 326 en su literal 5 dispone que toda persona tiene derecho a trabajar contando con las condiciones adecuadas y garantizando su seguridad en cuanto a los aspectos de salud tanto mental como física y la higiene. Una vez más, se recuerda la importancia de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los trabajadores.

Adicionalmente, el art. 383 de la constitución establece que los trabajadores tienen derecho a gozar de tiempo libre, aumento de condiciones físicas y el promover actividades recreativas, pues si no se respeta lo señalado por este artículo, influirá en la salud física y mental del trabajador.

2.6.2 Código del Trabajo

Esta norma, a pesar de estar más por debajo de la constitución en cuanto a jerarquía se refiere, es la principal en cuanto a la actividad laboral en el Ecuador. Su principal objetivo es regularizar dichas actividades laborales, además de velar por que se respeten los derechos de los trabajadores y así mismo que se cumplan con las responsabilidades de cada uno de los implicados en una relación laboral.

En cuanto a los artículos relacionados con los factores de riesgo psicosocial, es válido empezar con el art. 38, el mismo que indica la responsabilidad del empleador de indemnizar al trabajador en caso de que este sea víctima de algún tipo de daño a causa de su actividad laboral, además de lo económico, también hay que ser conscientes del daño psicológico que pudo haber recaído en la persona afectada.

Otro apartado interesante es el art. 42 literal 13, el mismo que rescata la importancia que tiene el brindar un trato digno a los trabajadores, rechazando

cualquier tipo de agresión verbal o física. Esto otra vez puede relacionarse y hacer referencia a la no discriminación y promueve el respeto en las relaciones laborales.

Continuando con el mismo artículo en el literal 36, alienta a la ejecución de políticas y capacitaciones enfocadas en prevenir situaciones de acoso, amenaza, intimidación, etc., dentro del lugar de trabajo, sin embargo, el presente trabajo de investigación está centrado en el entorno extralaboral del trabajador, por lo que se considera que fácilmente podría considerarse lo señalado en el apartado anterior para aquellas situaciones ajenas al trabajo en las que el individuo puede ser víctima de factores de riesgo psicosocial.

2.6.3 Ley de Seguridad Social

Esta normativa en el Ecuador existe con el propósito de proteger a las personas, especialmente a aquellas que cuentan con una actividad laboral, para quienes contar con una afiliación al seguro social es necesario, esto debe ser gestionado por el empleador quien tiene la obligación de hacerlo. Los principios con los que funciona esta ley son el de equidad, universalidad, obligatoriedad, subsidiariedad y solidaridad.

En este sentido, el art. 155 incluye un seguro general de riesgos del trabajo, el mismo que protege a la persona que se encuentra afiliada, fue creado para la prevención de riesgos laborales y en caso de que el trabajador sea víctima de alguna situación desafortunada como accidentes o enfermedades laborales, este brinda las condiciones necesarias para una adecuada reparación de los daños sufridos, en este caso entiéndase como rehabilitación física o psicológica de ser el caso y el reintegro a las actividades laborales del trabajador afectado (Ley de Seguridad Social, 2014).

2.6.4 Acuerdo Ministerial

En cuanto a este tipo de legislación, conviene mencionar el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, el mismo que determina la obligación que tienen las empresas que cuenten con más de 10 colaboradores de aplicar el “Programa de prevención ante los

riesgos psicosociales”, este se realiza cada año y una vez terminado tiene que reportarse al Ministerio del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2017).

Normalmente el Ministerio del Trabajo gestiona el cumplimiento de este tipo de programas a través del SUT y puede ser objeto de monitoreo por parte de la entidad rectora en materia laboral dentro del país.

2.7 Referente Estratégico

2.7.1 Referentes Estratégicos Nacionales

En este apartado es inevitable mencionar al ya conocido Plan Nacional de Desarrollo, el mismo que se definió en el 2017 válido para 4 años. Su objetivo principal es la erradicación de la pobreza, en cuanto a su primer eje, específicamente su primer objetivo menciona que se debe garantizar que los ciudadanos vivan dignamente y en igualdad de condiciones.

En cuanto al quinto objetivo de este plan estratégico, promueve la productividad para un adecuado desarrollo económico, siempre y cuando sea sostenible y de forma redistribuida y solidaria, esto conlleva a la creación de empleos dignos, y si se recapitula en el concepto de empleo digno, se trata de una actividad laboral que permita al individuo gozar de bienestar y equilibrio especialmente en cuanto a su salud física y psicológica, lo cual nuevamente se relaciona con los factores de riesgo psicosocial.

Por otro lado, también se puede considerar al Plan Nacional del Buen Vivir, el cual que en una de sus políticas señala el valor que se le da a todas las formas de trabajo, además promueve la importancia nuevamente de velar por la protección de los derechos de las personas en el ámbito laboral, además de preocuparse por las condiciones en las que trabajan los empleados.

Adicionalmente vale la pena mencionar el Plan Nacional 2007-2010, el mismo que contempla la inestabilidad económica, lo cual perjudica las condiciones de trabajo

de una persona, además se puede mencionar el Plan Nacional 2009-2013, el cual también insiste en el trabajo digno a través de brindar al trabajador un sueldo adecuado por sus labores, además de ofrecerle un entorno saludable y la estabilidad laboral.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se detallará lo relacionado al proceso metodológico llevado a cabo en la investigación que sirvió para cumplir con los objetivos planteados, el capítulo cuenta con el componente teórico utilizado y las técnicas seleccionadas para la ejecución del estudio. El componente teórico guarda una muy estrecha relación con la metodología debido a que las técnicas que se escogieron para la investigación sirven para pasar de la teoría a la práctica.

3.1 Enfoque de la investigación

Un trabajo de investigación normalmente empieza con un problema para el cual se requiere buscar una solución adecuada, por lo que suele plantearse interrogantes, adicional a esto se parte desde conocimientos ya existentes, sin embargo, también puede requerir la producción de nuevo conocimiento (María, 2007).

El presente estudio se considera de enfoque cuantitativo, pues se realiza recogiendo datos para su posterior análisis de resultados, todo esto con la intención de tener una visión clara de la problemática en cuestión. Se empieza con una revisión de trabajos que se han hecho sobre el aspecto que se está analizando en esta investigación, lo cual permite contar con una base estadística de los varios factores que se han estudiado, resaltando la complejidad que representa el investigar acerca de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que influyen en los trabajadores de distintos contextos laborales, en este caso, trabajadores de la empresa elegida para este estudio.

Esta investigación está encaminada a sustentar los posibles impactos tanto positivos como negativos de los factores de riesgo psicosocial extralaboral y gracias a esto, servir de base para trabajos futuros que impliquen brindar solución a los aspectos negativos encontrados.

