

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

**TEMA:**

**Factores de riesgo psicosociales extra laborales en trabajadores de planta  
de una empresa de elaboración y comercialización de pinturas en la ciudad  
de Guayaquil en el año 2024**

**AUTORA:**

**Aguirre Paz, Sughey Yleana**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTOR:**

**León Nevarez, Roxana Del Rocio Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**26 de agosto del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Aguirre Paz, Sugey Yleana**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**León Nevarez, Roxana Del Rocio Mgs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.**

**Guayaquil, a los 26 días del mes de Agosto del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Aguirre Paz, Sugey Yleana**


### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Factores De Riesgo Psicosociales Extra Laborales En Trabajadores De Planta De Una Empresa De Elaboración y Comercialización De Pinturas en La Ciudad De Guayaquil en El Año 2024**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 26 días del mes de agosto del año 2024**

**LA AUTORA**

f.   
\_\_\_\_\_

**Aguirre Paz, Sugey Yleana**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **AUTORIZACIÓN**

**Yo, Aguirre Paz, Sugey Yleana**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Factores De Riesgo Psicosociales Extra Laborales En Trabajadores De Planta De Una Empresa De Elaboración y Comercialización De Pinturas en La Ciudad De Guayaquil en El Año 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 26 días del mes de agosto del año 2024**

**LA AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_  
**Aguirre Paz, Sugey Yleana**

**REPORTE COMPILATIO**



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

# TIC A-2024 SUGHEY AGUIRRE

**1%**  
Textos  
sospechosos



29% Similitudes (ignorado)  
1% similitudes entre comillas  
4% entre las fuentes mencionadas  
1% Idiomas no reconocidos  
3% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: TIC A-2024 SUGHEY AGUIRRE.docx  
ID del documento: 12c6f0b5c6337ba77994e42b923fb22275da70da  
Tamaño del documento original: 865,52 kB  
Autores: []

Depositante: Roxana del Rocio León Nevarez  
Fecha de depósito: 11/9/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 12/9/2024

Número de palabras: 17.572  
Número de caracteres: 118.336


Ubicación de las similitudes en el documento:



## Firma de Estudiante

f. 

**Aguirre Paz, Sughey Yleana**

f. 

**León Nevarez, Roxana Del Rocio Mgs.**

TUTORA

f. 

**GILDA VALENZUELA, MGS.**

COORDINADORA UIC A-2024

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por haberme guiado durante mi vida y darme la fortaleza para culminar exitosamente esta etapa mi carrera profesional.

A mi madre por estar a mi lado y apoyarme, y aunque ahora está en el cielo, siento su respaldo incondicional

A mi familia, amigos, y a todas las personas que me apoyaron y que de alguna u otra manera estuvieron a mi lado para motivarme a seguir adelante y finalizar este paso importante en mi vida

Sugey Aguirre Paz

# DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi hija, quien es mi principal motivación y que influye para día a día superarme como persona, madre, profesional y seguir alcanzado logros que la enorgullezcan por mi esfuerzo y dedicación.

Sugey Aguirre Paz



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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.   
\_\_\_\_\_

**ROXANA DEL ROCIO LEÓN NEVAREZ, MGS.**

TUTORA

f.   
\_\_\_\_\_

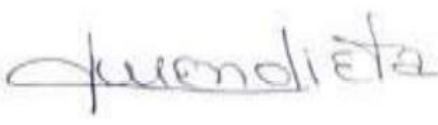
**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN, MGS.**

DIRECTORA DE CARRERA

f.   
\_\_\_\_\_

**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO, MGS.**

COORDINADORA DEL ÁREA

f.   
\_\_\_\_\_

**LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS, MGS.**

DOCENTE Oponente





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)  
**PERIODO** A-2024 (Cod. 11955)

### ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRALABORALES EN TRABAJADORES DE PLANTA DE UNA EMPRESA DE ELABORACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PINTURAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2024", elaborado por el/la estudiante SUGEY YLEANA AGUIRRE PAZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
<b>9 / 10</b>	<b>9.00 / 10</b>	<b>9.00 / 10</b>	<b>9.00 / 10</b>
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	<b>Parcial: 50 %</b>		
Nota final ponderada del trabajo de título:		<b>9.00 / 10</b>	

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



Creado electrónicamente por:  
GILDA MARTINA  
VALENZUELA  
TRIVIÑO

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.1. Antecedentes .....	4
1.2. Problematización .....	13
1.3. Preguntas de investigación .....	18
1.3.1 Pregunta Principal de investigación .....	18
1.3.2 Sub-preguntas de investigación .....	18
1.4. Objetivos de Investigación .....	18
1.4.1. Objetivos de Investigación.....	18
1.4.2. Objetivos específicos .....	18
1.5. Justificación .....	19
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES .....	22
2.1. Marco Téorico.....	22
2.1.1. <i>Modelo Ecológico</i> .....	22
2.2. Marco Conceptual .....	23
2.2.1. <i>Factores de Riesgos Psicosociales</i> .....	23
2.2.2. <i>Sobrecarga Laboral</i> .....	24
2.2.3. <i>Salud Física</i> .....	25
2.2.4. <i>Salud Mental</i> .....	26
2.2.5. <i>Factores extralaborales</i> .....	26
2.3. Referente Normativo.....	28
2.3.1. Normativas Nacionales .....	28
3.3. Referente Estratégico.....	32
<i>Planes Estratégicos Nacionales</i> .....	32
3.1. Enfoque de Investigación .....	34
3.2. Tipo y Nivel de Investigación .....	34

3.3. Método de Investigación .....	35
3.4. Universo y Muestra.....	36
3.5. Criterios de la Muestra.....	37
3.6. Técnicas de Recolección de Información .....	37
3.6.1. Encuesta.....	37
3.6.2. Entrevista.....	38
3.7. Categorías y Subcategorías .....	38
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	40
4.1. Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores del personal operativo de una empresa de fabricación de pinturas.....	40
4.2. Objetivo #2: Determinar el nivel de riesgo de los factores psicosociales extralaborales en los colaboradores de una empresa de fabricación de pinturas ..	47
4.3. Objetivo 3. Conocer las percepciones de los trabajadores sobre la afectación en las relaciones sociales de los factores extralaborales de los colaboradores de una empresa. ....	61
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	66
5.1. Conclusiones.....	66
5.2. Recomendaciones .....	67
BIBLIOGRAFÍA .....	68
ANEXO 1.....	72
ANEXO 2.....	74

## RESUMEN

El trabajo decente promovido por la OIT implica generar suficientes puestos de trabajo para responder a las demandas de la población, pero también es un requisito indispensable que sean empleos productivos y de calidad, y que las trabajadoras y los trabajadores los ocupen en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2023).

Para realizar este análisis se adopta un enfoque mixto. La muestra, compuesta por 200 trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil, fue seleccionada mediante muestreo probabilístico por conveniencia. Se administraron encuestas a estos participantes y se aplicaron entrevistas semiestructuradas para un respectivo análisis. Los resultados revelan que, la variable de situación económica del hogar, detectó un nivel de riesgo alto, puesto que, a muchos colaboradores no les es suficiente el dinero que ganan en sus puestos de trabajo para cubrir necesidades básicas. Además, se reconoce que los trabajadores no permiten que las situaciones vinculadas al sistema familiar influyan en el contexto laboral, ni en el desarrollo de las distintas actividades en la empresa.

***Palabras claves:*** factores de riesgo extralaborales, trabajador, familia, relaciones de pares, comunidad, trabajo

## **ABSTRACT**

Decent work promoted by the ILO implies generating enough jobs to respond to the demands of the population, but it is also an essential requirement that they be productive and quality jobs, and that workers occupy them in conditions of freedom, equality, security and human dignity (ILO, 2023).

To carry out this analysis, a mixed approach is adopted. The sample, made up of 200 workers from a private company in the city of Guayaquil, was selected through probabilistic convenience sampling. Surveys were administered to these participants and semi-structured interviews were applied for a respective analysis. The results reveal that the household economic situation variable detected a high level of risk, since many employees do not have enough money they earn in their jobs to cover basic needs. Furthermore, it is recognized that workers do not allow situations linked to the family system to influence the work context, nor the development of different activities in the company.

**Keywords:** non-work risk factors, worker, family, peer relationships, community, work

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la influencia de los factores de riesgos psicosocial extralaboral en las relaciones sociales de los colaboradores de una planta de pinturas, Guayaquil, 2024.

La mayor parte de los contextos trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, la tercerización de servicios, la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en las empresas. Estas nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos (Soliz, 2022).

Capítulo 1: Planteamiento del problema. En este capítulo se presentan los antecedentes relacionados con el tema sobre los factores de riesgo extralaborales. También se define el problema de investigación y se plantean las preguntas de investigación. Asimismo, se establece el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación que surge de las preguntas, y se justifica la importancia de abordar este tema.

Capítulo 2: Marcos Referenciales. En este capítulo se brindará un marco teórico que permita comprender la problemática de los factores de riesgo extralaborales. Se analizan categorías conceptuales como factores de riesgo extralaborales, salud física y emocional, familia, etc. Además, se plantean normativas nacionales e internacionales que respaldan y tributan el derecho al trabajo y salud de las personas

Capítulo 3: Metodología de la Investigación. En este capítulo se detallará el enfoque de la investigación, el método utilizado, el nivel o alcance de la misma, la

temporalidad, la población o universo de estudio, la muestra y el muestreo, así como la técnica de recolección de información, la forma de análisis de los datos y las categorías conceptuales.

Capítulo 4: Resultados de la investigación. En este capítulo se presentarán los datos generales obtenidos durante el levantamiento de información obtenido de las diferentes técnicas aplicadas, así como la situación socio-económica de las familias, relaciones familiares, traslado de trabaja-casa, contexto comunitario, dando a conocer en qué variable se evidencia un mayor riesgo de los factores extralaborales.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones. Es el último capítulo el cual expondrá las conclusiones generales que surgen del análisis de los resultados, así como las recomendaciones dadas a nivel nacional, profesional, academia y social

# **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. Antecedentes**

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar (IFSW, 2024)

En el mundo del trabajo es un ámbito que se juega la realización personal de los individuos así que ganarse la vida tiene aspectos públicos y privados. No se trata sólo de tener la suerte de llegar a fin de mes gracias a un salario, sino de que la labor diaria sea el medio de vivir una vocación y de participar en la organización de una sociedad. No es lo mismo tener un puesto de trabajo que tener un oficio. No deberíamos olvidar este fin último pese a las urgencias de unas realidades marcadas por la explotación y el difícil panorama laboral.

Pensar en el trabajo es pensar en la democracia porque el orgullo de tener un trabajo decente y un oficio es el factor más importante a la hora de generar sentimientos de ciudadanía. Porque tener un salario digno es el mejor síntoma de una buena producción y distribución de la riqueza, porque en las condiciones laborales se plasman las brechas de la injusticia y la desigualdad por motivos



género, porque pensar en el trabajo es pensar en la democracia porque la política sólo resulta creíble cuando se funde con la vida cotidiana de la gente. (Montero, 2016)

Los mercados Laborales de América Latina y el Caribe, casi cuatro años después de la pandemia de COVID-19, exhiben una recuperación plena en sus tasas de ocupación, pero persisten brechas notables. El informe Panorama Laboral presenta los principales indicadores Laborales de América Latina y el Caribe, y con motivo de sus 30 años de publicación ininterrumpida, realiza un análisis sobre las brechas que siguen existiendo. También plantea la urgente necesidad de tomar medidas para evitar la precarización del trabajo y promover la creación de más puestos de empleo decente en la región. (VOICES, 2024)

Es importante entender que en la región “los ingresos laborales representan 80% de los ingresos de las familias”, y por eso son esenciales para entender las entradas y salidas de personas en situación de pobreza.

Según las proyecciones de la OIT, es poco probable que los países de ingreso bajo y las regiones de África y los Estados Árabes recuperen este año los niveles de desocupación anteriores a la pandemia. Aunque se espera que la tasa de desempleo mundial caiga por debajo del nivel pandémico en 2023, esto refleja una resiliencia mayor a la esperada en los países de ingreso alto, y no una recuperación generalizada.

El trabajo decente promovido por la OIT implica generar suficientes puestos de trabajo para responder a las demandas de la población, pero también es un requisito indispensable que sean empleos productivos y de calidad, y que las trabajadoras y los trabajadores los ocupen en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2023)

Los países de ingresos bajos endeudados afrontan un déficit de empleos del 25,7 por ciento en 2023. En estos países con un elevado riesgo de endeudamiento, el déficit de empleos es significativamente superior al de los países en desarrollo con bajo riesgo de endeudamiento: del 25,7 por ciento para unos y del 11 por ciento para los otros. Esto refleja que las restricciones financieras y fiscales están obstaculizando sus respuestas normativas y empeoran aún más las condiciones del mercado laboral. (OIT, 2023)

Algunos países están afrontando crisis particularmente complejas y en cascada que interactúan con problemas mundiales más generales y exacerbaban los efectos en el mercado laboral. La gama va desde desastres naturales (por ejemplo, el terremoto en Türkiye y la República Árabe Siria) hasta múltiples crisis económicas (por ejemplo, la de Sri Lanka), que se han añadido a los efectos persistentes de la pandemia de COVID-19 y a la crisis mundial del costo de la vida. En los países en desarrollo, especialmente en los de ingreso bajo, sigue habiendo importantes déficits normativos en materia de protección social, en particular respecto de las pensiones de vejez. En los países de ingreso mediano-bajo solo el 38,6 por ciento de las personas de edad avanzada perciben una pensión de vejez, frente a la cifra del 23,2 por ciento en los países de ingreso bajo. (OIT, 2023)

La Industria es la actividad económica que se basa en la producción de bienes a gran escala con la ayuda de máquinas especializadas. El trabajo de industria se refiere generalmente al trabajo en una fábrica y los bienes que se producen mediante la transformación de materias primas en productos manufacturados. (Significados, 2024)

Desde su aparición en el siglo XVIII, las empresas industriales han estado entre las principales empleadoras del mundo contemporáneo. (Etecé, 2022)

Suelen estar ubicadas en grandes espacios que albergan la maquinaria y la mano de obra necesarias para producir. Para la producción requieren, además, capital de inversión, materia prima y energía. (Etecé, 2022)

Continuando, se es necesario realizar una búsqueda bibliográfica y documental en relación al tema planteado sobre los riesgos que conllevan los factores psicosociales extra laborales a partir de diferentes perspectivas de autores, empezando por el contexto europeo, Latinoamericano y Ecuador.

Tunquipa (2019), en su trabajo de investigación titulada *“Identificación de elementos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa METCOM I.R.L. en el periodo del año 2019”*, cuyo objetivo fue reconocer los factores psicosociales que inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores de la organización Metcom E.I.R.L. en el ciclo 2019. El estudio utilizó el método de revisión documental, además de la técnica de la observación y encuesta a 30 empleados de los cuales se concluyó que la gestión que se hace sobre sus competencias influye de manera significativa en el desempeño de trabajo de los colaboradores. (Tunquipa, 2019).

En relación a los resultados de este estudio, se muestra que “el 44,3 % se encuentra en un nivel muy alto de riesgo psicosocial y el 25,6 % un nivel alto. Estos indicadores muestran respuestas de estrés muy alto que requieren una atención 15 inmediata por parte de los responsables de la institución” (pp. 14-15)

Según estudio de origen mexicano titulado “Manejo del Síndrome de Burnout” de Gaytán Montes (2019) que tuvo como objetivo implementar un proyecto de intervención psicológico y educativo desde un enfoque cognitivo- conductual el cual se centró en reducir los índices de agotamiento emocional e incrementar los sentimientos de fidelización y productividad en los empleados. Mediante este

proyecto se obtuvo como resultado una mejora significativa a nivel grupal en los participantes del estudio donde existió una reducción del agotamiento y un incremento en los sentimientos de fidelización y productividad.