3.2 Tipo y nivel de la investigación

3.2.1 Tipo

La investigación es del tipo descriptivo, pues se explica lo que se ha encontrado una vez realizada la recolección de la información y el análisis de los resultados, para este estudio se seleccionaron específicamente siete factores de riesgo psicosocial extralaboral para los colaboradores de una empresa de servicios, se describen las causas y efectos que estos tienen sobre las personas, los factores de riesgo psicosocial son considerados como estresores.

Según Sampieri, Fernández & Baptista (2009), la investigación del tipo descriptivo se encarga de brindar una mejor aproximación a la problemática de estudio y realizar un diagnóstico de esta, en base a estadística y variables escogidas para el estudio, por lo tanto, describe las variables sin que sea necesario interrelacionar las causas entre estas.

3.2.2 Nivel

Debido a la complejidad que representa el estudio de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, resulta conveniente realizar una investigación exploratoria, la misma que tiene como objetivo principal el recabar información disponible en documentos o trabajos científicos realizados que ayuden a definir problemas importantes o disponer de una visión más amplia y de mejores explicaciones posibles para estos.

Los instrumentos elegidos para la recolección de información permitirán reconocer variables que ayuden a entender mejor la problemática de estudio, se realizará a nivel de empresa, específicamente se trabajará con el personal operativo de esta.

3.3 Método de investigación

El método de investigación se refiere al procedimiento que se sigue para lograr los objetivos planteados, esto incluye los instrumentos que han sido seleccionados para la recolección de información. Para el presente trabajo de investigación, se seleccionó el método no experimental, puesto a que no se realizará ningún tipo de manipulación de las variables o datos que se encuentren una vez recolectada y procesada la información, sino que se trabajará con los datos tal cual como fueron recolectados en la fuente, lo cual según Dzul (2010), optimiza el análisis estadístico.

Del mismo modo, cuando se trata de investigaciones no experimentales, Hernández (2014) señala que se trata de estudiar el fenómeno objeto de investigación tal cual como este se presenta y evoluciona, evitando generar algún tipo de influencia de la mano de la persona que está investigando, por lo tanto, las variables no se modifican, sino que se describen tal cual como han sido encontradas.

3.4 Universo, muestra y muestreo

3.4.1 Universo

El universo se refiere al grupo de elementos sean estos finitos o infinitos que comparten ciertas características, a estos elementos se referirán los resultados obtenidos. Para el caso del presente trabajo de investigación, el universo está conformado por el personal operativo de una empresa de servicios de la ciudad de Guayaquil, la misma que cuenta con 30 trabajadores.

3.4.2 Muestra

La muestra se define como la porción de la población con la que se va a trabajar o a la que se le va a aplicar el estudio, en este caso, mediante los instrumentos de recolección de información elegidos, de hecho, Hernández (2004) sugiere que las muestras probabilísticas son convenientes cuando se realizan investigaciones cuantitativas mediante cuestionarios, en las que se desea medir las variables en la población escogida.

Para el caso del presente trabajo de investigación, el universo con el que se pretende trabajar es relativamente pequeño, por lo que no resulta necesario obtener una muestra mediante cálculo matemático, debido a esto, se aplicará la investigación en los 30 trabajadores del área operativa, lo cual ayudará a tener una mejor visión de los factores de riesgo psicosocial extralaboral a los que se encuentran susceptibles los colaboradores de esa área de la empresa. Del total de la población elegida para el estudio, 25 son hombres y 5 son mujeres, con edades comprendidas entre los 35 y 53 años.

3.4.3 Muestreo

Se eligió utilizar un muestreo probabilístico aleatorio simple puesto a que se trata de una población no extensa, además, se escoge una muestra aleatoria de entre toda la población, especialmente cuando se utiliza la técnica de entrevistas en focus group, la cual es una de las metodologías de recolección de información que se han seleccionado para la investigación.

Se trata de un método bastante sencillo debido a que requiere necesariamente seguir un orden específico al momento de la obtención de sujetos, lo cual significa hacerlo de una manera casual, es importante señalar la opinión de los autores Casal & Mateu (2003) acerca de este método, pues no lo recomiendan cuando se trabaja con una población extensa, debido a que puede disminuir la eficacia de la investigación.

3.5 Categorías y Subcategorías de estudio

La categoría principal de estudio son los factores de riesgo psicosocial, la investigación se centra en la subcategoría de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Dada la naturaleza del presente trabajo investigativo y del enfoque que se seleccionó para el mismo del tipo cuantitativo, es necesario que se definan variables que según Hernández (2014) son aquellas características susceptibles de fluctuar y que pueden ser medibles y observables.

Por ese motivo, para el presente estudio, se han escogido siete variables que corresponden a factores de riesgo psicosocial extralaboral que pueden afectar a un

individuo, estos son: las relaciones familiares, relaciones interpersonales, situación económica en el hogar, características de la vivienda y su entorno, tiempo fuera del trabajo, influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

3.6 Formas de recolección información

En un trabajo de investigación es muy importante la parte teórica, la misma que permite entender de mejor manera el fenómeno de estudio además de que sirve de base para empezar a investigar. Así como la teoría, la parte práctica también es muy importante pues es necesario llevar todos los conceptos y teorías planteadas a la realidad mediante la aplicación de instrumentos que permiten extraer o recolectar datos e información importante que más adelante puede ser procesada y finalmente interpretada para conocer el estado actual de la problemática que se estaba estudiando en un inicio y de la que es objeto todo el trabajo investigativo.

Para el caso del presente estudio y una vez más considerando la complejidad de investigar acerca de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, se han seleccionado dos instrumentos de recolección de información. El primero a utilizarse es la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se trata de una encuesta dispuesta de 31 preguntas distribuidas en los 7 factores de riesgo psicosocial extralaboral seleccionados para esta investigación.

El mencionado instrumento es bastante aplicado a nivel internacional específicamente en el país vecino Colombia, está totalmente validado por el Ministerio del Trabajo Colombiano, puesto a que ha sido elaborado y revisado por el Ministerio de Protección Social de ese país en conjunto con profesionales del área académica de la Pontificia Universidad Javeriana. Su principal objetivo es identificar la existencia o inexistencia de factores de riesgo psicosocial ya sea de índole intralaboral o extralaboral, para este estudio por supuesto se usará el Cuestionario para factores psicosociales extralaborales (Ministerio de Protección Social, 2019).

El segundo instrumento seleccionado que servirá de complemento son las entrevistas en Focus Group, esta metodología sugiere que se seleccionen pequeños

grupos de entre 5-10 personas a las cuales se les da unas preguntas guía que les sirve para debatir y a la vez compartir sus opiniones sobre el tema propuesto, esta metodología necesita la presencia de un moderador quien normalmente es la persona que está llevando a cabo la investigación.

3.7 Formas de análisis de la información

Ahora se clasifican los datos obtenidos para tabularlos y procesarlos, esta información queda plasmada en las tablas y gráficos que muestran los valores estadísticos de los factores de riesgo psicosocial extralaboral estudiados en la empresa de servicios seleccionada para tal fin.

Se ha seleccionado una escala de colores que representa el nivel de riesgo al que los trabajadores de la empresa se encuentran expuestos con respecto a cada factor, por lo tanto y según los resultados obtenidos se clasificará a estos según lo siguiente:

Tabla 1. Escala de colores según el nivel de riesgo

Escala de colores	
Nivel de riesgo	Color
Sin riesgo	Verde
Nivel de riesgo bajo	Azul
Nivel de riesgo medio	Amarillo
Nivel de riesgo alto	Naranja
Nivel de riesgo muy alto	Rojo

Fuente: Elaborado por el autor

3.1 Procedimiento realizado

Absolutamente todo el proceso llevado a cabo para la aplicación de los cuestionarios y de las entrevistas focus group se realizó de acuerdo con el recomendado por la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en base a las 7 variables planteadas para el estudio.

Tabla 2. Dimensiones escogidas para el estudio

No.	Variable
1	Relaciones familiares
2	Relaciones interpersonales
3	Situación económica del hogar
4	Características de la vivienda y su entorno
5	Tiempo fuera del trabajo
6	Influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo
7	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Fuente: Elaborado por el autor

En primer lugar y como ya se mencionó en apartados anteriores, la encuesta y la entrevista fueron aplicadas a la totalidad de los individuos que conforman el área operativa de la empresa seleccionada para este estudio, debido a que al ser una cantidad relativamente baja la cual equivale a 30 personas, no es necesario obtener una muestra de esta población mediante cálculo matemático, sino que se trabaja con todos los individuos para obtener resultados más precisos.

Es importante señalar que las entrevistas de focus group fueron hechas al mismo tiempo que se aplicaron las encuestas, por lo tanto, los cuestionarios fueron respondidos de manera guiada y realizando retroalimentación acerca de las respuestas elegidas con la finalidad de interpretar los resultados de manera más precisa.

Se seleccionaron 3 grupos de 10 personas cada uno, con los cuales se realizaron sesiones de 60 minutos aproximadamente en las que se respondieron las encuestas de manera guiada y se realizaron preguntas de seguimiento por parte del moderador hacia los individuos del focus group.

A continuación, se clasifican los ítems del cuestionario aplicado según las variables estudiadas:

Tabla 3. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario

Dimensiones	Ítems
Tiempo fuera del trabajo	14, 15, 16, 17
Relaciones familiares	22, 25, 27
Relaciones interpersonales	18, 19, 20, 21, 23
Situación económica del hogar	29, 30, 31
Características de la vivienda y su entorno	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
Influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo	24, 26, 28
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	1, 2, 3, 4

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2019

A las respuestas obtenidas se les asignó una calificación según las opciones disponibles, es decir que el número de respuestas de cada opción se multiplicó por la ponderación correspondiente de acuerdo con lo siguiente:

Tabla 4. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29	0	1	2	3	4
2, 3, 6, 24, 26, 28, 30, 31	4	3	2	1	0

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2019

Una vez calificadas las respuestas obtenidas, se clasificaron los ítems según la variable a la que pertenecen, adicionalmente se obtuvo un puntaje bruto para cada variable, el cual fue transformado para ser comparado con la tabla de baremos (ver tabla x) y así definir el nivel de riesgo encontrado.

El puntaje bruto se obtuvo realizando la sumatoria de las calificaciones de cada ítem y dividiendo el valor obtenido por el número de individuos encuestados, en este caso 30 trabajadores del área operativa.

Una vez obtenido el puntaje bruto de cada dimensión, este fue transformado con el objetivo de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos, por lo cual se convirtió cada puntaje a una escala de 0 a 100, esto se logró dividiendo cada puntaje bruto para el factor de transformación definido de cada una de las variables y finalmente se multiplicó este valor obtenido por 100.

Tabla 5. Factores de transformación para las dimensiones del cuestionario

		Factores de transformación
Dimensiones	Tiempo fuera del trabajo	16
	Relaciones familiares	12
	Relaciones interpersonales	20
	Situación económica del hogar	12
	Características de la vivienda y su entorno	36
	Influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo	12
	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	16

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2019

Después de realizar la transformación de cada puntaje bruto, los valores obtenidos fueron comparados con la tabla de baremos (ver tabla x), con la cual se pudo definir el nivel de riesgo encontrado en cada dimensión.

Tabla 6. Baremos para las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos auxiliares y operarios.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones interpersonales	0,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 100
Dimensión situación económica del hogar	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 16,7	16,8 - 27,8	27,9 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2019

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se procede a describir los resultados obtenidos después de haber aplicado los instrumentos de recolección de información, tanto la encuesta (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral) y la entrevista (Focus Group).

Es importante mencionar que del total de las personas objeto de estudio 25 corresponden al género masculino y los 5 restantes al género femenino, además, sus edades están comprendidas entre los 35 y 53 años, a continuación, un reporte detallado sobre la información recogida de los individuos.

Figura 1. Clasificación por género

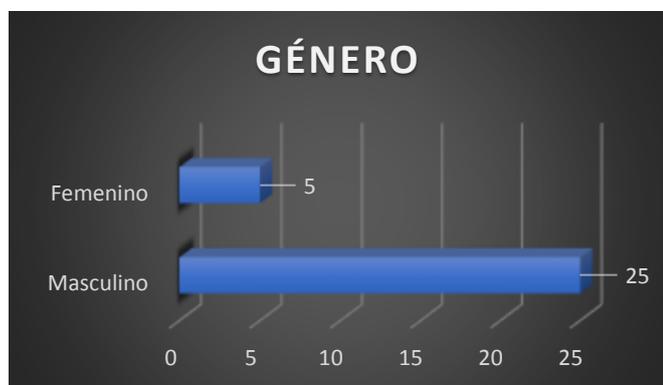


Figura 2. Clasificación por edades



Figura 3. Clasificación por tiempo de servicio



Figura 4. Clasificación por estado



Fuente: Datos de la investigación

Fuente: Datos de la investigación

Figura 5. Clasificación por tiempo de servicio



Fuente: Datos de la investigación

Después de haberse tabulado la información recolectada mediante el cuestionario, se describen los resultados obtenidos, los mismos que se encuentran distribuidos en base a las siete variables que se eligieron al empezar esta investigación.

4.1 Objetivo 1

- **Caracterizar las relaciones familiares e interpersonales y las afectaciones que estas generan en el personal operativo de la empresa.**

En lo que respecta al primero objetivo de esta investigación, se detallan los resultados obtenidos para las dos primeras variables de investigación, por lo que primero se recomienda revisar las respuestas obtenidas con el cuestionario aplicado a los trabajadores del área operativa de la empresa (ver anexo x).