Palma y Ansoleaga (2020) en su artículo de investigación titulado “*Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en tres hospitales chilenos de alta complejidad*” tuvieron como propósito analizar la relación entre los factores de riesgos psicológicos-sociales, dimensiones en la organización y la violencia en el ámbito laboral e indicadores de problemas en la salud mental de los colaboradores tomando como muestra tres hospitales en Este trabajo de investigación utilizó métodos descriptivos, bivariados y multivariados y como técnica investigativa la encuesta.

Para este estudio se tomó como muestra 1023 trabajadores los cuales reflejaron como resultado que el 14.7% de los colaboradores reporta violencia en el ámbito laboral, también que en aquellos colaboradores expuestos a desequilibrio esfuerzo-recompensa, liderazgo tiránico y vulnerabilidad existe una correlación significativa respecto a los no expuestos, presentando mayores indicios a tener problemas depresivos y consumo de sustancias psicotrópicas. Este estudio concluyó que, si existe una asociación entre los factores antes mencionados y la violencia laboral, así como también, que aquellos que están expuestos a estos factores son más propensos a presentar problemas de salud mental.

Roa Medina y Alarcón Lozano (2022) en su tesis que se tituló “*Identificación de factores de riesgo psicosocial extralaboral en agricultores de la vereda Mancilla en Facatativá*” tenían como propósito identificar los agentes de riesgo psicosocial extralaboral con mayor influencia en los trabajadores del

sector agrícola en la vereda Mancilla. Este trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo transversal utilizó como instrumento de recopilación de datos es la batería de riesgo psicosocial, en la cual participaron 20 trabajadores que mantienen el oficio de agricultores de un cultivo de papa de la zona que se determinó como objeto de estudio.

Se obtuvo como resultado que el 65% de la población es afectado en el desarrollo de sus actividades por todo aquello que engloba el entorno familiar como condiciones de vivienda y relaciones interpersonales, sin embargo, para el 24% esto representa un alto riesgo mientras que para el 6% nivel medio y al otro 6% un nivel bajo. Se concluyó que los agentes psicosociales extralaborales identificados influyen significativamente en los trabajadores debido a la ausencia del control de su tiempo por la alta carga laboral alterando su dinámica familiar además del constante sentimiento inestabilidad laboral creando entornos limitantes para su buen desempeño debido al estrés laboral.

Quiñones et al. (2019) en su artículo de investigación referente a los ***“Riesgos psicosociales intra y extralaborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá”***, cuyo propósito general se centró en determinar factores psicosociales de riesgo intra y extra laborales percibidos por los trabajadores que forman parte del departamento operativo de una empresa de vigilancia de Bogotá.

Por metodología, el estudio fue descriptivo, donde después de encuestar a 485 guardias de seguridad, los resultados indicaron que los factores de riesgo psicosocial se relacionan a las cargas de trabajo y a la autonomía y control de las decisiones que se tomen con niveles de riesgo muy altos para los empleados. Se concluyó que las cargas emocionales, extenuantes jornadas de trabajo, control en

exceso sobre el trabajo, son factores de riesgo psicosocial que causan un impacto considerable en el bienestar y la salud mental de los operarios.

Palacios et al. (2022), en su investigación de maestría respecto a los *“Factores de riesgos psicosociales latentes en una organización de los transportistas en el Departamento de Santander en Colombia”*, donde el objetivo general evaluar las causas que originan los factores de riesgos psicosociales que integran a la salud mental de los transportadores santandereanos, por medio de una batería de este tipo de riesgo, originando estrategias de control y promoción frente a los riesgos hallados.

Por método, el estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo donde aplicaron dos formularios a 99 funcionarios, donde los resultados indicaron que un 91% de problemas de riesgo psicosocial se deben a las demandas de trabajo después de la jornada laboral, seguido de un 82% por la falta de bonificaciones y recompensas emocionales no relacionadas a la productividad, un 30% se debe al control excesivo de trabajo aun en el tiempo libre del trabajador, y por último un 25% debido a las relaciones interpersonales y falta de liderazgo. En conclusión, se deben de contribuir con entornos que propicien hacia una mejor productividad y desarrollo social en los trabajadores.

En México, Soliz (2022) lleva a cabo un estudio cuyo objetivo fue indagar en el impacto de los factores no estudiados comúnmente como son los factores psicosociales intra y extralaboral y la incidencia de estos en los trabajadores operativos de empresas del sector industrial en la zona industrial de Guadalajara. El estudio de campo realizado es descriptivo, transaccional, de diseño no experimental, la muestra fue de 227 trabajadores del sector industrial. Los

principales resultados revelaron que existen factores de riesgo psicosocial extralaborales asociados al estrés en su mayoría.

Como antecedentes nacionales se tienen los siguientes estudios:

Cevallos (2020) en su trabajo de maestría llamado “*Análisis de los factores de riesgos psicosociales relacionados al estrés extralaboral del personal de la institución HEXA LTDA*”, donde se planteó como principal objetivo fue evaluar los elementos que representan un riesgo psicosocial vinculados al estrés extralaboral en el grupo de trabajadores de una organización. En cuanto a metodología la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, y en donde los resultados indicaron que la situación económica familiar, estilo de vida, vivienda influyen en un nivel medio para detonar un cuadro de estrés entre los colaboradores; mientras que las relaciones familiares, interpersonales y capacidad de comunicación se constituyen en el nivel bajo. En conclusión, no existieron factores de riesgo psicosocial altos, por lo cual no es necesario realizar acciones de asistencia ocupacional para lidiar con este nivel.

Albán Pérez et al. (2019) en su artículo titulado “*Riesgos psicológicos-sociales y estrés laboral en colaboradores de la empresa de derivados del petróleo de Energy gas – Ecuador*” tenía como finalidad evaluar la presencia, constancia y magnitud de los factores de riesgos psicosociales y su vínculo con el estrés profesional en empleados del sector petrolero teniendo como objeto de estudio a 180 trabajadores en la empresa Energy Gas.

Este estudio aplicó la encuesta y el cuestionario como técnicas de investigación, mediante los cuales se obtuvo como resultado que los factores psicológicos-sociales se presentan con un nivel alto en las estaciones de servicios de

derivados del petróleo. Estos factores psicosociales se presentan de la siguiente manera: las exigencias a nivel laboral con un 89%; el 74.40% está asociado a las condiciones laborales; el papel profesional - progreso de la carrera con un 72.90% mientras que las características y el contenido de la carrera alcanzan el 70.50%, con relación al estrés laboral se determinó que la manifestación de afecciones a nivel fisiológico son altas alcanzando un 51,40% y los síntomas de raciocinio profesional comprenden un 45.70%. Teniendo como referencia los resultados obtenidos se pudo concluir que los factores psicosociales tienen una relación directa con la manifestación de estrés laboral en los trabajadores de la compañía.

En el artículo de investigación titulado “*Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales en el personal de consulta externa subcentro San Rafael, Ciudad de Esmeraldas*” de Gómez Mendoza, et al. (2022) muestran que factores ajenos a las actividades laborales del trabajador, como el entorno habitacional, los ingresos familiares, el transporte al lugar de trabajo, la comunicación familiar y los servicios básicos, se denominan condiciones extralaborales y se transforman desde un enfoque de prevención de riesgos laborales clasificados como factores psicosociales no ocupacionales. Dependiendo de sus características los empleados pueden percibir estos factores como riesgos y experimentar un nivel de estrés que afecta el desempeño de sus actividades productivas.

Ramos (2021), en su estudio de maestría titulado “*Factores psicosociales y burn out durante el COVID 19 en los empleados de la asociación San Francisco Ltda. Cooperativa Matriz, ciudad de Ambato*”, presentó como propósito central identificar la forma en que los factores de riesgo psicosocial se vinculan con el origen de Burn out durante el COVID 19 en los colaboradores de la Cooperativa matriz de San Francisco, para lo cual se aplicó como método un diseño no experimental de tipo



descriptivo, donde tras aplicar una evaluación MBI (Maslach Burn out Inventory), se concluyó que los factores de riesgo psicosocial se relacionan de forma directa con el efecto de Burn out , por falta de interacción social.

Crespo (2021) en su trabajo de titulación nombrado “*Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de la organización Pambaflor S.A*”, estableció como objetivo general, analizar y evaluar la incidencia de los riesgos psicosociales, donde la metodología se centró en generar un enfoque mixto de análisis documental y descriptivo donde se aplicó un cuestionario a 60 personas. Los resultados indicaron la existencia de un 55% de riesgo elevado en la demanda psicológica, un 53% en las condiciones de seguridad de salud en su vida cotidiana, por lo cual se concluyó que los niveles de riesgo existentes influyen en altos niveles en relación al desempeño laboral de los colaboradores de Pambaflor S.A.

Además, Vera y Zuñiga (2019) realizan un estudio en Guayaquil, cuyo objetivo se basó: identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil en el periodo 2018. Se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, se propone un estudio de tipo descriptivo, nivel exploratorio y método no experimental. Los resultados de este estudio revelaron lo siguiente, los principales factores de este tipo de riesgo identificados son el nivel de estrés, presentes en los trabajadores administrativos de la institución, que demuestran que 68 trabajadores sumaron los niveles de estrés en las categorías muy alto y alto.

## **1.2.Problematización**

Los factores de riesgo psicosociales extralaborales, son definidos por Diago et al. (2020) como:

Aquellos aspectos específicos del trabajador fuera del entorno laboral, como la familia del trabajador, las condiciones sociales y económicas, el uso del tiempo libre, las redes de apoyo social, las condiciones de vivienda, etc.

Desde lo antes mencionado, se puede indicar que, el trabajador no puede verse como un elemento fragmentado, puesto que, él interactúa con otros sistemas y, por ende, influyen condiciones determinadas por su historia personal y laboral, las actividades desarrolladas en el tiempo libre (extralaboral) y su interacción social especialmente en el ámbito familiar y la comunidad, todos estos contextos inciden de manera directa en ellos, tanto con situaciones positivas como negativas (Romero et al., 2016).

Según Gutierrez Izquierdo, et al. (2020) los factores o riesgos psicosociales tienen una probabilidad de provocar daños en la salud física y psicológica de los colaboradores, siempre y cuando sean los desencadenantes de la tensión y el estrés profesional, es decir, son factores que pueden perturbar y hacer perder el equilibrio de los recursos y talento de la persona para controlar y responder al movimiento de las actividades laborales.

Por otra parte, la mayor parte de los contextos trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, la tercerización de servicios, la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en las empresas. Estas nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos (Soliz, 2022).

Por tal motivo, perjudican la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas, por ello, pueden perjudicar su salud y su bienestar. A partir de eso aparece a lo que se conoce como estrés laboral, o estresor y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos (Gil-Monte, 2009).

Por lo antes expuesto, los factores de riesgo extralaborales a los que están expuestos los trabajadores en sus empresas en muchas ocasiones pasan desapercibidos la afectación e impacto que estos pueden tener en sus vidas, puesto que, suelen priorizar el su actividad laboral y el beneficio económico que pueden obtener de aquello

Desde esta perspectiva se analiza a las personas como sistémicas, puesto que, se encuentra en interacción con los otros, por ello se lo considera como miembro de un todo, por esto, en él influyen las diferentes condiciones que lo caracterizan como su historia personal-laboral, las diferentes actividades que realizan en su tiempo de ocio (extralaboral) su interacción social en especial en las relaciones familiares (parental, conyugal) y sus relaciones con pares o con la comunidad.

Por otra parte, de acuerdo con Max Neff, existen necesidades básicas del ser humano en el ser, tener, hacer y estar. Estas necesidades las cuales responden a prioridades que como trabajadores se suelen dejar de lado por priorizar el contexto de trabajo, uno de ellas son las relaciones con el grupo de pares, es escaso tiempo de calidad en familia, etc. Esto indica que el tiempo es un limitante que repercute en la vida social-familiar de las personas, ocasionando que los vínculos con los otros se vean afectado.

Además, de esta problemática se desprenden causas que generan estos riesgos de factores extralaborales, entre las causas que pueden desencadenar los posibles escenarios de estrés laboral en los trabajadores están:

El entorno de la familia, el mismo que puede tener un impacto significativo en la salud mental de un colaborador: conflictos familiares, las responsabilidades excesivas o la falta de apoyo familiar, la situación socioeconómica pueden aumentar el estrés y los riesgos psicosociales.

La vida personal de los empleados puede afectar su capacidad de hacer su trabajo e interactuar con compañeros, supervisores y clientes. Un empleado afectado por problemas personales puede estar físicamente en la oficina, lidiando con sus problemas en lugar de atender sus compromisos laborales. Puede ser apropiado ofrecer a dicho empleado tiempo libre en forma de vacaciones o de ausencia personal no remunerada para tratar los problemas (Diago et al., 2020, p. 4).

Lo más común dentro de los riesgos psicosociales extralaborales es que los colaboradores pueden encontrarse en una situación de incertidumbre sobre su familia, el futuro, mientras el trabajo puede volverse repentinamente secundario. Es posible que su angustia en el hogar se extienda inevitablemente al lugar de trabajo provocando trastornos, depresión, estrés, ansiedad y, en última instancia, puede comenzar a darse el ausentismo laboral y como consecuencia la pérdida del puesto de trabajo (Moreno y Baez, 2010).

Asimismo, la vida social de los colaboradores es una causa del surgimiento de estos riesgos extralaborales, puesto que, las interacciones que mantiene con grupo de pares o en la comunidad pueden influir en la persona. En estas interacciones con los otros pueden presentarse conflictos u otras circunstancias que puedan generar malestar (Moreno y Baez, 2010).

En suma, de todo lo dicho, la vida personal de los empleados puede afectar su capacidad de hacer su trabajo e interactuar con compañeros, supervisores y clientes. Un empleado afectado por problemas personales puede estar físicamente en la oficina, lidiando con sus problemas en lugar de atender sus compromisos laborales (Diago et al., 2020).

Por otro lado, se encuentran las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial extralaboral. Entre los efectos que se pueden encontrar son los siguientes:

Las consecuencias de los factores psicosociales en quienes trabajan, se produce un desgaste en el proceso salud-enfermedad de esta población, por el esfuerzo cotidiano de la jornada laboral que les produce gran

cantidad de estrés sobre lo que cabe mencionar que un aumento desmesurado del estrés disminuye la eficacia y aumenta el riesgo en la salud (Romero et al., 2016).

Estos elementos de riesgo psicosocial fuera del trabajo pueden contribuir al desarrollo de problemas psicológicos como estrés, ansiedad, depresión u otros trastornos mentales. Además, pueden existir afectaciones en el hogar, asimismo afectar a los demás miembros de las familias, puesto que, este contexto es un sistema integrado por miembros que conviven en un mismo espacio, por ende, todos están relacionados entre sí.

“Es posible que la angustia en el hogar se extienda inevitablemente al lugar de trabajo provocando trastornos, depresión, estrés, ansiedad y, en última instancia, puede llegar incluso a la pérdida del puesto de trabajo” (Diago et al., 2020, p. 4)

Asimismo, el estrés crónico y otros problemas psicológicos pueden afectar negativamente la salud física de los empleados, lo que aumenta el riesgo de enfermedades cardiovasculares, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, entre otras cosas.

Las tareas de trabajo y los compromisos privados interactúan entre sí y pueden convertirse en una fuente de estrés si no se resuelven y dependiendo de la situación individual y de los factores involucrados tienen un impacto más fuerte en el trabajo o en la vida privada (Diago et al., 2020, p. 4).

Por ello, los problemas mentales pueden afectar la capacidad de los empleados para desempeñarse de manera óptima en el trabajo, lo que a su vez afecta la productividad y la calidad del trabajo.

Por tal motivo, los colaboradores experimentan factores de riesgo psicosocial cuando trabajan horas extras pueden experimentar una reducción de la satisfacción laboral, lo que puede afectar su compromiso con la empresa y su retención a largo plazo.

Además, una de las relaciones familiares que con frecuencia es la que más demanda en los trabajadores, es la parento-filial ya que es un espacio para el afecto y

la participación a través de los roles conyugales, parentales y fraternales. En esta relación se comparten elementos esenciales de la vida lo que garantiza una estabilidad emocional, por lo que es importante que el trabajador pueda compartir tiempo de calidad con la familia, volviéndose un eje importante para lograr un equilibrio óptimo entre su vida personal y profesional (Vera y Zuñiga, 2019).

El trabajo de investigación presente se desarrollará en una planta de fabricantes y distribuidores de pinturas, la misma que se encuentra ubicada en el norte de la ciudad de Guayaquil, se enfoca en analizar los efectos que se generan o pueden generarse por distintas situaciones que se pretenden conocer a lo largo del desarrollo de este estudio.

### **1.3. Preguntas de investigación**

#### **1.3.1 Pregunta Principal de investigación**

¿Cómo impactan los factores psicosociales extralaborales en los colaboradores de una empresa de fabricación de pinturas, Guayaquil 2024?

#### **1.3.2 Sub-preguntas de investigación**

¿Cómo impactan los factores psicosociales extralaborales en las relaciones sociales y laborales en los colaboradores de una empresa de fabricación de pinturas, Guayaquil 2024?

### **1.4. Objetivos de Investigación**

#### **1.4.1. Objetivos de Investigación**

Analizar la influencia de los factores de riesgos psicosocial extralaboral en las relaciones sociales de los colaboradores de una de planta de pinturas, Guayaquil, 2024.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores del personal operativo de una empresa de fabricación de pinturas

Determinar el nivel de riesgo de los factores psicosociales extralaborales en los colaboradores de una empresa de fabricación de pinturas

Conocer las percepciones de los trabajadores sobre cómo los factores extralaborales influyen en las relaciones sociales dentro de la empresa

### **1.5. Justificación**

El desarrollo de esta investigación es importante porque ayuda a proponer estrategias para mejorar el nivel de producción de los asociados en las empresas fabricantes y comercializadoras de recubrimientos. La importancia de esta investigación radica en la necesidad de optimizar la eficiencia y competitividad de las operaciones de la empresa, así como el impacto positivo que tendrá en la calidad de vida laboral de los empleados. Al identificar y abordar los factores que afectan la productividad, nos esforzamos no solo por aumentar la producción, sino también por incrementar los niveles de desempeño y relaciones interpersonales en el trabajo, reducir el ausentismo y crear un ambiente de trabajo más saludable y positivo para todos los empleados.

El bienestar de los colaboradores en el ámbito psicológico juega un papel muy importante para la compañía, este es el motivo por el cual se realiza la tentativa de estudio de factores de riesgos psicosociales extra laborales de la empresa fabricante de Pinturas de la ciudad de Guayaquil en el año 2024, misma que fue motivada por la situación presentada.

Este tipo de estudios beneficiaría no solo al grupo participante sino a diferentes grupos de mano de obra trabajadora, dándoles a conocer a las compañías la importancia de analizar, evaluar la situación por la que pasan sus colaboradores extra laboralmente.

Como profesionales analizar las situaciones por las que pasan nuestros colaboradores ayudarían en la disminución de despidos, haciendo el respectivo seguimiento de los casos detectados, el acompañamiento si fuera necesario y brindar la ayuda necesaria y así disminuir los despidos intempestivos.

Académicamente la investigación además de identificar los riesgos psicosociales extra laborales para mejorar el bienestar de los empleados, su calidad de vida y productividad, es de gran importancia para la profesión del trabajo social.

La presente investigación está enfocada en los dominios científico-tecnológico-humanistas por parte de la Universidad, los cuales tienen como finalidad responder a las distintas demandas en el entorno social y buscar la pertinencia de los trabajos investigativos realizados en el marco de la academia conjuntamente con la sociedad. En este sentido se busca potencializar el ámbito de la investigación, teniendo en cuenta aspectos sociales, puesto que los dominios también guardan estrecha relación con las políticas socioeconómicas y con el Plan de Creación de Oportunidades.

Es decir, conforme a los parámetros establecidos de la institución y su normativa se enfoca en su Área 4 que implica las dinámicas sociales y políticas, instituciones jurídicas y democráticas, las cuales se identifican mediante la asociación con los actores relacionados con la sociedad como centrales y preocupaciones de las políticas implementadas en investigación y desarrollo, las diferentes realidades que requieren atención y estrategia, así como las necesidades y condiciones de vida de diferentes grupos, así como a un territorio que muestre interés por las dinámicas e interacciones sociales y culturales. Enmarcado en las líneas de investigación de los derechos humanos y el bienestar, así como también los problemas del sujeto y su relación en distintos entornos (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017).



Para la Carrera de Trabajo Social realizar el estudio de los factores riesgos psicosociales extra laborales en la empresa fabricante de pinturas de la ciudad de Guayaquil en el año 2023 se vincula con los Objetivos de la Carrera de Trabajo Social en la que establece:

“Desarrollar capacidad de emprendimiento en intervenciones, sustentadas en los principios del Buen Vivir como concepción de desarrollo humano, promoviendo la autoría de los sujetos y el impulso de redes sociales, que incidan en marcos políticos e institucionales que apuntalen derechos sociales.” (Universidad Católica Santiago de Guayaquil, 2023).

## **CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES**

### **2.1. Marco Téorico**

#### ***2.1.1. Modelo Ecológico***

La teoría ecológica fue creada por Urie Bronfenbrenner. Esta teoría es una de las más aceptadas en la Psicología Evolutiva actual y destaca la importancia de estudiar el ambiente en el que nos desenvolvemos y defiende al desarrollo como un cambio perdurable en la manera en que el individuo percibe el ambiente que le rodea y la forma en que se relaciona con el mismo (Orengo, 2016).

La teoría ecológica de sistemas, propuesta por Urie Bronfenbrenner, ofrece un marco comprensivo para estudiar cómo diferentes niveles del entorno influyen en el desarrollo y comportamiento humano y específicamente en el desarrollo de su vida laboral. Aquí puedes revisar algunas categorías que te pueden ayudar a ir haciendo el análisis y entendiendo desde la Teoría los Factores de riesgo Extralaborales y como impactan en los colaboradores.

#### **1. Microsistema:**

- Relaciones familiares (conflictos familiares, falta de apoyo)
- Amistades y redes sociales (presión de grupo, aislamiento social)
- Salud personal (enfermedades crónicas, hábitos de vida no saludables como estos afectan a los trabajadores)
- Eventos vitales importantes (divorcio, pensiones alimenticias, crisis económicas)

#### **2. Mesosistema:**

- Interacción entre familia y amigos (compatibilidad, conflictos)
- Conexiones entre salud personal y apoyo social (acceso a recursos, apoyo emocional)

#### **3. Exosistema:**

- Ambiente de la vivienda (calidad de la vivienda, seguridad del vecindario)
- Factores económicos (desempleo, inseguridad financiera)

- Políticas locales (acceso a servicios de salud, programas de apoyo comunitario)

#### **4. Macrosistema:**

- Cultura y valores sociales (normas culturales, valores y creencias)
- Políticas nacionales (legislación en salud, programas de bienestar social)
- Condiciones económicas generales (recesión económica, tasa de desempleo)

Además, aquí se identifican los cambios y transiciones a lo largo del tiempo, como por ejemplo la evolución de la carrera profesional, cambios en la organización, lo cual puede incidir tanto en el colaborador antiguo, como en el que se inserta en la empresa.

## **2.2. Marco Conceptual**

### ***2.2.1. Factores de Riesgos Psicosociales***

Los riesgos son aquellas amenazas que pueden perjudicar la vida de un sujeto, estos pueden ser de entorno biológico, químico, físico y psicosocial. Por su lado se define a un factor de riesgo como cualquier rasgo, característica o exposición de un sujeto que incrementa la probabilidad de padecer una patología o lesión perjudicial para la vida de este (...) (Tomalá León, 2021).

Los riesgos psicosociales surgen de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un contexto social que no brinde todas las herramientas y equipos para ejecutar las tareas que son encargadas; además, pueden producir resultados negativos como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, por lo que los colaboradores deciden abandonar su puesto de trabajo (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021).

Así mismo, se nombran algunas causas que conducen al surgimiento de los riesgos psicosociales:

- Cargas de trabajo excesivas, realizar actividades que no competen o está a su cargo,
- Comunicación difusa, falta de apoyo y colaboración por parte de otros compañeros,
- Acoso laboral, violencia por parte de otros compañeros, intimidación. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021).

Este concepto aporta al estudio, debido a que se es necesario tener presente cuáles son los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores cuando existe este fenómeno en su lugar de trabajo.

Además, estos factores psicosociales guardan una relación directa o indirecta con otros fenómenos o comportamientos, y que pueden actuar como factores causales, desencadenantes, predisponentes o simplemente concurrentes. Estos factores pueden ejercer una influencia tanto como protectores o como factores de riesgo en el desarrollo y mantenimiento de problemáticas diversas. En este sentido, los factores psicosociales se pueden definir como situaciones o condiciones que poseen la capacidad de influir de forma positiva o negativa en la salud de las personas, ya que están relacionados con aspectos personales, sociales o culturales. En el contexto de los colaboradores, al hablar de factores psicosociales nos referimos a las percepciones y experiencias que pueden tener un impacto en la salud y en situaciones que afecte de manera integral al colaborador. (Garzon Medina, 2018)

### ***2.2.2. Sobrecarga Laboral***

La sobre carga de trabajo es el grupo de requerimientos excesivos físicos y psicológicos a los que está sometido un trabajador en su jornada laboral. Aunque en los inicios de las relaciones laborales solo se hacía referencia al esfuerzo físico, ahora también se tiene en cuenta el esfuerzo mental, que incide directamente en el rendimiento del trabajador.

Las características de esas exigencias pueden ser de carácter físico o mental, ambas van a estar presentes en los puestos de trabajo, pero en función de la predominante en el puesto de trabajo, adquirirá más o menos importancia una u otra. Hay que tener en cuenta que no son excluyentes. Cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades o necesidades de las personas que van a desempeñar las tareas, es entonces cuando aparece los daños para la salud (Ministerio de Trabajo y Economía Social, s.f).

En el contexto de la empresa, suelen asignar otras tareas y exigencias que debe desempeñar el colaborador, a partir de esto es posible que, como consecuencia aparezca el estrés laboral en las personas.

### **2.2.3.Salud Física**

La Organización Mundial de la Salud (1948) considera que "la salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia del mal o la enfermedad" (oms,1948). Es decir que la salud es una condición general que las personas poseen si es que se encuentran en buen estado físico, mental y emocional, además que las mismas no padecen ningún tipo de enfermedad. Por lo tanto, este concepto contempla, la salud como un estado en el que la persona se siente y se identifica con una buena calidad de vida y no simplemente desde la ausencia de síntomas o el padecimiento de enfermedades.

Uno de los conceptos más antiguos en el área de la salud nos lo da Floreal (1975) el cual nos dice que

La salud física va más allá del simple hecho de "sentirse bien" y el "estar bien". La salud física podría definirse como la exacta adaptación física del hombre al medio ambiente.

Así, estará sano, aquella persona que, frente al frío, el calor, la humedad, por ejemplo, ha adaptado su organismo a esa realidad; en tanto que estará enfermo aquel que ha experimentado malestar, ha llegado a tal situación por una inadecuada adaptación (p. 116).

Para este autor, entonces, la salud no es solo cuestión intrínseca del cuerpo, sino también del medio ambiente que nos rodea. Desde el contexto de la empresa, se considera la salud laboral como un aspecto importante para ejecutar las diferentes actividades, puesto que, contribuye a que el colaborador ayude a alcanzar los objetivos trazados por la organización.

#### ***2.2.4. Salud Mental***

La salud mental aborda la capacidad del individuo para afrontar dificultades presentes en lo personal, familiar y laboral. Cuando hay dificultades en alguna de estas esferas, se afectan las demás. El campo laboral requiere una gran demanda física y mental y, la propia tarea, tiene sus factores particulares que pueden llegar a enfermar al individuo. Es de tener en cuenta que la organización pasa a ser un contexto de crecimiento personal y profesional del individuo y todas las actividades que realiza, tienen inherentes riesgos que si no son detectados, prevenidos y tratados a tiempo, pueden llegar a ser desencadenantes de enfermedades laborales, que terminan afectando tanto su salud física y mental, como su desempeño profesional, por lo cual se hace necesario identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial (Soto, 2016, p. 4).

Es decir que, la salud mental se refiere al equilibrio y bienestar de nuestro ser emocional y nuestro ser psicológico y social. Este equilibrio es positivo, ya que moldea nuestra percepción, emociones y conducta en la confrontación de los desafíos de la vida (Barra, 2003).

#### ***2.2.5. Factores extralaborales***

Desde la perspectiva de Soto (2016) plantea que, los factores extralaborales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Por tanto se puede decir que, estos factores se desprenden del entorno familiar, social y económico del trabajador; a su vez, abarca las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Los factores de riesgo psicosociales extralaborales, son definidos por Diago et al. (2020) como:

Aquellos aspectos específicos del trabajador fuera del entorno laboral, como la familia del trabajador, las condiciones sociales y económicas, el uso del tiempo libre, las redes de apoyo social, las condiciones de vivienda, etc.

### *Nivel de riesgo*

Los factores extralaborales representan un nivel de riesgo, se puede indicar que, el trabajador no puede verse como un elemento fragmentado, puesto que, él interactúa con otros sistemas y, por ende, influyen condiciones determinadas por su historia personal y laboral, las actividades desarrolladas en el tiempo libre (extralaboral) y su interacción social especialmente en el ámbito familiar y la comunidad, todos estos contextos inciden de manera directa en ellos, tanto con situaciones positivas como negativas (Romero et al., 2016).

Según Gutierrez Izquierdo, et al. (2020) los factores o riesgos psicosociales tienen una probabilidad de provocar daños en la salud física y psicológica de los colaboradores, siempre y cuando sean los desencadenantes de la tensión y el estrés profesional, es decir, son factores que pueden perturbar y hacer perder el equilibrio de los recursos y talento de la persona para controlar y responder al movimiento de las actividades laborales.

Continuando, desde la perspectiva de Vera y Zuñiga (2019) indican que el factor de riesgo extralaboral lo relacionan con el entorno laboral o el espacio físico del puesto de trabajo del empleado, por lo que en ocasiones hacemos mucho énfasis en aquello que tiene que ver con los periodos en que el trabajador está en su puesto de trabajo o buscando un trabajo. Sin embargo, es muy escasa la preocupación o se le da muy poca importancia al entorno del trabajador fuera de su espacio de trabajo y es justamente en base a estos factores nos hemos enfocado en realizar el presente trabajo (Vera y Zuñiga, 2019, p. 29).

### ***Relaciones con los otros***

Las relaciones con los otros se basan en las interacciones que se construyen con las personas que forman parte de los demás entornos sociales. Todo acto en el que intervengan dos o más personas, se establece una interacción denominada relaciones humanas (Hera, 1983).

Las relaciones humanas positivas se logran cuando dos o más personas tienen un contacto, comparten ideas, sentimientos, valores, trabajo, estudio; logrando altos niveles de solidaridad, empatía, aceptación, comprensión, y compromiso con ellos y la sociedad. El proceso de las relaciones humanas es una fuerza activa que lleva a la creación de relaciones positivas o negativas (Universidad de Puerto Rico, 2020)

### **2.3. Referente Normativo**

Para el desarrollo del presente apartado se plantean leyes que garanticen el pleno derecho al trabajo de todas las personas.

#### **2.3.1. Normativas Nacionales**

##### ***Constitución de la República del Ecuador.***

De acuerdo con las normas establecidas por la Constitución de la República del Ecuador reformada y vigente (2021), se determina los siguientes artículos con referencia al acceso al trabajo y los derechos de los trabajadores.