Los resultados de las dos primeras variables estudiadas después de haberse realizado las encuestas y las entrevistas de focus group quedaron distribuidos de la siguiente manera:

4.1.1 Variable 1. Relaciones familiares

Tabla 7. Resultados dimensión: Relaciones familiares

Variable 1. RELACIONES FAMILIARES						Σ de calificaciones asignadas	
Ítem	Opciones de respuesta						
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
22	0	6	10	9	0	0.8	
25	0	5	14	6	0	0.8	
27	0	7	4	9	0	0.7	
Puntaje bruto						2.3	
Transformación puntaje bruto						19.4	Riesgo bajo

Fuente: Datos de la investigación

La variable de relaciones familiares arrojó un riesgo bajo, por lo cual no se espera que esta dimensión se relacione con sintomatología de estrés importante en los trabajadores del área operativa de la empresa. En las entrevistas de focus group los trabajadores manifestaron mantener buenas relaciones con sus familiares, salvo unos pocos casos (3 individuos del género femenino) que presentaron relaciones algo complicadas en el hogar.

Específicamente se detectaron situaciones de problemas de pareja que desembocan ocasionalmente en discusiones, de la misma forma una de las entrevistadas indicó que no se siente respaldada por su cónyuge al tener que encargarse de casi todas las tareas del hogar y las que respectan al cuidado de sus hijos al llegar del trabajo a su casa, por lo que también se evidencia la presencia del riesgo de doble presencia; por último se identificó un posible caso de violencia intrafamiliar debido a que una de las personas manifestó que su conviviente está atravesando problemas de alcoholismo que en una ocasión incluso terminó en maltrato físico producto de una acalorada discusión. En general el riesgo es bajo, sin embargo, vale la pena ejecutar medidas para los casos específicos que presentaron relaciones familiares hostiles.

Se sugiere que la empresa disponga de un departamento o área específica en la que se ubique a personal técnico calificado y especializado en el área de prevención de riesgos laborales, además de brindar un servicio de atención al empleado, que trabaje en los factores de riesgo que pueden afectar la salud del personal de la organización, y que se atiendan casos como bien pueden ser las situaciones conflictivas que un trabajador pueda estar experimentando en casa, casos de violencia intrafamiliar, etc., a través de campañas de prevención por ejemplo y respecto de los casos en los que se detectaron problemas en cuanto a las relaciones familiares se refiere, este departamento puede diseñar y aplicar estrategias individualizadas según sea el caso del empleado afectado.

4.1.2 Variable 2. Relaciones interpersonales

Tabla 8. Resultados dimensión: Relaciones interpersonales

Variable 2. RELACIONES INTERPERSONALES						Σ de calificaciones asignadas	
Ítem	Opciones de respuesta						
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
18	0	3	0	0	0	0.1	
19	0	5	6	15	0	0.9	
20	0	15	6	9	0	1.0	
21	0	12	10	0	0	0.7	
23	0	12	20	3	0	1.2	
Puntaje bruto						3.9	
Transformación puntaje bruto						19.3	Riesgo medio

Fuente: Datos de la investigación

La variable de relaciones interpersonales señala que existe un riesgo medio en este factor, por lo cual se puede esperar una respuesta de estrés moderada. Al tratarse esta dimensión en el focus group, los entrevistados señalaron en general mantener buenas relaciones con su grupo social de amigos y personas cercanas que no sean los familiares, sin embargo, algunos individuos manifestaron no sentirse demasiado cómodos al hablar de temas más íntimos o sobre algún problema que

tengan producto de la dificultad que tienen para confiar en otras personas incluso cuando de amigos cercanos se trata, hecho que resultó bastante interesante.

También se registraron casos en los que el grupo social de amistades es bastante reducido o incluso inexistente, lo cual puede conllevar a que el o la trabajadora no cuente con personas diferentes a sus familiares para realizar actividades recreativas, desencadenando que el estrés acumulado producto de las actividades laborales, situaciones del hogar, etc., no pueda liberarse adecuadamente.

Este aspecto de las relaciones interpersonales generalmente se pasa por alto, pero debe tratarse debido a que, al ser un factor de naturaleza social, puede afectar considerablemente al individuo en varios aspectos de su salud, pues tal como lo plantea la Teoría Ecológica del Desarrollo Humano de Broenfenbrenner, pueden verse comprometidos el desarrollo cognitivo, moral y relacional de la persona (Broenfenbrenner, 1979).

Al encontrarse algunos casos en los que se dificultan las buenas relaciones con los diferentes grupos sociales de los trabajadores, conviene que el área de prevención de riesgos o de salud y seguridad ocupacional trabaje con este grupo de empleados, de igual manera se sugiere la intervención de un psicólogo organizacional puesto a que se detectaron problemas de confianza en algunos individuos.

Las relaciones interpersonales en el ámbito laboral son un elemento clave para los colaboradores, ya que permite intercambiar sentimientos, además, los acercamientos que se forman en el trabajo influyen de manera positiva y ayudan al logro de los objetivos de la empresa. Es decir, vemos la necesidad de implementar espacios informales donde el trabajador realice pausas activas que promuevan la salud y el bienestar, logrando contrarrestar la tensión y el estrés que conllevan al bajo desempeño laboral.

4.2 Objetivo 2

- **Identificar cómo influyen la situación económica, condiciones de vivienda, tiempo fuera del trabajo, entorno extralaboral y desplazamiento en el personal operativo de la empresa.**

4.1.3 Variable 3. Situación económica del hogar

Tabla 9. Resultados dimensión: Situación económica del hogar

Variable 3. SITUACIÓN ECONÓMICA DEL HOGAR						Σ de calificaciones asignadas	
Ítem	Opciones de respuesta						
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
29	0	10	34	0	0	1.5	
30	0	36	26	5	0	2.2	
31	0	12	30	11	0	1.8	
Puntaje bruto						5.5	
Transformación puntaje bruto						45.6	Riesgo alto

Fuente: Datos de la investigación

En cuanto a la variable de situación económica del hogar, se detectó un nivel de riesgo alto. Esto se debe a varios factores encontrados en las entrevistas de focus group. A nivel general, la mayoría de los trabajadores señalaron tener problemas económicos debido a que incluso algunas veces el dinero que ganan no les alcanza para cubrir los gastos básicos lo cual es bastante preocupante, puesto a que la falta de dinero y la dificultad para solventar gastos básicos en el hogar produce altos niveles de estrés, lo cual puede empeorar aún más cuando el afectado tiene varias cargas familiares.

Otro aspecto importante detectado se relaciona con deudas que mantienen varios de los entrevistados con instituciones financieras, lo cual refleja serios problemas respecto al manejo del dinero. Frecuentemente la situación económica del hogar es objeto de estrés para muchas personas, por lo que se sugiere revisar el sueldo percibido por los trabajadores. También se recomienda realizar campañas

para enseñar a los trabajadores acerca de educación financiera, lo cual puede servir para que los empleados administren mejor el dinero.

4.1.4 Variable 4. Características de la vivienda y su entorno

Tabla 10. Resultados dimensión: Características de la vivienda y su entorno

Variable 4. CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y SU ENTORNO						Σ de calificaciones asignadas	
Ítem	Opciones de respuesta						
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
5	0	6	26	33	0	2.2	
6	12	45	20	2	0	2.6	
7	0	16	8	0	0	0.8	
8	0	0	10	15	0	0.8	
9	0	5	10	9	0	0.8	
10	0	6	10	0	0	0.5	
11	0	6	4	0	0	0.3	
12	0	4	0	0	0	0.1	
13	0	4	12	0	0	0.5	
Puntaje bruto						8.8	
Transformación puntaje bruto						24.4	Riesgo alto

Fuente: Datos de la investigación

Para la variable de características de la vivienda y su entorno, el nivel de riesgo registrado es alto, esto se debe principalmente al tema de la seguridad. Las entrevistas de focus group revelaron que casi la totalidad de los individuos se sienten bastante inseguros respecto de la zona en la que viven, estos resultados son esperados considerando que la investigación se realizó en la ciudad de Guayaquil, en donde los niveles delincuenciales han aflorado de manera alarmante, provocando este tipo de preocupaciones en prácticamente toda la población.

Varios de los individuos manifestaron haber sido víctimas de la delincuencia, incluso en reiteradas ocasiones, lo cual contribuye al estrés que pueda generarse producto del temor que sienten cuando salen de sus domicilios. Otros aspectos que también se encontraron respecto a esta dimensión tienen que ver con ciertos casos

que señalaron no tener las mejores condiciones en sus viviendas, lo cual les impide realizar un correcto descanso, de igual manera, algunos individuos indicaron que las vías cercanas a sus viviendas se encuentran en mal estado la mayor parte del tiempo.

A pesar de presentar un nivel de riesgo alto, lo más preocupante de esta dimensión es que los empleados se están acostumbrando a este tipo de riesgo, pues el aspecto de los altos niveles delincuenciales ha provocado que algunos de los trabajadores vivan con el miedo constante a ser víctimas de este grave problema social, encontrándose en la fase de resistencia, según la Teoría General de Estrés de Seyle. Lo más conveniente en este caso es brindar asistencia psicológica a los afectados para que puedan lidiar con el riesgo de la delincuencia que está presente día a día y además enseñarles estrategias para que puedan evitar este tipo de situaciones. De igual manera se pueden tratar los casos específicos en los que los empleados manifestaron tener problemas con las condiciones de su vivienda.

Es fundamental para la empresa identificar las condiciones de vivienda del trabajador, conociendo las dificultades que estos presentan con respecto a las características del lugar donde residen y de su entorno, es decir, dónde y cómo vive. El hogar constituye el lugar donde se desarrolla el individuo y si las condiciones de vivienda no son saludables, repercute directamente en su salud física, mental y emocional. Esto permitirá que la empresa pueda tener sensibilización ante los trabajadores que vivan en una zona peligrosa o incluso de alto riesgo, para dependiendo de ello poder prestar la colaboración necesaria en caso de que el colaborador lo requiera.

4.1.5 Variable 5. Tiempo fuera del trabajo

Tabla 11. Resultados dimensión: Tiempo fuera del trabajo

Variable 5. TIEMPO FUERA DEL TRABAJO						Σ de calificaciones asignadas	
Ítem	Opciones de respuesta						
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
14	0	5	20	18	0	1.4	
15	0	8	0	21	0	1.0	
16	0	0	22	27	0	1.6	
17	0	5	20	45	0	2.3	
Puntaje bruto						6.4	
Transformación puntaje bruto						39.8	Riesgo alto

Fuente: Datos de la investigación

La variable de tiempo fuera del trabajo arrojó un riesgo alto, la razón principal encontrada para este resultado radica en el poco tiempo del que disponen la mayoría de los trabajadores para realizar actividades recreativas, atender asuntos personales o simplemente compartir con sus seres queridos. En las entrevistas de focus group, algunos de los trabajadores supieron indicar que por motivos de su trabajo consideran que no tienen demasiado tiempo para realizar otro tipo de actividades, esto en principio puede deberse a la mala distribución de los horarios de trabajo, sin embargo, también puede darse producto de una mala administración del tiempo por parte de los mismos trabajadores.

En otro grupo de individuos entrevistados se encontró que existen trabajadores que no descansan correctamente debido al limitado tiempo que tienen para hacerlo producto de la carga de trabajo que supuestamente se les asigna. En cualquier caso, el nivel de riesgo presente es alto y significa que las consecuencias a causa del estrés pueden ser considerables. Se recomienda revisar los horarios y el tiempo de trabajo de los empleados que presentan altos niveles de estrés, con el objetivo de distribuir dichos horarios de tal manera que los trabajadores puedan gozar de su tiempo libre correctamente. También es recomendable que se realicen campañas encaminadas a enseñar a los trabajadores acerca de cómo administrar bien su tiempo, todo esto con

el objetivo de disminuir los altos niveles de riesgo que se tiene de experimentar sintomatología de estrés considerable.

Por lo general las personas sufren afectaciones a su salud frecuentemente a causa del estrés, una buena parte de este se encuentra relacionado con el trabajo y también con condiciones sociales de diferente índole tal como indica el Modelo del ambiente social de French y Kahn, el cual incluso señala que el nivel de afectación varía de un individuo a otro puesto a que depende de cómo se percibe, interpreta y reacciona ante el factor estresante.

Asimismo, la empresa debe mantener respeto del espacio que tiene el colaborador fuera del trabajo, pues este influye de manera positiva o negativa de acuerdo con las actividades que realice durante las horas y días de descanso. El balance que debe existir entre la vida laboral y personal es la clave para que los trabajadores puedan desarrollar todas aquellas actividades que proporcionen tranquilidad y productividad mental, y que, a la hora de cumplir las actividades laborales, lo hagan con mayor efectividad y pertenencia. El tiempo exagerado en el trabajo produce una mayor exposición al estrés, y es importante mostrarle al colaborador que la resistencia al disfrute del tiempo libre o del ocio no es sinónimo de salud mental o física.