El artículo 33 menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.



En la sección tercera de las formas de trabajo y su retribución en su artículo 35, se establece:

Que el estado garantizará el derecho al trabajo, se reconocerá todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, o con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Además, en el artículo 327 y 328 se expresa que los empleadores deberán garantizar las modalidades de trabajo, ambiente laboral y prevención de los riesgos, obligando al cumplimiento de las normas laborales y no a la precarización laboral con un salario justo. Por ello, determinan las leyes que cumplan con los derechos de la inclusión laboral identificando a los trabajadores sociales como eje productivo dentro de las organizaciones. ( Constitución de la República del Ecuador , 2021)

### ***Código de trabajo***

En lo referente al código de trabajo que fue emitido por el Congreso Nacional en su última modificación y vigente (2017) se establece los artículos en determinación con las bases en la legislación laboral y manteniendo convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que son ratificados en el Ecuador. Por ende, en sus artículos garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores en las organizaciones:

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos

casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador. - El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.

### ***Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores***

De acuerdo con lo establecido en la Seguridad y Salud en el Trabajo (2008) se dispone que los riesgos de trabajo con competitividad de los empleadores, y que deberán respetar las obligaciones, derechos y deberes de los trabajadores, con la gestión técnica y legal de la prevención de los riesgos laborales, velando la integridad física y mental de sus trabajadores.

Entre los objetivos que persigue el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo están:

- Mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desarrollar conciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores.
- Disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo.
- Mejorar la productividad en base a la gestión empresarial con visión preventiva.

## **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y seguimiento**

La seguridad y salud en el trabajo es un objetivo en movimiento, debido a que se producen algunas mejoras, a la vez que van surgiendo nuevos riesgos laborales con cada innovación técnica o cambio organizativo. Los riesgos físicos pueden verse agravados por los problemas de salud mental y el acoso y la violencia en el trabajo. Por ello, se garantiza un entorno de trabajo decente en la industria, el comercio o los servicios, y suele ser de suma importancia para la comunidad local tomando las medidas de seguridad y salud en el trabajo, ya que, son un ingrediente crucial de cualquier combinación de políticas destinadas a preservar un planeta habitable.

El consenso sobre el carácter fundamental de la seguridad y salud en el trabajo, quedó patente en la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2022.

## **Decretos y Reglamentos**

### ***Decreto Ejecutivo 123: Promoción y facilitación del empleo en Ecuador***

El tema del trabajo es una prioridad para el gobierno ecuatoriano, no solo en el ámbito público, sino también en lo privado, por lo cual se ha generado un marco y procesos para tomar las acciones pertinentes que promuevan la contratación de todas las personas, en especial las mujeres y jóvenes. Se pone en responsabilidad al Ministerio de Trabajo, quien debe agilizar estos procesos por todos los medios posibles (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

### ***Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores***

Esta ley será aplicable en todo sector laboral, con el fin de disminuir los riesgos de trabajo y mejorar el clima laboral, para esto se estipula la creación de un Comité de

Seguridad e Higiene, colaborando con el Ministerio de Trabajo, así como otras organizaciones del país y sus planes. Para esto es importante mantener datos actualizados del país y los riesgos más probables, se debe también promover especialistas en seguridad industrial, en higiene, en la salud de los trabajadores, sugiriendo las normas adecuadas para cada ámbito (Congreso Nacional Ecuador, 2003).

### **3.3. Referente Estratégico**

#### *Planes Estratégicos Nacionales*

Para finalizar este segundo capítulo, también se analizan las políticas relacionadas con el tema de investigación, tanto a nivel nacional, como en la localidad de estudio de la empresa seleccionada.

#### *Plan de Desarrollo para Un Nuevo Ecuador*

Según el tema de la investigación, se tendría una relación directa con el eje económico de este plan nacional, el cual analiza todas las variables de trabajo, brechas, emprendimiento y empleo. También visualiza los índices de desempleo, problemas de discriminación para el acceso de un trabajo adecuado y digno, al mismo tiempo que el país persigue un crecimiento en todos los campos, logrando acuerdos comerciales, insertándose en nuevas oportunidades de trabajo (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

Enfocándose en el tema de la empresa, en su eje económica indica **“Incentivar la generación de empleo digno”**, este eje económico, el cual se enfoca en la competitividad y productividad de las empresas, que es el relacionado con la empresa de este estudio. Se busca como políticas, el mejorar la infraestructura de este campo, impulsando la soberanía y seguridad de los colaboradores dentro del contexto laboral,

además de promover programas enfocados en la salud de cada colaborador (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

### **Agenda Zonal 8**

Estas agendas que se realizan en cada zona del país, cuentan con una visión a largo plazo, se realizan en función del plan nacional de desarrollo, y generan estrategias intersectoriales, como nacionales en todos los campos de estudio de cada localidad. Específicamente, esta zona 8 incluye a Guayaquil, Samborondón y Durán (Secretaría Nacional de Planificación , 2023).

Finalmente mencionar que, en el eje económico se relaciona con el tema de la presente investigación, puesto que, este plantea “incrementar y fomentar de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales”, además esto está direccionado a promover acciones que velen por el bienestar de los colaboradores de las instituciones (Secretaría Nacional de Planificación , 2023).

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

En el presente apartado se presenta la metodología que se va a utilizar en la presente investigación, su proceso y técnicas implementadas para lograr los objetivos planteados en este estudio.

### **3.1. Enfoque de Investigación**

De acuerdo con los objetivos planteados, y al diseño que se ha optado para esta investigación, se ha decidido trabajar con un enfoque mixto, el cual según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2018), se centran en la obtención y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos, así como la integración de ambas perspectivas para lograr un estudio a mayor profundidad, cabe mencionar que esta información es obtenida a partir del trabajo con los sujetos sociales.

Con estas interpretaciones profundas de los sujetos de investigación se trabaja de manera directa con datos de opiniones y conceptos, dejando de lado los datos numéricos o estadísticos. Todo el enfoque se centra en los comportamientos y emociones que se puedan obtener de las experiencias vividas de estas personas (Hernández Sampieri et al., Metodología de la Investigación, 2018).

Se puede decir entonces que, se implementó este enfoque debido a que da la posibilidad de obtener resultados enriquecedores, puesto que utiliza el análisis estadístico y permite una profundización de los resultados, es decir, bajo este enfoque es posible contrastar resultados objetivos y subjetivos (Hernández Sampieri y otros, 2010).

### **3.2. Tipo y Nivel de Investigación**

En primer lugar, se ubica el tipo de investigación, que se ha optado por trabajar con una investigación aplicada, la investigación aplicada es vista como un proceso

investigativo del área científica, el cual contribuye este contribuye a develar las distintas realidades de los sujetos sociales, las problemáticas que atraviesan las sociedades a partir de una mirada científica (Vargas, 2009).

El nivel de investigación que se desprende del enfoque cualitativo, es el diseño exploratorio-descriptivo. El primero que es el exploratorio, se ha escogido debido a la falta de estudios sobre el presente problema, teniendo diversas dudas sobre los modelos de gestión más adecuados para este mercado y localidad. Desde sus resultados, se podrá originar investigaciones más completas en un futuro, indagar nuevos problemas y sugerir ciertos postulados a llevar a la práctica (Hernández Sampieri et al., 2018).

Y en cuanto a lo descriptivo, básicamente este nivel pretende detallar a profundidad las características y perfiles de los sujetos de investigación, describiendo los hechos, fenómenos, tendencias y toda situación de la realidad en concreto. El valor de este nivel descriptivo, se concentra en precisar ciertos ángulos y dimensiones sobre el problema determinado, teniendo el investigador la responsabilidad de definir y visualizar las variables estudiadas, los componentes, las personas, y todo el material que se pueda recolectar (Hernández Sampieri et al., 2018).

Al trabajar con un grupo de trabajadores de una empresa en concreto, se tiene que analizar su cultura organizacional, su filosofía, interacciones, estilos de comunicación, ritos, conflictos, procesos, distribución de poder, y justamente con este tipo y nivel de investigación, se va a alcanzar esa profundidad en los datos, ya que se enfocará directamente en ellos.

### **3.3. Método de Investigación**

El método de investigación planteado para esta investigación es el hermenéutico, el cual se encarga de interpretar y revelar el sentido de los actos que

efectúan las personas ejerciendo una comprensión más clara, con el fin de impedir confusiones en cuanto al fenómeno estudiado, por lo tanto, a este método se le asigna un título de disciplina interpretativa con la finalidad de darle significado a las cosas, las palabras, los escritos y los textos manteniendo relación con el entorno estudiado (Arráez y otros, 2006).

Cabe recalcar que se eligió el método hermenéutico porque este da respuesta al referente teórico de la presente investigación, ya que, según Arráez, Calles, & Moreno de Tovar (2006) este método busca comprender las construcciones sociales de los individuos y se centra principalmente en interpretar las experiencias de los sujetos sociales que constituyen su realidad en su vida cotidiana.

Posterior, el método para analizar los datos cuantitativos, es el deductivo, el cual permite una deducción intrínseca del ser humano donde se permite ir de principios generales a hechos particulares de una situación en específico (Prieto, 2017)

### **3.4. Universo y Muestra**

#### **3.4.1. Universo**

Según Tamayo (2016) afirma que el universo o población es aquel conjunto de individuos con características comunes, iguales o similares, que ha sido limitada o establecida por el estudio.

En esta misma línea Bernal (2010) propone que la población o universo es el conjunto de elementos que guardan relación porque cumplen con variables que poseen características en común

El universo del presente estudio está compuesto trabajadores de una empresa de pinturas.



### **3.4.2. Muestra**

La muestra es aquella parte representativa de la población, que brindará la información suficiente en el transcurso del estudio, además, permitirá observar las categorías principales del mismo (Hernández Sampieri et al., 2010). Según Bernal (2010) es sobre esta porción específica de la población que se va a realizar en realidad la investigación.

En cuanto a la muestra se trabajará con 108 trabajadores, a los cuales se les aplicará una encuesta y una entrevista, esta población cumplieron con los criterios de selección:

### **3.5. Criterios de la Muestra**

- Trabajadores hombres.
- Trabajadores de 25 a 55 años
- Trabajadores de al menos 1 año trabajando en la empresa
- Trabajadores que tenga la predisposición de participar en el estudio

### **3.6. Técnicas de Recolección de Información**

#### ***3.6.1. Encuesta***

La técnica de la encuesta, para Bernal (2010), tiene como propósito obtener información objetiva y datos cuantificables de las personas estudiadas, la encuesta cuenta de un cuestionario elaborado por el o la investigadora con el fin, de realizar una serie de preguntas ordenadas y clasificadas con anticipación sobre el tema del estudio. El autor afirma que la encuesta, a pesar de que muchas veces se ve afectada por el sesgo en la información, es una técnica muy utilizada, principalmente de los estudios descriptivos y exploratorios.

### **Factores de Riesgos Psicosociales ExtraLaborales**

El cuestionario de factores de riesgos psicosociales extralaborales presenta un cuestionario de preguntas, el cual contiene 31 preguntas sobre varias áreas de la vida personal y familiar del respondiente, incluyendo condiciones de vivienda, transporte, relaciones sociales, finanzas y cómo estos factores podrían afectar su trabajo. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

#### **3.6.2. Entrevista**

La entrevista es una técnica definida como “un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir del otro, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos, en la aplicación de la misma se utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información”. (Hamui y Varela, 2012, p. 56).

### **3.7. Categorías y Subcategorías**

OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
OBJETIVO ESPECÍFICO #1	Datos Socio-demográficos	Información Personal
	Datos Ocupacionales	Información Profesional
OBJETIVO ESPECÍFICO #2	Nivel de Riesgo	Entorno Familiar
		Entorno Laboral

		Situación socio-económica
		Contexto y vivienda
OBJETIVO ESPECÍFICO #3	Relaciones con los otros	Relaciones Sociales
		Relaciones Familiares

*Fuente: datos obtenidos de matriz de operacionalización de variables*

*Elaborado por: Aguirre, 2024*

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En el presente capítulo se analizará la información obtenida a partir de las entrevistas y encuestas aplicadas a colaboradores de una empresa privada, lo que sirvió para responder a los objetivos de investigación previamente planteados.

### **4.1. Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores del personal operativo de una empresa de fabricación de pinturas**

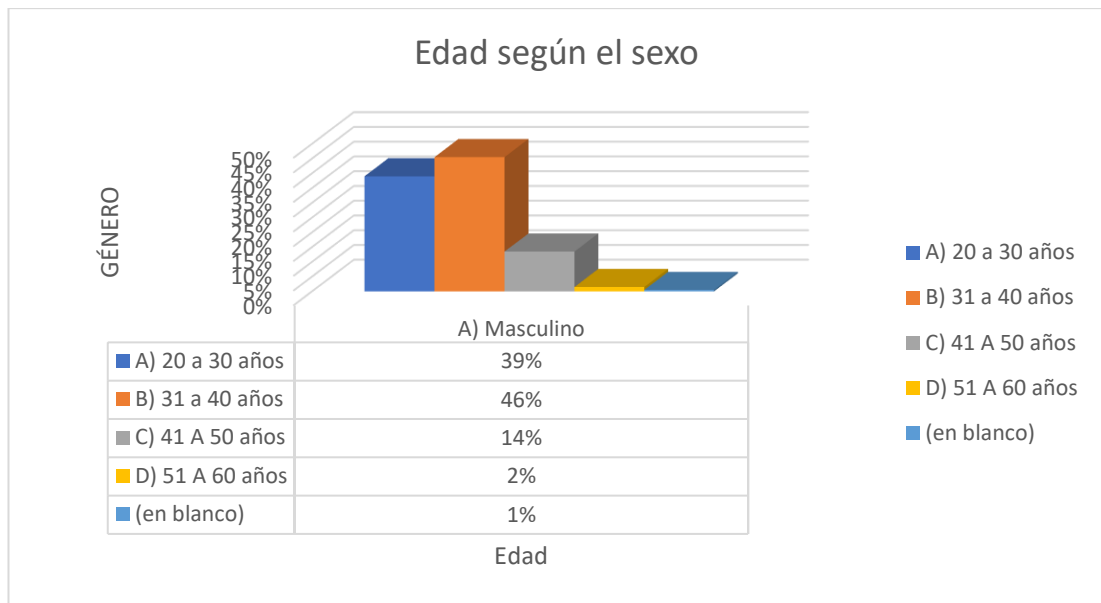
#### **4.1.1. Datos socio-demográficos**

##### **Figura #1**

##### ***Edad según el sexo de los colaboradores encuestados***

La presente investigación está dirigida hacia los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil, y a través de la aplicación del instrumento de la encuesta, fue dirigida hacia este grupo de personas.

En el presente análisis y haciendo referencia a la edad según sexo de los colaboradores siguiente gráfico demográfico. Es importante mencionar que todos los participantes fueron del área operativa, la misma que está conformado por personal masculino. Se conoció que el 46% de los encuestados poseen entre 31 a 40 años, seguido del personal de 20 a 30 años que representa el 39%, un 14% que representan los colaboradores de 41 a 50 años y, finalmente, un 2% que representa el personal de 51 a 60 años en la empresa.



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

**Elaborado por:** Aguirre, 2024.

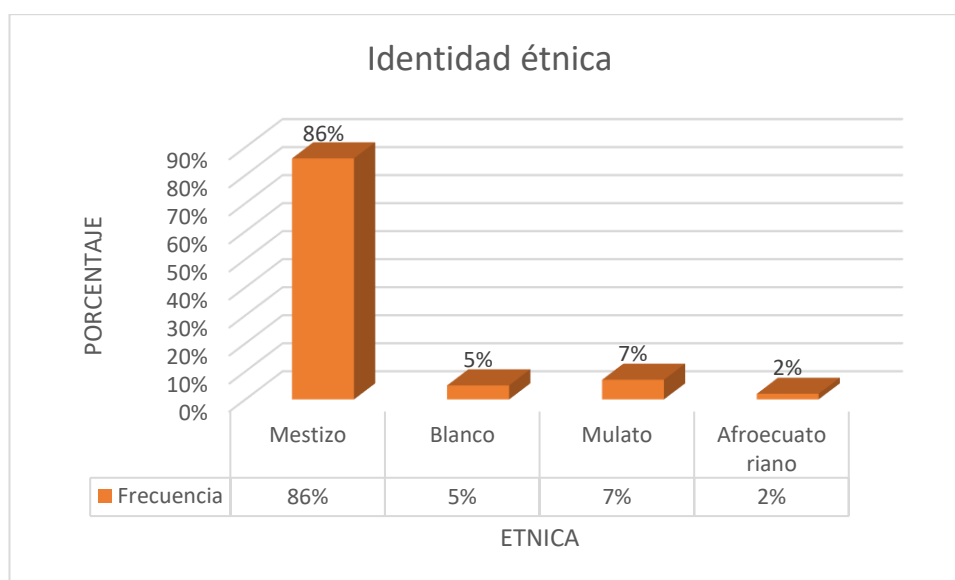
Como se evidencia en el gráfico, el personal operativo encuestado de género masculino, son los que conforman en su totalidad los participantes en esta investigación. Estos resultados reflejan la distribución por género de la muestra analizada. Desde una perspectiva del modelo ecológico, este artículo puede analizarse como parte de un marco más amplio que es el proceso de análisis de población.

Los datos sobre el género de los colaboradores encuestados son el insumo central del sistema, los mismos que son variables clave que se utilizan para comprender la composición demográfica de la población de estudio, los cuales contribuyen al funcionamiento general del sistema.

Asimismo, al ser del género masculino el personal operativo están involucrados mayormente en actividades que requieren un mayor esfuerzo físico, y concentración mental para llevar a cabo la actividad competente, lo cual es necesario para el funcionamiento general de la empresa.

## Figura #2

### *Identidad étnica de los colaboradores encuestados*



*Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores*

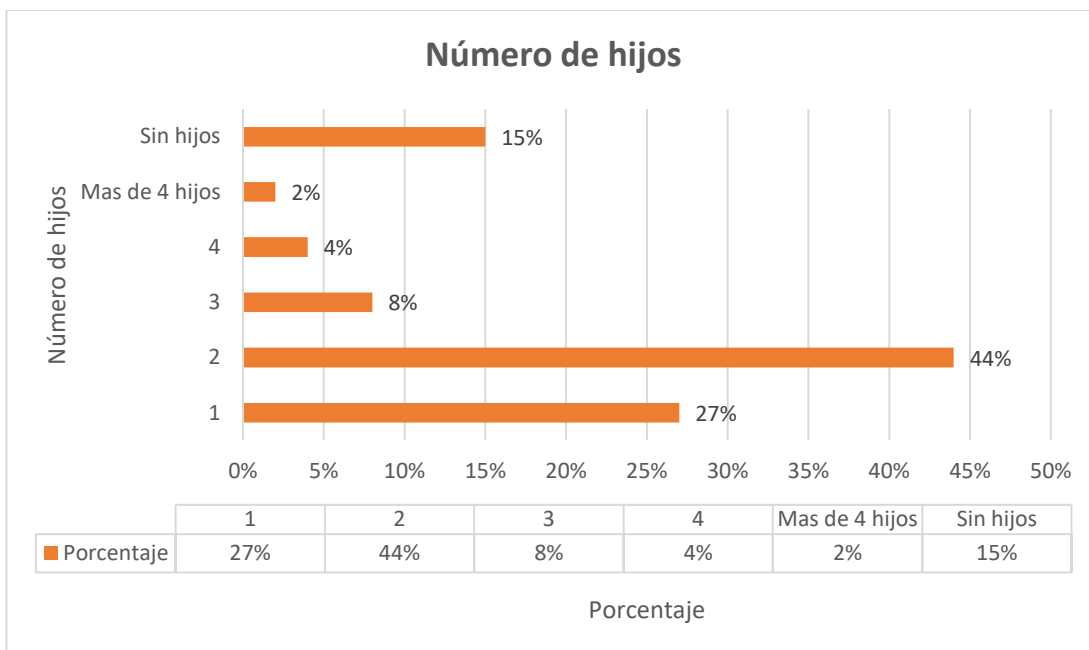
*Elaborado por: Aguirre, 2024.*

En cuanto a la identidad étnica, se puede observar que la mayor parte de los colaboradores encuestados, es decir el 86,2% se considera mestizo, y tan sólo un 7% se considera mulato y un 5% blanco, siendo la mayor parte del personal operativo identificados como mestizos.

Desde una perspectiva del modelo ecológico, este texto se puede definir como un componente dentro de un sistema más amplio de recopilación de datos y análisis demográfico, como son las respuestas de identidad étnica. Por ello, se puede evidenciar la existencia de una variedad multicultural en la empresa, lo cual evidencia una diversidad de cultura, costumbres y tradiciones en este contexto.

## Figura #3

### *Número de hijos de los colaboradores encuestados*



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

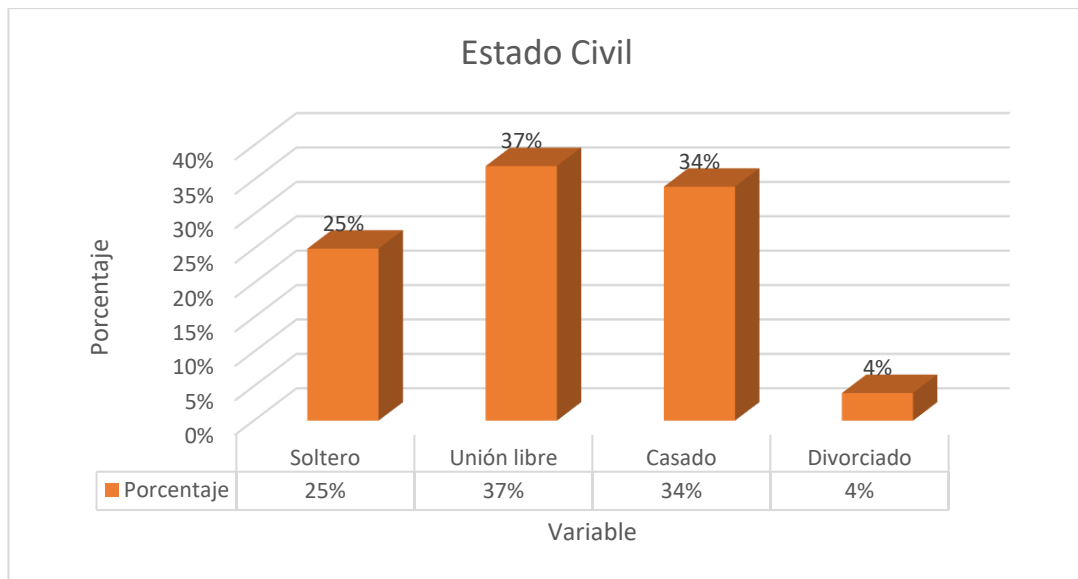
**Elaborado por:** Aguirre, 2024.

En relación al número de hijos del personal operativo encuestado se conocieron los siguientes datos estadísticos, el 44% tiene a cargo 2 hijos, seguido de un 27% con 1 hijos, un 15% sin hijos un 8% tiene a su cargo 3 hijos, un 4% 4 hijos y, finalmente un 2% tiene más de 4 hijos.

Desde este dato estadístico se puede apreciar que una gran mayoría del personal tiene dos hijos a su cargo lo cual puede indicarse que este grupo lleva a cabo el rol parento filial, por tal motivo demanda gastos en cuanto a satisfacer necesidades básicas para sus hijos; además, de brindar tiempo de calidad con la finalidad de contribuir a una crianza responsable y participe en el diario vivir de los niños y niñas.

#### **Figura #4**

***Estado civil de los colaboradores encuestados***



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

**Elaborado por:** Aguirre, 2024

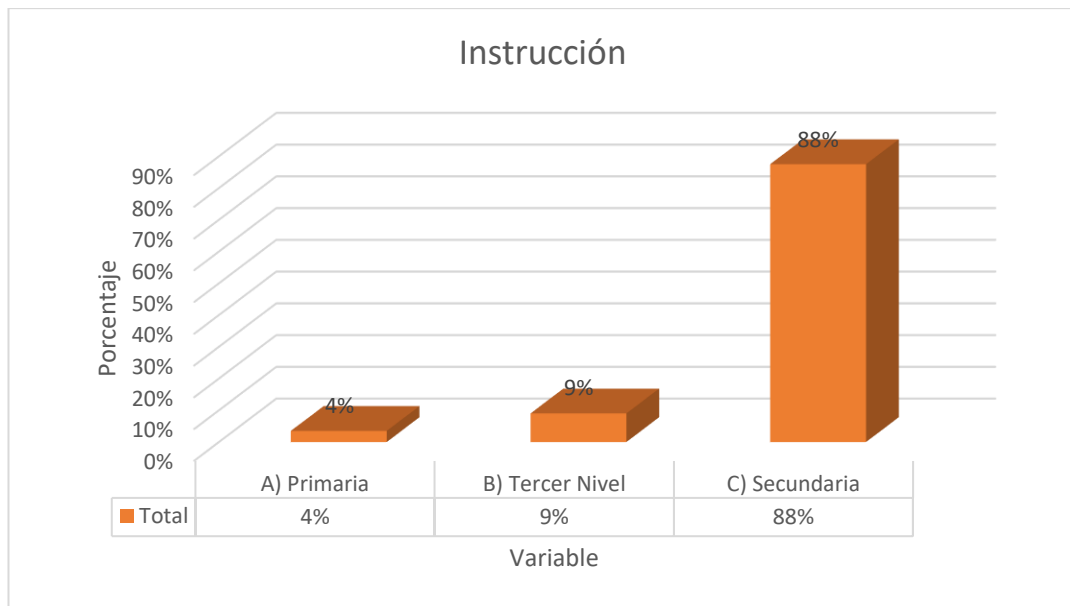
El 37% son de estado civil unión libre, el 34% son casados y el 25% son solteros. Estos porcentajes son generados por el sistema y reflejan la distribución del estado civil en el grupo de estudio.

El análisis de estos datos puede revelar patrones en el estado civil dentro de los trabajadores encuestados, como una mayoría de personas en unión libre y casados y una proporción solteras. Estos patrones pueden proporcionar información valiosa sobre las relaciones y la estructura familiar de los colaboradores, puesto que, en su gran mayoría está compuesta por un subsistema conyugal. El modelo ecológico nos ayuda a comprender cómo estos datos se relacionan entre sí en el contexto de un grupo de estudio y cómo influyen en las decisiones y el funcionamiento de la familia.

### **Figura #5**

***Instrucción de los colaboradores encuestados***





**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

**Elaborado por:** Aguirre, 2024

El 88% son bachilleres, y el 9% tiene tercer nivel, una parte mínima de 4% tiene educación primaria. Desde una perspectiva del modelo ecológico, estos datos se analizan como un componente del meso-sistema, en cuanto a características educativas del grupo de estudio

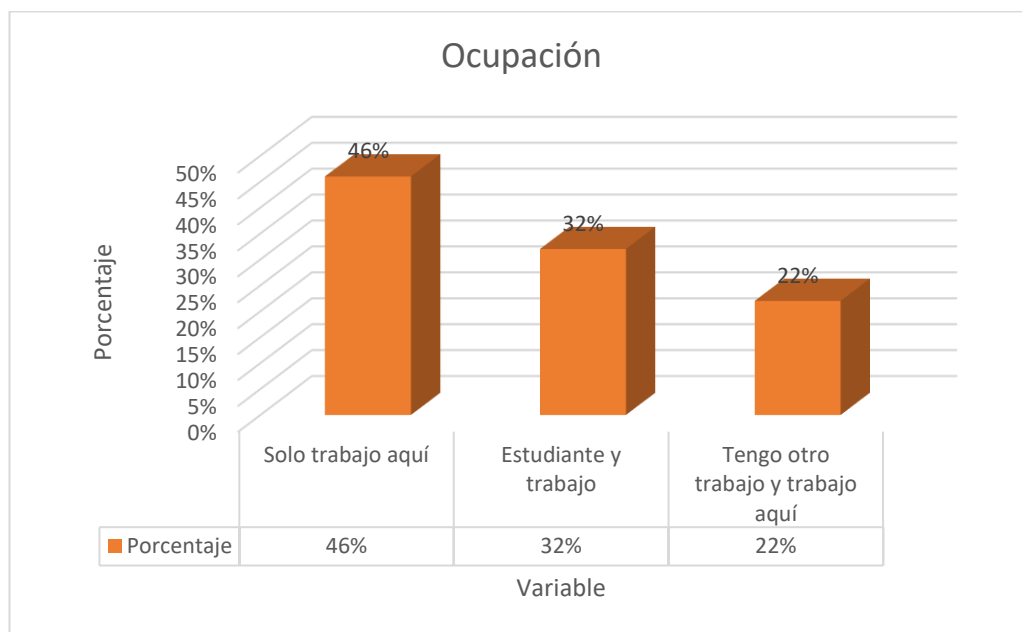
El análisis de estos datos puede revelar patrones educativos dentro de los grupos, como una mayoría de graduados de secundaria y una minoría con un nivel de educación superior como tercer nivel y primaria. Estos modelos pueden proporcionar información valiosa sobre la formación y las capacidades del equipo.

Por ello, la formación de cada colaborador contribuye al funcionamiento de la empresa, asimismo, pueden demostrar sus capacidades y habilidades en cuanto a la actividad que realizan dentro de la institución

#### 4.1.2. Datos Ocupacionales

**Figura #6**

*Ocupación de los colaboradores encuestados*



*Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores*

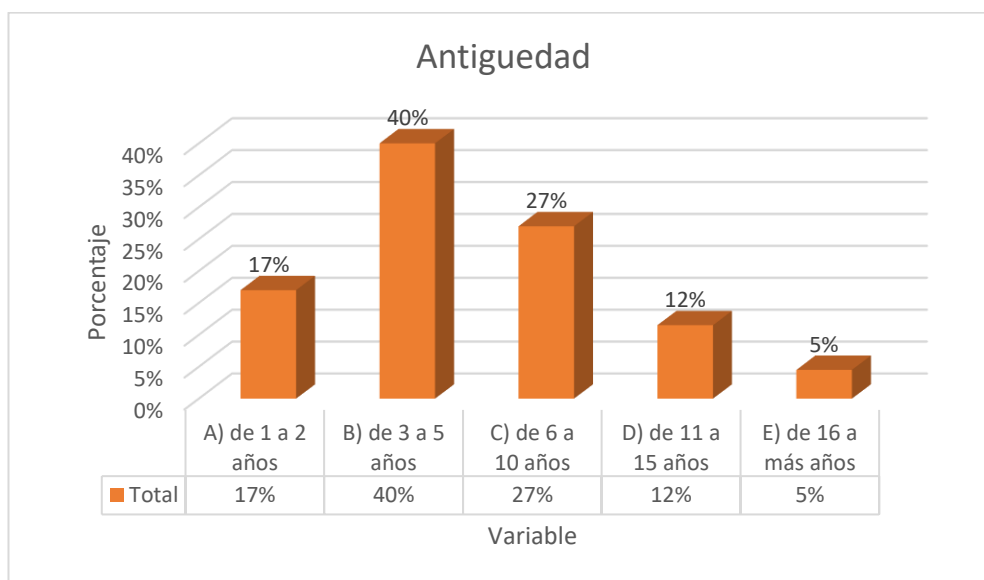
*Elaborado por: Aguirre, 2024*

El 46% únicamente se desempeña como operario, el 32% adicionalmente estudia y el 22% tiene otro trabajo adicional. Los datos muestran que una parte significativa sigue formándose profesionalmente y otros se desempeñan en otras instituciones con la finalidad de obtener otros ingresos económicos.