4.1.6 Variable 6. Influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo

Tabla 12. Resultados dimensión: Influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo

Variable 6. INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO						Σ de calificaciones asignadas
Ítem	Opciones de respuesta					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	
24	0	18	18	5	0	1.4
26	0	9	20	5	0	1.1
28	0	0	10	2	0	0.4
Puntaje bruto						2.9

Transformación puntaje bruto	24.2	Riesgo medio
------------------------------	------	--------------

Fuente: Datos de la investigación

Respecto de la variable de influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo, se encontró un riesgo medio. Las entrevistas de focus group revelaron que algunos trabajadores sienten que los problemas que puedan tener en entornos externos al trabajo como el hogar o cualquiera de índole personal, influyen en su desempeño laboral e incluso en sus relaciones con compañeros de trabajo. Esto supone un efecto normal, especialmente cuando un individuo experimenta un problema familiar y al ser el grupo familiar tan importante para este, es de esperarse que cualquier situación negativa que se presente influya en las actividades cotidianas, el grado de influencia y la capacidad del individuo para asimilar esto puede variar de persona a persona.

Debido a la influencia que pueden tener los conflictos personales o situaciones extralaborales en el trabajo de un individuo, se requiere que se enseñe a los trabajadores estrategias que les permitan separar lo personal de lo laboral, para que cualquier situación problemática no afecte su desempeño en el trabajo.

También es importante que el departamento de seguridad y salud en el trabajo y el área de psicología organizacional trabajen conjuntamente con los empleados que presentaron riesgo alto, con el objetivo de brindarles acompañamiento para afrontar cualquier tipo de situación potencial de afectar su desempeño laboral, al mismo tiempo que se da tratamiento al estrés generado que puede afectar a la salud.

4.1.7 Variable 7. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Tabla 13. Resultados dimensión: Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Variable 7. DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA						Σ de calificaciones asignadas	
Ítem	Opciones de respuesta						
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
1	0	7	32	0	0	1.3	
2	0	6	30	5	0	1.4	
3	0	6	24	0	0	1.0	
4	0	0	30	15	0	1.5	
Puntaje bruto						5.2	
Transformación puntaje bruto						32.3	Riesgo alto

Fuente: Datos de la investigación

Finalmente, la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda mostró un nivel de riesgo alto. En las entrevistas de focus group los individuos manifestaron tener algunos inconvenientes al momento de movilizarse desde su lugar de domicilio a su trabajo y viceversa, por motivos como el lugar en el que viven, es decir, que su vivienda se encuentra ubicada en lugares en donde es más complicado tomar el transporte público o que requieren recorrer un trayecto a pie antes de poder optar por este medio.

El trayecto que debe ser recorrido por la mayoría de los individuos comprende la ruta que va de Guayaquil hacia el sector de tres postes, el cual generalmente tiene una duración de más de una hora; considerando que este trayecto es cubierto dos veces tanto al momento en que los trabajadores acuden a su lugar del trabajo y luego de regreso a sus domicilios, se registra un nivel de riesgo alto. Este factor de riesgo afecta en su mayoría a los trabajadores que no cuentan con movilización propia.

Se sugiere la contratación de un servicio de transporte para los empleados, la empresa puede considerar esta alternativa que fácilmente ayudaría a disminuir considerablemente el riesgo existente por el factor desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, pues la sintomatología de estrés que puede experimentarse es alta.

4.3 Objetivo 3

- **Determinar en qué medida afectan los factores de riesgo psicosocial extralaboral al personal operativo de la empresa.**

A continuación, se expone una tabla resumen de las 7 variables con el nivel de riesgo psicosocial extralaboral encontrado:

Tabla 14. Resumen variables y niveles de riesgo

Resumen por variables		
No.	Variable	Resultado
1	Relaciones familiares	Riesgo bajo
2	Relaciones interpersonales	Riesgo medio
3	Situación económica del hogar	Riesgo alto
4	Características de la vivienda y su entorno	Riesgo alto
5	Tiempo fuera del trabajo	Riesgo alto
6	Influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo	Riesgo medio
7	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Riesgo alto

Fuente: Datos de la investigación

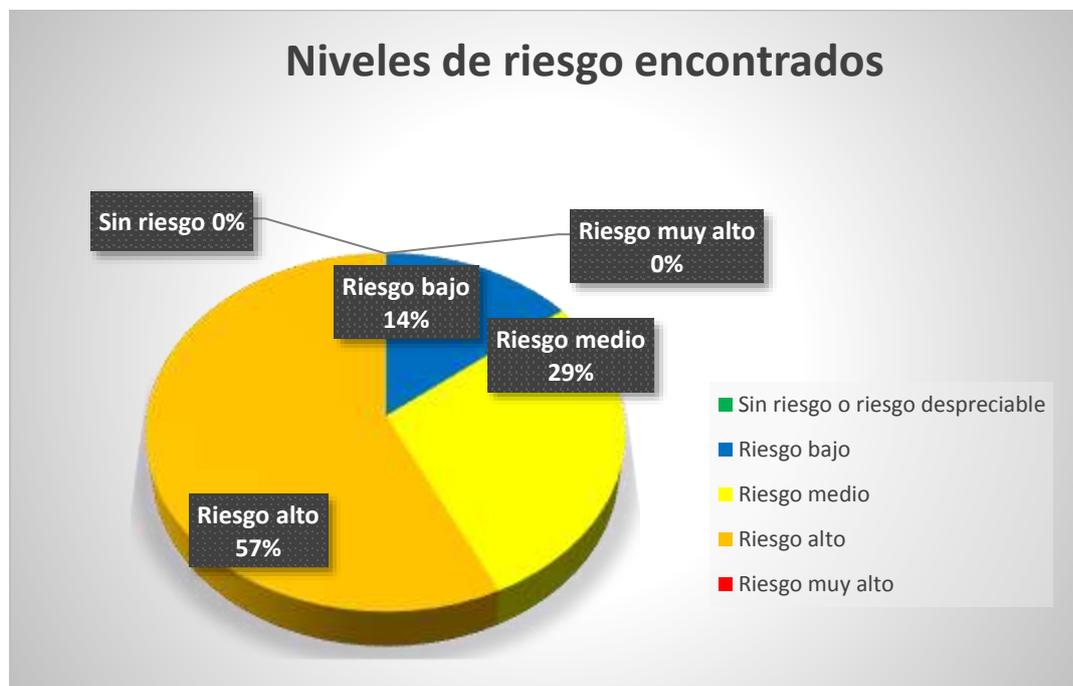


Figura 6. Niveles de riesgo encontrados en la empresa

Por último, la figura x muestra los niveles de riesgo encontrados en total respecto de las 7 variables estudiadas, en esta se puede apreciar que el 57% de las variables arrojaron un nivel de riesgo alto, en este caso dichas variables son las de situación económica del hogar, el tiempo fuera del trabajo, las características de la vivienda y su entorno y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, las mismas que representan las dimensiones más preocupantes encontradas en el personal operativo de la empresa y donde se debe poner más énfasis al momento de diseñar estrategias para contrarrestar los potenciales efectos perjudiciales en la salud de los individuos.

De igual manera el 29% de las variables arrojaron un nivel de riesgo medio, estas dimensiones son las relaciones interpersonales y la influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo, en estos casos también se deben elaborar estrategias a manera de prevención de cualquier efecto perjudicial en la salud de los trabajadores producto del estrés al que pueden estar expuestos. Por último, el 14% restante de las variables corresponde al nivel de riesgo bajo, en la cual se sugiere tener dicho factor de riesgo en observación con el objetivo de mantener los niveles bajos. No se registraron niveles de riesgo despreciables ni niveles de riesgo muy altos.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se detectó la presencia de los siete factores de riesgo psicosocial extralaboral en distintos niveles en los trabajadores del área operativa de la empresa, las relaciones familiares arrojaron un riesgo bajo, las relaciones interpersonales y la influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo demostraron un riesgo medio; por último, las dimensiones que más preocupación representaron son la situación económica del hogar, características de la vivienda y su entorno, tiempo fuera del trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda las cuales indicaron un nivel de riesgo alto.
- Las relaciones familiares que mantienen los trabajadores de la empresa son bastante buenas, razón por la cual se registró un nivel de riesgo bajo a nivel general, a excepción de 3 casos de individuos que manifestaron experimentar relaciones tensas y no sentirse completamente respaldados dentro del contexto de la familia. Con respecto a las relaciones interpersonales que sostienen los colaboradores encuestados, también son relativamente buenas, sin embargo, se detectaron algunos casos de problemas de confianza y círculos sociales reducidos.
- La variable de condiciones de la vivienda y su entorno está generando bastante estrés en los trabajadores puesto a que algunas personas no cuentan con predios cómodos en su totalidad, sin embargo, el aspecto más preocupante para los entrevistados recae en el problema seguridad que como es de conocimiento público, se encuentra atravesando la ciudad de Guayaquil. La situación económica también es una de las dimensiones considerada como estresor importante para los trabajadores de la empresa

puesto a que la mayoría atraviesa dificultades para solventar los gastos básicos del hogar e incluso mantienen deudas con instituciones financieras.

- En lo que respecta al tiempo que tienen los colaboradores fuera del trabajo, este es bastante limitado, tanto así que interfiere incluso en la calidad de descanso de los individuos, representando así una variable que supone un alto riesgo de padecer considerables niveles de estrés por parte de los encuestados. En cuanto a la influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo, en general varios colaboradores presentan un bajo rendimiento laboral cuando se encuentran atravesando problemas familiares o cualquier otro ajeno al trabajo, demostrando que en efecto tiene su influencia y como tal se le debe prestar atención.
- Por último, la variable del desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda representa un aspecto bastante problemático y, por consiguiente, tiene un alto riesgo de producir considerables niveles de estrés, especialmente por el trayecto que deben realizar la mayoría de los trabajadores, el cual es extenso, esto sumado al hecho de que muy pocos colaboradores cuentan con movilización propia.

5.2 Recomendaciones

- Las variables que indicaron riesgo alto como son la situación económica del hogar, características de la vivienda y su entorno, tiempo fuera del trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, deben ser prioridad para diseñar y aplicar estrategias de intervención, además se recomienda considerar la utilización de un sistema de vigilancia epidemiológica, el mismo que consiste en hacer un seguimiento de los casos y su evolución desde el momento en que se detectan hasta después de haberse aplicado las estrategias para comprobar la efectividad de estas. Por otra parte, es recomendable la implementación de espacios informales y pausas activas (cafeterías, sala de estar, etc.) donde el trabajador utilice este tiempo para realizar ejercicios de respiración y relajación, o sean utilizadas como áreas de diálogo; esto permitirá que los colaboradores puedan generar vínculos amistosos o de cercanía de forma casual y espontánea.

- En cuanto a las variables que arrojaron un riesgo medio tales como las relaciones interpersonales y la influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo, también se deben elaborar estrategias de intervención que ayuden a contrarrestar el riesgo de sufrir cualquier efecto perjudicial en la salud de los trabajadores producto del estrés al que pueden estar expuestos, así como también, promover espacios y encuentros entre trabajadores que fortalezcan las relaciones interpersonales saludables que se encaminen a mejorar el clima laboral. Es recomendable que la empresa trabaje en mantener y mejorar la salud de su personal incorporando profesionales que manejen la mediación de conflicto, con la finalidad de que estos creen espacios que generen caminos de entendimiento y acuerdos entre sus colaboradores.
- Respecto de la variable que mostró riesgo bajo, como son las relaciones familiares, se sugiere analizar las acciones que se están tomando para mantener el riesgo en dichos niveles para conservarlas o potenciarlas y tener al factor de riesgo en observación con el objetivo de continuar en los niveles bajos, en estos casos lo más recomendable son el diseño y aplicación de estrategias de prevención.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario aplicado y respuestas obtenidas en total

Cuestionario								TOTAL
No.	Ítem	Opciones de respuesta						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo	7	7	16	0	0	30	
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	0	2	15	5	8	30	
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	0	2	12	0	16	30	
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	10	0	15	5	0	30	
5	La zona donde vivo es segura	0	6	13	11	0	30	
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia	3	15	10	2	0	30	
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden	10	16	4	0	0	30	
8	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones	20	0	5	5	0	30	
9	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte	17	5	5	3	0	30	
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas	19	6	5	0	0	30	
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz	22	6	2	0	0	30	
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	26	4	0	0	0	30	
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	20	4	6	0	0	30	

14	Me queda tiempo para actividades de recreación	9	5	10	6	0	30
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	15	8	0	7	0	30
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	10	0	11	9	0	30
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	0	5	10	15	0	30
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas	27	3	0	0	0	30
19	Las relaciones con mis amigos son buenas	17	5	3	5	0	30
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	9	15	3	3	0	30
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	13	12	5	0	0	30
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	16	6	5	3	0	30
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	7	12	10	1	0	30
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	0	6	9	5	10	30
25	La relación con mi familia cercana es cordial	16	5	7	2	0	30
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	0	3	10	5	12	30
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	18	7	2	3	0	30
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	0	0	5	2	23	30

29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	3	10	17	0	0	30
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	0	12	13	5	0	30
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	0	4	15	11	0	30

REFERENCIAS

- Agudelo, Y. V. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 6(2), 47-57.
- Badía Montalvo, R. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP)*; 98 (1), ene. 1985.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria*, 16, 222-229.
- Barrero, E. J., Moreno, S. C., Arias, R. E. J., & Gil, J. A. P. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá DC. *Salud UIS*, 47(1).
- Bobadilla Suarez, C. A., Garzón González, L. M., & Charria Ortiz, V. H. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 35(2), 131-144.
- Bronfenbrenner. (1979). El modelo ecológico de Bronfenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. Disponible en: http://www.um.es/analesps/v18/v18_1/03-18_1.pdf.
- Bustos, E. (2008). *¿Es posible evitar el estrés?: Motivos y estrategias para pasar de lo urgente a lo importante*. Buenos Aires: Sb Editorial.