Esto sugiere que los colaboradores difieren en su enfoque de sus deberes laborales, lo que puede afectar sus niveles de estrés. Esto propone que podría haber un vínculo entre la experiencia laboral y los niveles de estrés en los colaboradores. Analizar estos datos puede ayudar a comprender cómo estos componentes se relacionan entre sí y cómo afectan la salud general y el desempeño de los colaboradores.

**Figura #7**

***Antigüedad de los colaboradores encuestados***



***Fuente:*** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

***Elaborado por:*** Aguirre, 2024

Los resultados obtenidos implican que los colaboradores que llevan entre 3 a 5 años de labores son el 40% y entre 6 y 10 años otro 27%; este 17% se alinea con el 1 a 2 años de la población.

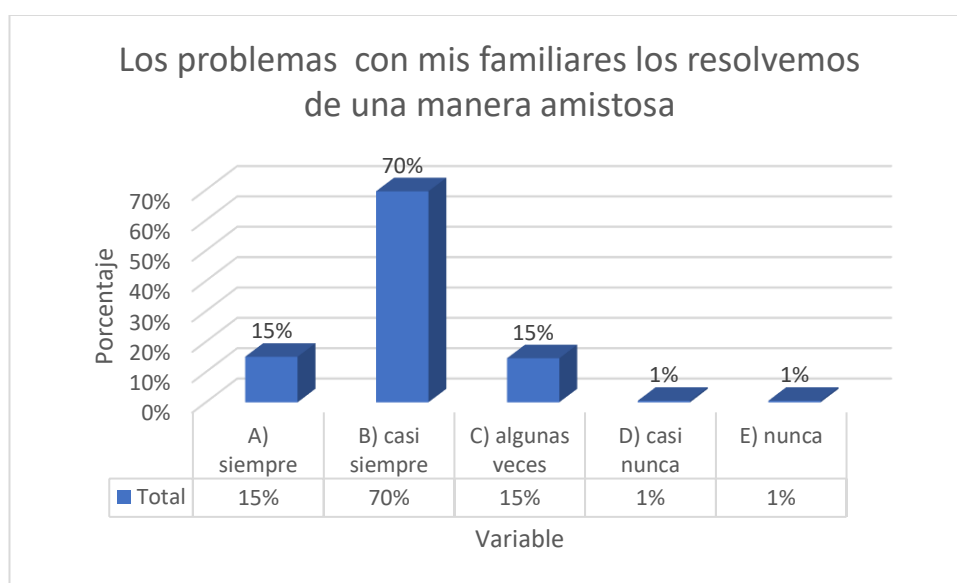
Dado este resultado se puede indicar que existe una gran mayoría que posee antigüedad en la empresa, lo cual puede contribuir a enseñar los diferentes procesos al personal que se integran a desempeñar diferentes actividades en la empresa.

**4.2. Objetivo #2: Determinar el nivel de riesgo de los factores psicosociales extralaborales en los colaboradores de una empresa de fabricación de pinturas**

#### 4.2.1. Relaciones familiares de los colaboradores encuestados

##### Gráfico #8

El entorno de la familia, el mismo que puede tener un impacto significativo en la salud mental de un colaborador: conflictos familiares, las responsabilidades excesivas o la falta de apoyo familiar, la situación socioeconómica pueden aumentar el estrés y los riesgos psicosociales.



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

**Elaborado por:** Aguirre, 2024

En cuanto a la figura #8 se analiza la interrogante sobre “los problemas con mis familiares los resolvemos de una manera amistosa” para lo cual el 70% de los trabajadores respondió al indicador *casi siempre*, seguido de una igualdad del 15% para los indicadores *siempre* y *algunas veces*.

La variable de relaciones familiares arrojó un riesgo bajo acorde a las cifras estadísticas, por lo cual no se espera que esta dimensión se relacione con los factores extralaborales en los trabajadores del área operativa de la empresa.

Madero (2020) cita a Griffin & Moorhead (2010) afirma que:

La conciliación de la vida laboral y familiar responde a un enfoque más vinculado a la igualdad efectiva de oportunidades ligado al concepto de corresponsabilidad y a la necesidad de una apuesta por una organización social que favorezca un reparto más equilibrado de los roles en las parejas, un terreno en el que la realidad todavía se encuentra muy alejada de los objetivos (p. 3)

Las relaciones familiares según el Ministerio de protección social de Colombia (2010), constituyen “las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar” (p. 26). Por ello, el trabajador se fortalece en el cumplimiento de sus tareas laborales y aumenta su capacidad de afrontamiento cuando recibe el apoyo de la familia cuando tiene problemas, siente que en sus familiares tienen sus aliados con quienes puede tratar y disminuir la carga y por tanto la capacidad de resolución de problemas con el apoyo de la familia.

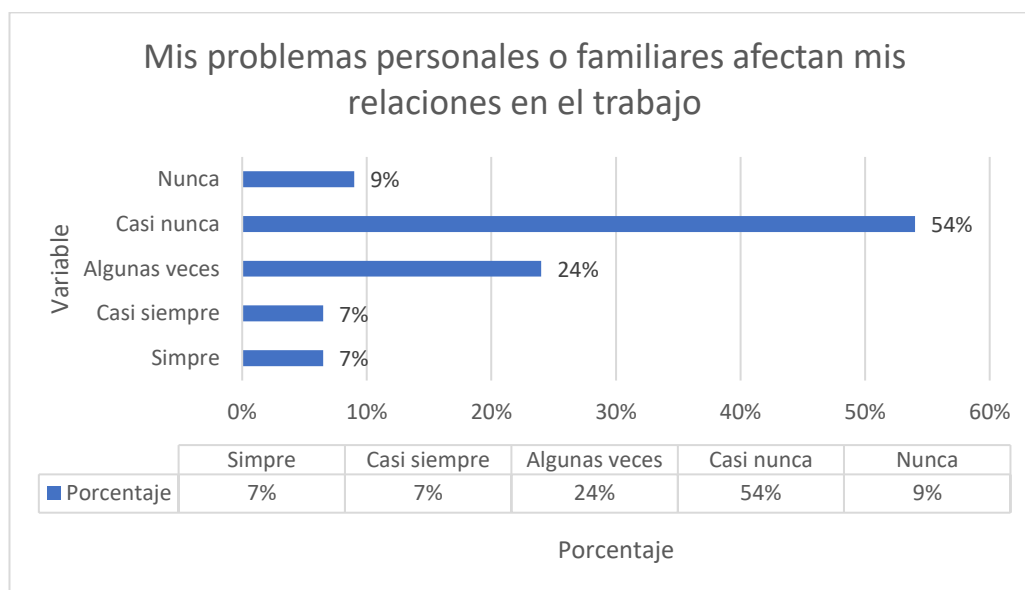
Desde esta perspectiva, es importante indicar que, las situaciones que generan riesgo no están en el o los individuos, sino en el entorno donde se generan este tipo de comportamientos, que responden las relaciones interpersonales (Orengo, 2016).

Lo anterior centra en las relaciones familiares y la calidad de las relaciones que mantiene el trabajador, ya que, visto desde el modelo ecológico, la familia es el primer espacio en donde se desarrolla el ser humano, por ello, al ser el trabajador parte de este contexto las relaciones que mantenga dentro de los subsistemas afectara de manera directa, sea por una comunicación difusa, limitado tiempo de calidad en familia, lo que da como resultado exista desequilibrio en el mismo, generando tensión

### ***Gráfico #9***

Las relaciones familiares son elementos esenciales de las familias, las mismas que, caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar, lo cual se convierte en fuente de riesgo cuando los problemas como la relación familiar se ve afectada por diversas situaciones. Por esto, en ocasiones las situaciones que suceden

dentro de la estructura familiar pueden interferir en el desenvolvimiento en el trabajo y en las relaciones con los grupos de pares del contexto laboral.



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

**Elaborado por:** Aguirre, 2024

En relación a este gráfico estadístico, los resultados revelaron que el 54% de los colaboradores encuestados *casi nunca* sus problemas familiares afectan sus relaciones en el trabajo, seguido de un 24% escogiendo *algunas veces*, también, un 9% escogió *nunca* y finalmente, una igualdad del 7% que escogieron los indicadores *casi siempre* y *siempre*.

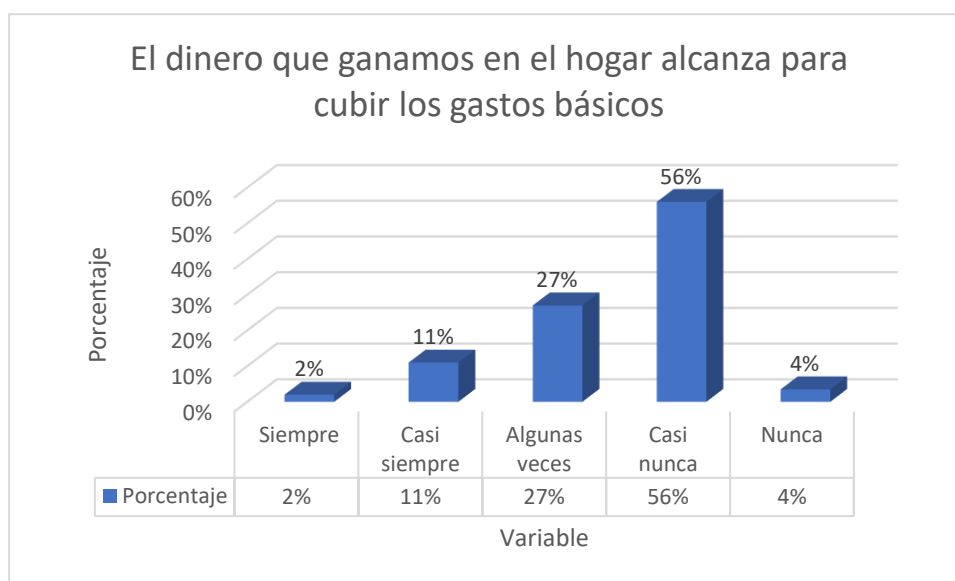
En cuanto a esta pregunta, sus resultados arrojaron un riesgo bajo acorde a las cifras estadísticas, por lo cual no se espera que se relacione con los factores extralaborales en los trabajadores del área operativa de la empresa. Por tal motivo, se reconoce que los trabajadores no permiten que las situaciones vinculadas al sistema familiar influyan en el contexto laboral, ni en el desarrollo de las distintas actividades en la empresa.

Desde lo antes mencionado, se puede indicar que, el trabajador no puede verse como un elemento fragmentado, puesto que, él interactúa con otros sistemas y, por ende, influyen condiciones determinadas por su historia personal y laboral, las

actividades desarrolladas en el tiempo libre (extralaboral) y su interacción social especialmente en el ámbito familiar y la comunidad, todos estos contextos inciden de manera directa en ellos, tanto con situaciones positivas como negativas (Romero et al., 2016).

#### 4.2.2. Situación socio-económica de los colaboradores encuestados

**Gráfico #10**



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

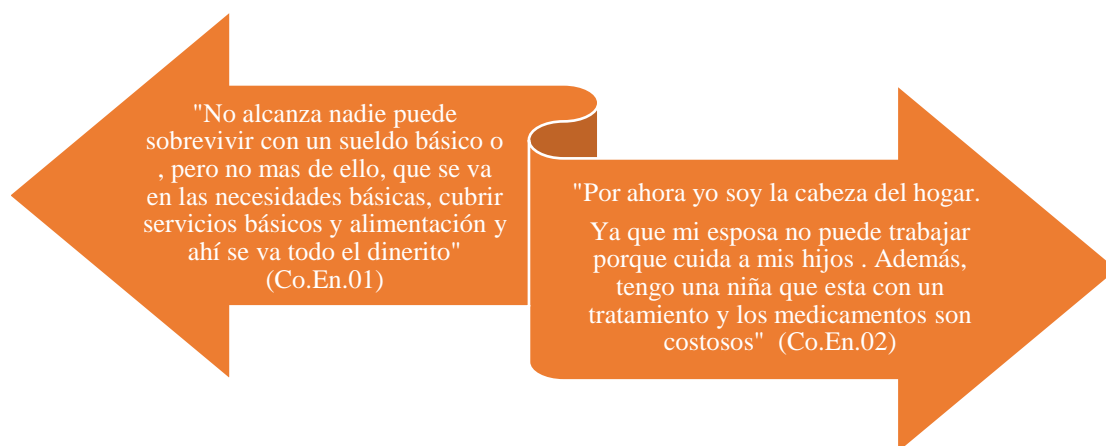
**Elaborado por:** Aguirre, 2024

El Ministerio de Protección Social Colombia (2010) indica que la situación socio-económica “trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos” (p. 27). En cuanto a los resultados del gráfico #10 revelaron que el 56% de los encuestados indicó que *casi nunca* el dinero que gana alcanza para cubrir gastos básicos, seguido de un 27% que optaron por el indicador *algunas veces* y una minoría del 11% indicó que *casi siempre*.

La variable de situación económica del hogar, se detectó un nivel de riesgo alto, puesto que, a muchos colaboradores no les es suficiente el dinero que ganan en sus puestos de trabajo para cubrir necesidades básicas. Esto también se corrobora en los discursos de entrevistas de los colaboradores participantes:

#### Gráfico #11

Extracto de entrevistas a colaboradores



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

**Elaborado por:** Aguirre, 2024.

Los relatos de las entrevistas a colaboradores indican que el sueldo percibido por sus actividades laborales no es suficiente debido a que, ellos son jefes de hogar y cumplen la función de proveedor en sus familiares. Asimismo, en su gran mayoría poseen hijos en edad escolar y, también, con tratamientos médicos lo cual representa mayores egresos.

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

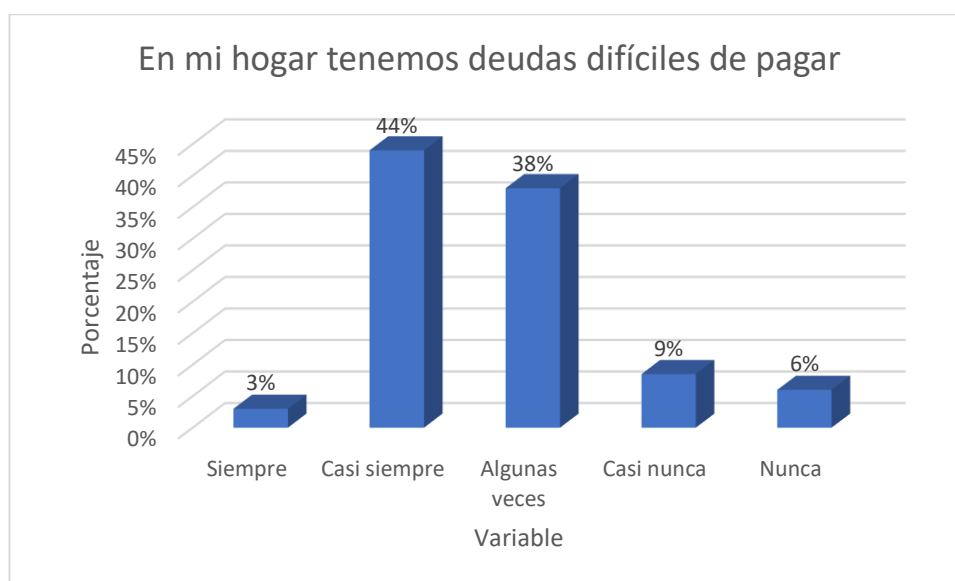


de estrés, lo cual puede empeorar aún más cuando el afectado tiene varias cargas familiares y estas acarrear gastos como educación y medicinas.