- Casal, J., & Mateu, E. (2003). Tipo de Muestreo. Obtenido de [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas-Adicionales\(Como-diseñar-una-encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas-Adicionales(Como-diseñar-una-encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Castillo, V (2013). Teorías de las organizaciones. D.F., México. Trillas.
- Constitucional, T. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito-Ecuador: Registro Oficial, 449, 20-10.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). Research on work-related stress. Belgian: European Agency for Safety and Health at Work.
- De Camargo, B. S. (s.f.). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Medico Científica*, XVII (2), 79-86.
- De Souza, M. C. (2007). Investigación social: teoría, método y creatividad.
- De Vicente, A., & Villamarín, S. (2013). La OMS insta a la creación de ambientes de trabajo saludables. *Infocop*, 62(3), 31.
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., & Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.
- Dzul, M. (2010). Aplicación básica de los métodos científicos. Obtenido de <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14902/PRES38.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estevan Reina, L., Rodríguez Sánchez, R. M., Romero González, B., Rodríguez López, Á., & Romo Sola, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Gallo, K. (2020). Accidentes laborales producen más de 2 millones de muertes al año.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y en la salud ocupacional. *Rev. Salud pública*, 29 (2), 237-241.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Jiménez, R. A., Campos, P. C., & Vargas-Hernández, J. G. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica " Visión de Futuro"*, 22(1), 1-18.
- Kelsen, H. (1958). Teoría general del derecho y del Estado. Unam.
- Ley de Seguridad Social. (10 de febrero de 2014). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/Ley-deseguridad-social.pdf>
- Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Organización Internacional del Trabajo [Internet].
- Lozada, M. F. C., García, G. A. G., Posso, M. I., & Montoya, J. C. (2016). Factores de riesgo psicosociales extralaborales y su relación con el estrés y la salud mental- Estudio de Caso con la Empresa Cosmética. *Documentos de Trabajo ECACEN*, (1).
- Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S., & Jaén Díaz, M. (2008). *Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales.*

Martínez, A., & Gabarda, L. (2000). Formación y orientación laboral: gestión administrativa: ciclo formativo de grado medio, formación profesional a distancia. Bilbao: DIDOT S.A.

Ministerio de Protección Social de Colombia. (2019). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. Disponible en <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio del Trabajo. (16 de junio de 2017). Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82>.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, 57, 4-19.

Normativa-erradicacion-de-la-discriminacion-en-el-ambito-laboral.pdf

Ocaña, M. C. (1998). Síndrome general de adaptación. Escuela Abierta, 2, 41-50.

OIT. (2016). Estrés Laboral. LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT.

ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos humanos. Naciones Unidas.

Organización Internacional del Trabajo. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.

Ortega Maldonado, A. X. (2017). Presencia de riesgo psicosocial en los trabajadores que laboran en las áreas de construcción, mejoramiento, rehabilitación y

tecnificación del sistema de riego y viabilidad productiva del Gobierno Provincial del Azuay.

Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 11(1), 99-113.

Otero, J. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Ediciones Díaz de Santos.

Patiño, Y., & Alvaran, E. (abril de 2016). Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención. Repositorio UTE. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2871/Patiño-Yarmely2016.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Quirce, C. M. (1976). Una teoría sobre el estrés. *Revistas de Ciencias Sociales* (12), 147-167.

Ramírez López, G. A. (2018). Factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Público de la ciudad de Quito (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Romero-Díaz, C. H., Beleño-Navarro, R., Ucros-Campo, M., Echeverría-González, A., & Lasprilla-Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (31), 1-15.

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2009). Selección de la Muestra. *Metodología de La investigación*. Disponible en

http://sined.uaem.mx:8080/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1

Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52.

Solé, M. D., & Balduque, M. (2006). El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Somavía, J. (1999). Trabajo decente. In Memoria del Director General. Conferencia. UNICEF.

Suárez, J. (abril de 2015). "Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer semestre del 2014". Repositorio UTE. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/13882/1/61990_1.pdf

Suescún, J. D., Plaza, X. S., Remolina, K. H., & Bandera, M. R. (2014). Estrés laboral, factores de riesgo psicosociales extralaborales e intralaborales en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta. Job stress, psychosocial risk factors in a company in city Santa Marta. *Psicoespacios*, 8(12), 52-81.

Vera Magallanes, G. M., & Zuñiga Sarco, E. S. (2019). Factores de riesgos psicosociales extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil.

Vivanco, D. T. O., del Cisne Reyes-Masa, B., Berrú, C. B. C., & Cabrera-Aguirre, V.

H. (2021). Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva preprofesional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3124-3135.

World Health Organization. (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales.*



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Echeverría Penagos María Eugenia** con C.C: # **1003170394** y **Pineda Montalván José Alexander** con C.C: # **0916338775** autores del trabajo de titulación: **Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral que afectan al Personal Operativo de una Empresa de Servicios de la Ciudad de Guayaquil en el Año 2021**, previo a la obtención del título de **Licenciados en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 15 de febrero de 2022

f. _____
Echeverría Penagos María Eugenia
C.C: 1003170394

f. _____
Pineda Montalván José Alexander
C.C: 0916338775

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral que afectan al Personal Operativo de una Empresa de Servicios de la Ciudad de Guayaquil en el Año 2021.		
AUTOR(ES)	Echeverría Penagos, María Eugenia Pineda Montalván, José Alexander		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciados en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de febrero del 2022	No. DE PÁGINAS:	77
ÁREAS TEMÁTICAS:	Riesgos Psicosociales, Factores Extralaborales, Desempeño Laboral		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Riesgos Psicosociales, Extralaborales, Entorno, Estrés, Salud, Trabajo, Enfermedades.		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral que afectan al Personal Operativo de una Empresa de Servicios de la Ciudad de Guayaquil en el Año 2021, a fin de identificar cuáles son las dimensiones que podrían afectar a la salud y al desempeño laboral de los colaboradores. Para este estudio se aplicó el método de investigación no experimental, puesto a que no se realizará ningún tipo de manipulación de las variables o datos que se encuentren una vez recolectada y procesada la información. Se han seleccionado dos instrumentos de recolección de información; la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y Focus Group. Los factores de riesgo extralaborales refieren a todos los entornos ajenos al lugar de trabajo y la influencia que tienen estos en el comportamiento del individuo.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-98-767-2953 +593-96-791-9736	E-mail: maru_echeverria_p@yahoo.com jose.pineda@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando		
	Teléfono: +593-99-033-1766		
	E-mail: christopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			