Todo ello, se relaciona con factores determinantes de un rendimiento laboral deficiente: estrés en niveles crónicos conlleva la manifestación de síntomas que deterioran la capacidad laboral normal. La remuneración baja resulta en desmotivación laboral, ya que un empleado puede estar dedicando un gran esfuerzo sin recibir una compensación justa.

Según Vilchez et al., (2018), “los aspectos monetarios si bien son importantes, pero no son el origen de motivaciones suficientes que compensen a la persona hacia el trabajo”; en la actualidad el trabajador considera importante otros aspectos enfocados al desarrollo emocional, estabilidad, integración en el puesto que trabaja”

**Gráfico #11**



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

**Elaborado por:** Aguirre, 2024

En cuanto a la pregunta ¿en mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar? El 44% de los encuestados escogieron el indicador *casi siempre*, seguido de un 38% *algunas veces*, un 9% de los colaboradores indicaron *casi nunca* y una minoría del 6% contestó *nunca*

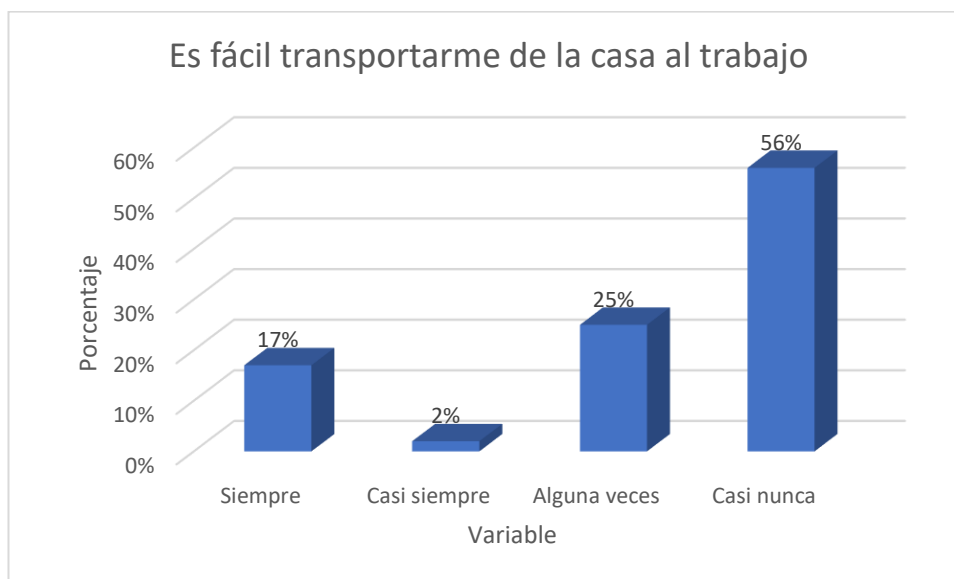
En base a los resultados reflejados, esta problemática es considerada como uno de los factores fundamentales para el trabajador, ya que si este es suficiente se puede atender de manera oportuna a las necesidades en el entorno familiar, caso contrario este indicador de riesgo da señales de insuficiencia para responder a las necesidades del grupo familiar, cayendo muchas veces en precariedades y necesidades que resulta complejas atenderlas y esto se agrava mucho más cuando existe hijos en el sistema familiar.

Por ello, la capacidad de solventar los gastos básicos personales y de la familia, compromisos financieros y otras obligaciones que debe cubrir el trabajador con el ingreso mensual de su actividad laboral, la incapacidad de solventar estos gastos incide en el riesgo de cansancio emocional (Zuleta y Fuel, 2022)

Por consiguiente, esta problemática también se relaciona con la remuneración percibida por su trabajo, ya que es la fuente de ingreso principal que ayuda a cubrir las carencias, limitaciones económicas y deudas que deben ser atendidas de manera inmediata. Para ello es necesario mencionar que, según el Plan de Desarrollo para un Nuevo Ecuador en su eje económico indica **“Incentivar la generación de empleo digno”**, el cual se enfoca en la competitividad y productividad de las empresas. Se busca como políticas, el mejorar la infraestructura de este campo, impulsando la soberanía y seguridad de los colaboradores dentro del contexto laboral, además de promover programas enfocados en la salud de cada colaborador (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

### 4.2.3. Desplazamiento casa trabajo de los colaboradores encuestados

Gráfico #12



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

**Elaborado por:** Aguirre, 2024

El gráfico #12 muestra los resultados en cuanto a la interrogante ¿es fácil transportarme de la casa al trabajo? Para ello los colaboradores encuestados escogieron en un 56% *casi nunca*, seguido de un 25% con *algunas veces*, también un 17% *siempre* y finalmente, una minoría del 2% con *casi siempre*

Según el análisis se manifiesta que el desplazamiento de casa al trabajo o viceversa, incide que el trabajador no llegue a tiempo ya sea por el tráfico vehicular o distancias extensas desde el lugar donde reside hasta el trabajo, el mismo que afecta en diferentes contextos, como por ejemplo puede ocasionar retrasos para que se incorpore a su jornada laboral o, por otro lado, que llegue agotado a su hogar, sintiendo deseos únicamente de descansar, más no de compartir tiempo con los miembros de sus familias.

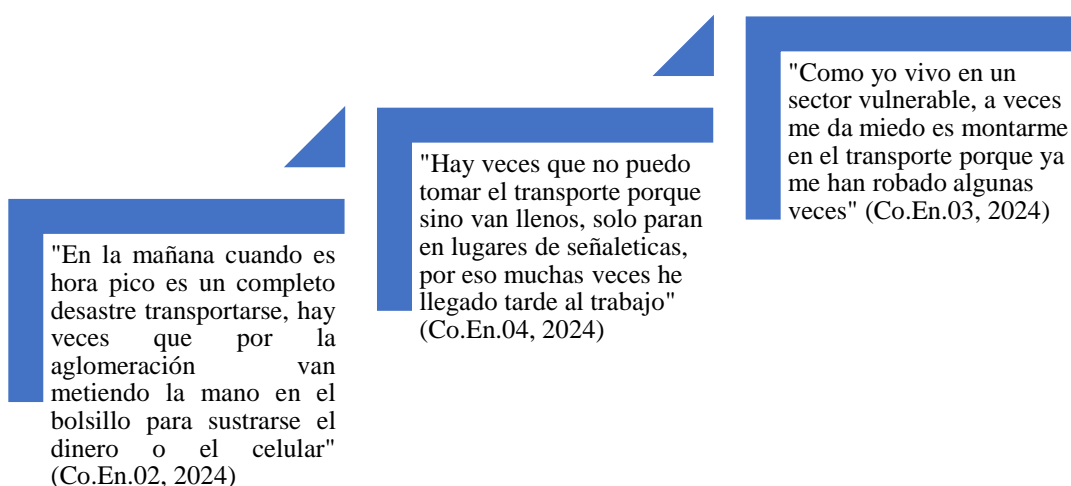
Los resultados dan como producto la fatiga laboral y el hostigamiento debido a la repetida rutina que llevan a cabo en su diario vivir. Este tipo de situaciones pueden formar situaciones que pueden afectar la salud de los trabajadores, lo que se convierte

en un problema general con serias implicaciones para el bienestar de los colaboradores y la calidad del proceso de en su rendimiento laboral (Marenco y Ávila, 2016).

Todo ello, representa un estresor continuo y por ende conduce al agotamiento de los colaboradores de la empresa. Asimismo, las entrevistas aplicadas dan a conocer la perspectiva en cuanto a la percepción de transportarse de la casa al trabajo.

### Gráfico #13

#### Extracto de entrevistas a colaboradores



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

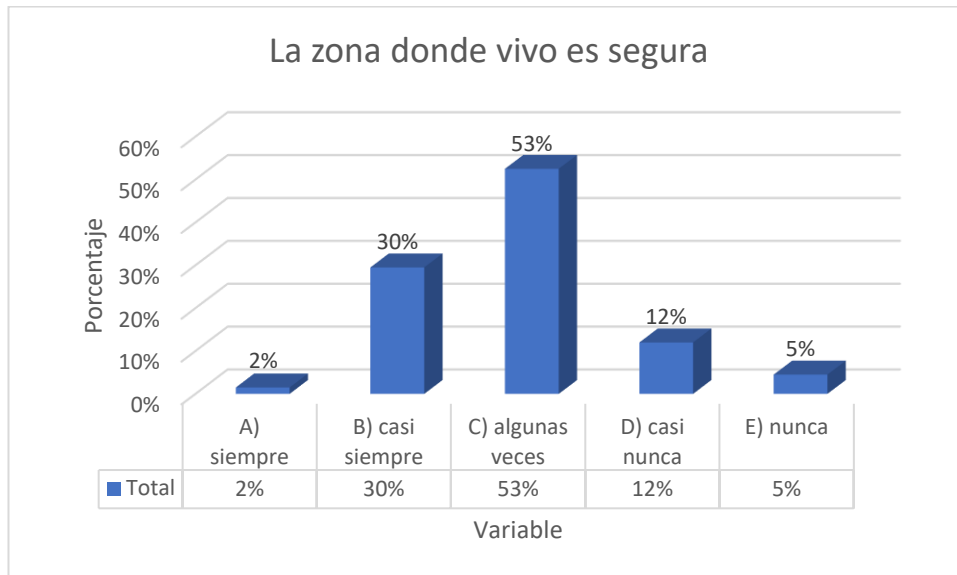
**Elaborado por:** Aguirre, 2024

En base a estos relatos los colaboradores 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. Este factor de riesgo afecta en su mayoría a los trabajadores que no cuentan con movilización propia.

Estos factores estresantes no afectan directamente al bienestar y la salud mental de las personas, sino que se enfrentan a la adaptación al medio ambiente por el mecanismo humano, que puede transformarse o minimizarse, ya que los seres humanos deben lidiar con un inestimable escudo psíquico en sus vidas cotidianas en un mundo agitado, de esta manera, es probable que algunos colaboradores se adapten y otros desarrollen enfermedades mentales (Santos et al., 2021).

#### 4.2.3. Condiciones de vivienda y el entorno

**Gráfico #14**



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

**Elaborado por:** Aguirre, 2024

El Ministerio de Protección Social Colombia (2010) asocia a esta dimensión como “las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido” (p. 27)

La inseguridad ciudadana afecta negativamente a la calidad de vida de las personas, además limita el desarrollo económico y social de los países generando un clima de miedo e inseguridad en la sociedad.

En cuanto a los resultados del gráfico #14 revelaron que el 53% de los colaboradores indicaron que *algunas veces* la zona donde viven es segura, seguido de un 30% *casi siempre* y un 12% *casi nunca*. Dado estos resultados se identifica un nivel de riesgo medio en cuanto a la seguridad en relación a la zona donde habita el colaborador.

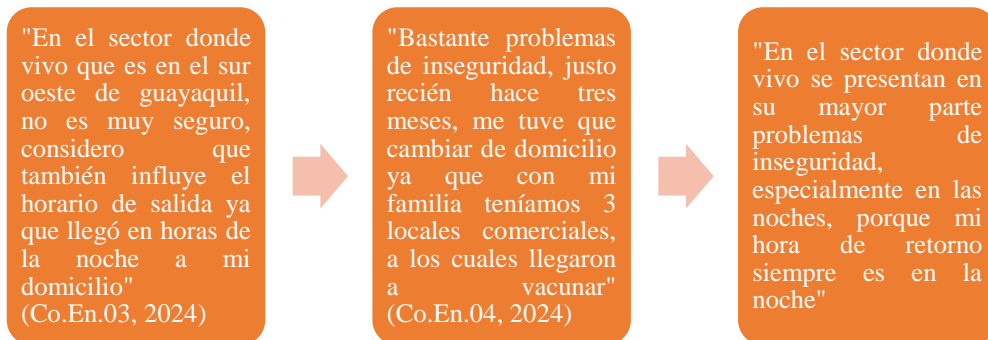
Por lo cual, esto se considera sumamente importante para el bienestar del trabajador, el acceso a una vivienda con las condiciones necesarias para una mejor calidad de vida y entorno familiar, lo mismo que engloba la seguridad de la zona, esto engloba al exo-sistema el cual se encuentran en el tercer nivel del modelo ecológico (Orengo, 2016)

Por lo tanto, también es necesario que cada trabajador desde el entorno donde habita conozca las diferentes redes apoyo con las que puede contar para poder satisfacer necesidades básicas que apunten a la mejora de la calidad de vida de manera integral, con la finalidad que pueda acceder a los servicios de UVC, centros de salud, hospitales en caso de emergencias.

En cuanto a las entrevistas aplicadas los colaboradores corroboraron situaciones que indican que sus viviendas se encuentran en sitios vulnerables.

## Gráfico#15

### Extracto de entrevistas a colaboradores



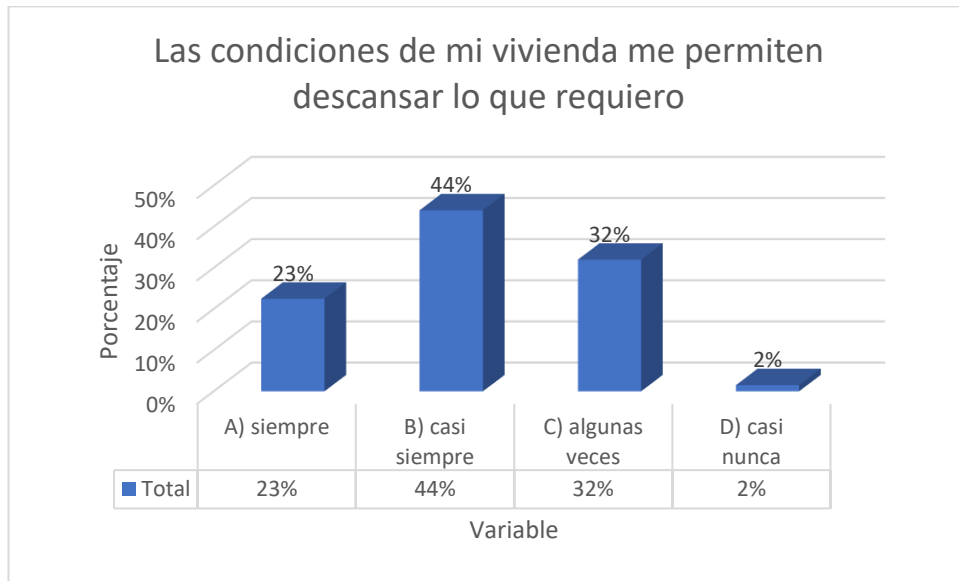
*Fuente:* datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

*Elaborado por:* Aguirre, 2024

Desde estos discursos se puede observar como el contexto donde habitan los colaboradores influye en su bienestar, puesto que, se han visto afectados por distintas situaciones de inseguridad, más aún cuando por sus horarios de trabajo retornan a sus domicilios en horas de la noche y dado a que, sus sectores son considerados peligrosos están expuestos a hurtos o situaciones en las que ponen en riesgo su integridad personal.

Se analiza la necesidad que tiene el policía realizar turnos indistintos, en horarios que no se cuenta con un servicio de transporte público confiable, o la seguridad de movilizarse en un vehículo propio

**Gráfico #16**



*Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores*

*Elaborado por: Aguirre, 2024*

El Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) se refiere a esta variable “a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar” (p. 27).

Estos datos estadísticos representan que el 44% de los encuestados indicaron que “casi siempre” las condiciones de la vivienda le permiten descansar, seguido de un 32% que escogieron el indicador “algunas veces”. Seguido de un 23% que escogieron “siempre”.

Dado estos resultados, esta dimensión representa un nivel de riesgo medio, lo cual puede tener cierta influencia en los riesgos psicosociales extra-laborales. La capacidad de contar con una vivienda segura, sea propia o en alquiler, así como la infraestructura de la misma para albergar a los integrantes de la familia, la ubicación geográfica que implique seguridad y estatus social, cultural y seguridad, son factores que influyen positivamente en el individuo.

Es importante resaltar que, el descanso apropiado es fundamental para un mejor bienestar y calidad, puesto que, no descansar lo adecuado tiene un impacto negativo en la salud y puede afectar significativamente la calidad de vida, que incluye el bienestar personal, la salud general, la funcionalidad diaria, el rendimiento laboral, la



capacidad de disfrutar de la vida y la aceptación de enfermedades, entre otros aspectos. En adultos que trabajan, aumenta el riesgo de accidentes, y en los ancianos, puede llevar a un deterioro en el rendimiento cognitivo (Barbosa y Urrea , 2018).

### **4.3. Objetivo 3. Conocer las percepciones de los trabajadores sobre la afectación en las relaciones sociales de los factores extralaborales de los colaboradores de una empresa.**

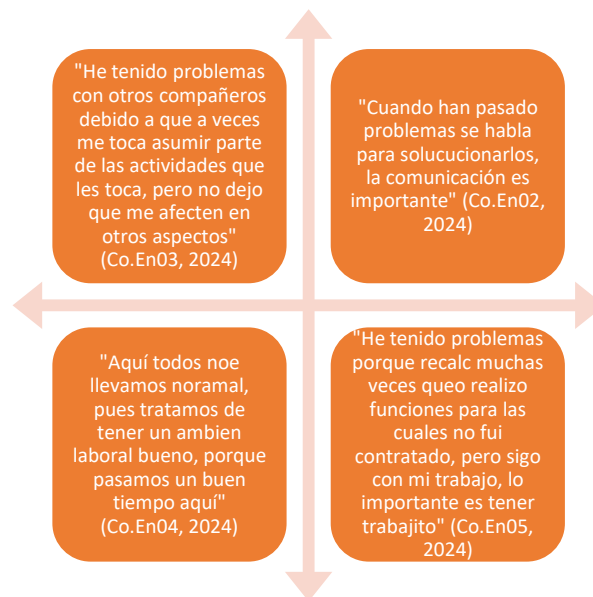
#### **4.3.1 Relaciones con grupos de pares**

Las relaciones con los otros se basan en las interacciones que se construyen con las personas que forman parte de los demás entornos sociales. Todo acto en el que intervengan dos o más personas, se establece una interacción denominada relaciones humanas (Hera, 1983).

En cuanto a las entrevistas aplicadas a los colaboradores de la empresa se conoció lo siguiente

#### **Gráfico #17**

#### **Extracto de las entrevistas**



**Fuente:** datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores

*Elaborado por: Aguirre, 2024*

Desde estos relatos se puede indicar la existencia de que la relación con grupos de pares es funcional, lo cual contribuye al equilibrio de la organización y promueve un buen ambiente de trabajo, asimismo, contribuye al buen rendimiento laboral de los colaboradores. También se puede percibir la existencia de formas de resolución de conflictos entre colaboradores, con la finalidad de mantener equilibrio en el sistema.

De este modo se puede identificar que las relaciones entre colaboradores no influyen en los factores extralaborales.

Las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo constituyen un factor primordial para la organización. Se valora mucho la posibilidad de relación e interacción con los compañeros de trabajo, asimismo del compromiso y la responsabilidad que estos mantienen con la empresa. Inclusive, el enfoque de la gestión del conocimiento resalta la importancia de la interrelación de los trabajadores en la construcción y el compartir del conocimiento.

Asimismo, las relaciones humanas positivas se logran cuando dos o más personas tienen un contacto, comparten ideas, sentimientos, valores, trabajo, estudio; logrando altos niveles de solidaridad, empatía, aceptación, comprensión, y compromiso con ellos y la sociedad. El proceso de las relaciones humanas es una fuerza activa que lleva a la creación de relaciones positivas o negativas (Universidad de Puerto Rico, 2020).

Por el contrario, en el contexto laboral existieran situaciones conflictivas que no pudieran ser resueltas, podría percibirse esto como factores de riesgos y experimentar un nivel de estrés que afecta el desempeño de sus actividades productivas.

#### **4.3.2. Relaciones familiares**

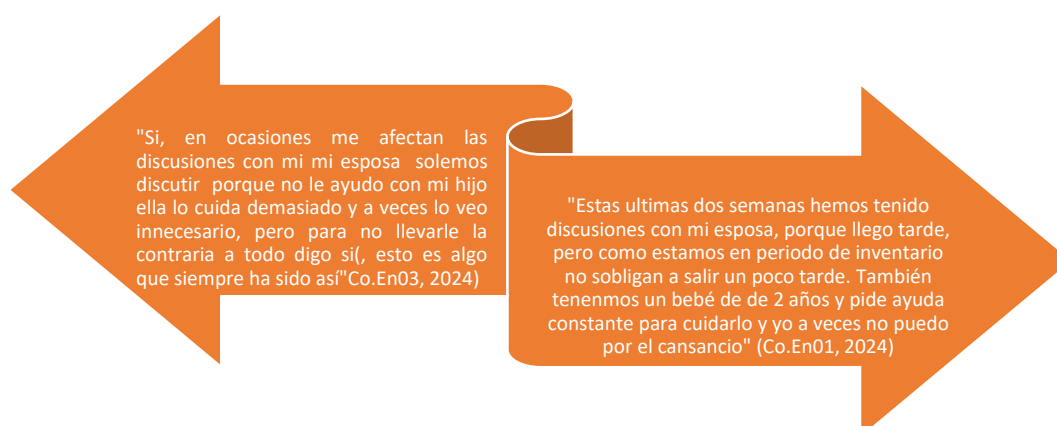
Las relaciones familiares surgen en la interacción de los miembros que forman el sistema; sobre la base de estas interacciones, se crean vínculos que permiten a los

miembros de la familia permanecer juntos y luchar para lograr los objetivos previstos. Estas interacciones se manifiestan a través de la comunicación. Podemos constatar entonces la importancia de la comunicación en la creación de un ambiente afectivo en el entorno familiar, pero, sobre todo, su cualidad indispensable para mantenerla.

En cuanto a las entrevistas aplicadas a los colaboradores de la empresa, se conocieron algunas situaciones en cuanto a las relaciones familiares que mantiene el empleado

### **Gráfico #18**

#### **Extractos de entrevistas**



*Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a colaboradores*

*Elaborado por: Aguirre, 2024*

Desde estos discursos se puede que las familias no están afrontando los problemas familiares de una manera adecuada, esto en su gran mayoría afecta a las relaciones en el subsistema conyugal.

A partir de ese discurso se puede identificar familias psicósomáticas, desde la perspectiva de Pillcorema (2013) estas familias presentan “incapacidad para resolver problemas y una enorme preocupación por evitar los conflictos, la misma que se da

con una rigidez entre sus miembros, es la típica familia que no presenta ningún problema, por el contrario, es una familia ejemplar” (p. 28).

Esto puede estar vinculado a la sobrecarga de roles esposas de los colaboradores, ya que en muchos hogares hay hijos en edad escolar, esto puede ser corroborado en las encuestas planteadas en el objetivo #1 de esta investigación.

El tipo de conexión que se desarrolla en el ámbito familiar y las tareas que se desempeñan en este entorno son características fundamentales de la experiencia humana. Para que la interacción entre los integrantes de una familia sea óptima, es imprescindible que el sistema familiar sea capaz de enfrentar crisis unido como unidad, expresar afecto, fomentar el desarrollo individual de cada miembro y promover una constante interacción entre ellos, respetando la autonomía y el espacio personal de cada uno. La comunicación debe ser clara y directa, los roles y responsabilidades de los miembros estarán bien definidos, y se favorecerá la flexibilidad del sistema (Cid et al., 2014).

- “yo no suelo ayudar a mi esposa en algunas tareas del hogar, llego cansado, me ducho y duermo y así es el siguiente día” Co.En05, 2024)

Las relaciones interpersonales fuera del trabajo, como lo son las que se encuentran dentro del contexto familiar suelen ser distantes, no por falta de habilidades de comunicación; sino más bien por falta de tiempo por lo tanto se ha creado distancia en el microsistema, que serían las que sería soporte para el colaborador en una crisis eventual.

Por tal motivo, el entorno de la familia, el mismo que puede tener un impacto significativo en la salud mental de un colaborador: conflictos familiares, las responsabilidades excesivas o la falta de apoyo familiar, la situación socioeconómica pueden aumentar el estrés y los riesgos psicosociales.

La vida personal de los empleados puede afectar su capacidad de hacer su trabajo e interactuar con compañeros, supervisores y clientes. Un empleado afectado por problemas personales puede estar físicamente en la oficina, lidiando con sus problemas en lugar de atender sus compromisos laborales. Puede ser apropiado ofrecer a dicho empleado tiempo libre en forma de vacaciones o de ausencia personal no remunerada para tratar los problemas (Diago et al., 2020, p. 4).

Lo más común dentro de los riesgos psicosociales extralaborales es que los colaboradores pueden encontrarse en una situación de incertidumbre sobre su familia, el futuro, mientras el trabajo puede volverse repentinamente secundario. Es posible que su angustia en el hogar se extienda inevitablemente al lugar de trabajo provocando trastornos, depresión, estrés, ansiedad y, en última instancia, puede comenzar a darse el ausentismo laboral y como consecuencia la pérdida del puesto de trabajo (Moreno y Baez, 2010).

- “los amigos pasaron a segundo plano, mi trabajo, no me permite frecuentarlos” Co. En04, 2024)

Asimismo, la vida social de los colaboradores es una causa del surgimiento de estos riesgos extralaborales, puesto que, las interacciones que mantiene con grupo de pares o en la comunidad pueden influir en la persona. En estas interacciones con los otros pueden presentarse conflictos u otras circunstancias que puedan generar malestar (Moreno y Baez, 2010).

En suma, de todo lo dicho, la vida personal de los empleados puede afectar su capacidad de hacer su trabajo e interactuar con compañeros, supervisores y clientes. Un empleado afectado por problemas personales puede estar físicamente en la oficina, lidiando con sus problemas en lugar de atender sus compromisos laborales (Diago et al., 2020).

# **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **5.1. Conclusiones**

En cuanto a los factores extralaborales presentes en los colaboradores encuestados se encontraron los siguientes:

Según lo descrito en base a los resultados, se refiere sobre la exposición de los trabajadores ante los factores de riesgo en un alto índice, como lo es la situación socio-económica, desplazamiento de trabajo-vivienda, entorno de vivienda.

La situación socio-económica de los colaboradores en mayor medida afecta el bienestar de esta población, asimismo es sueldo que ellos reciben por sus funciones lo perciben como insuficiente, y esto se agrava aún más por el número de cargas familiares.

La variable de condiciones de la vivienda y su entorno está generando bastante estrés en los trabajadores, el aspecto más preocupante para los entrevistados recae en el problema de seguridad que como es de conocimiento público, se encuentra atravesando la ciudad de Guayaquil.

El lugar donde habitan los colaboradores es vulnerable puesto que, en muchas ocasiones han sido víctimas de hurto, más aún regresan a sus hogares en horas de la noche.

El desplazamiento del lugar de trabajo a sus casas suele convertirse en un factor de estrés, debido al aglutinamiento de personas en los transportes públicos. Asimismo, porque al abordar este tipo de buses suelen ser considerados como inseguros.

En cuanto a las relaciones familiares se han descubierto dificultades en el subsistema conyugal, debido a la sobrecarga de roles netamente en la figura materna, debido a la falta de apoyo de la pareja para la consecución de actividades en el hogar.

Asimismo, las relaciones familiares que mantienen los trabajadores de la empresa son bastante buenas, razón por la cual se registró un nivel de riesgo bajo.

## **5.2. Recomendaciones**

Intervenir desde la empresa en la salud mental de los colaboradores, con la finalidad de reconocer fortalezas y debilidades en cuanto al bienestar emocional.

Programas de Concientización y Prevención: Implementar programas de concientización sobre salud mental que destaquen la importancia de reconocer y abordar el estrés.

Promover estrategias de Afrontamiento: Ofrecer capacitación en técnicas de afrontamiento y gestión del estrés. Estas estrategias pueden incluir mindfulness, técnicas de relajación y habilidades de resiliencia.

Promoción del Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal: Fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, estableciendo políticas que respalden la flexibilidad laboral cuando sea posible.

Programas dirigidos al ahorro de las familias implementados desde la empresa a los colaboradores en conjunto con sus familias.

Considerar la posibilidad de implementar servicios de expreso en la empresa a colaboradores en especial a aquellos que viven en zonas vulnerables.

## BIBLIOGRAFÍA

- Constitucion de la República del Ecuador . (2021). Quito.
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (diciembre de 2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(2), 171-181. Retrieved 1 de Diciembre de 2018, from <http://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Decreto Ejecutivo 123: Promoción y facilitación del empleo en Ecuador*. Quito.
- Barbosa, S. H., & Urrea , A. M. (2018). *Influencia del deporte y la actividad física en el estado de salud físico y mental*. <http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=6369972>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). México: Pearson. Retrieved 1 de Diciembre de 2018.
- Cid, Montes, & Hernandez. (2014). La familia en el cuidado de la salud. *Revista Médica Electrónica*. Revista Médica Electrónica.
- Codigo de Trabajo. (19 de Mayo de 2017). *Comision de Legislación y Codificación*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf?x42051>
- Congreso Nacional Ecuador. (2003). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Quito.
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A., & Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista Espacios*, 41(20). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>
- Etecé, E. e. (11 de junio de 2022). *Empresa industrial*. Empresa y negocios: <https://concepto.de/empresa-industrial/>. Última edición: 11 de junio de 2022.
- Hamui, A., & Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. 55-60.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill. Retrieved 1 de Diciembre de 2008, from [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- IFSW. (2024). *INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS*. INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS:



<https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>

Madero. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*.

Marengo, & Ávila. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia. Avances de la disciplina*.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-23862016000100009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-23862016000100009&script=sci_arttext)

Ministerio de la Protección Social Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.  
<https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html#:~:text=La%20versi%C3%B3n%20completa%20contiene%20en,19%20subdimensiones%20y%205%20dimensiones>.

Ministerio de Relaciones Laborales Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial: validado por el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Pontificia Universidad Javeriana:  
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f). *Carga de trabajo*.  
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos/carga-de-trabajo>

Montero, L. G. (18 de 12 de 2016). *infoLibre*. infoLibre:  
[https://www.infolibre.es/opinion/columnas/verso-libre/mundo-trabajo\\_1\\_1134105.html](https://www.infolibre.es/opinion/columnas/verso-libre/mundo-trabajo_1_1134105.html)

Moreno, & Baez. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias y buenas prácticas*.  
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buena+s+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

OIT. (19 de 12 de 2023). *Organización Internacional del Trabajo*.  
<https://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang-es/index.htm>

OIT. (07 de 02 de 2023). *Panorama Laboral 2022 de América Latina y el Caribe*. OIT:  
[https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_867497/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_867497/lang-es/index.htm)

Orengo, J. (2016). Urie Bronfenbrenner Teoría Ecológica. [http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva\\_Profesores/janette\\_orengo\\_educ\\_173/Urie\\_Bronfenbrenner.pdf](http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva_Profesores/janette_orengo_educ_173/Urie_Bronfenbrenner.pdf).

- Pillcorema. (2013). *TIPOS DE FAMILIA ESTRUCTURAL Y LA RELACIÓN CON SUS LÍMITES*.  
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4302/1/Tesis.pdf>
- Prieto, B. (2017). *El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales*.  
 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf
- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*.
- Santos, D., Scorsolini, & Marchi, D. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000200008&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000200008&script=sci_arttext)
- Secretaría Nacional de Planificación . (2023). *Agenda Zonal- Zona 8*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación.
- Secretaria Nacional de Planificación. (2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025*.  
<https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Seguridad y Salud en el Trabajo. (2008). *Seguridad, Salud en el trabajo y gestión integral de riesgos*.  
<https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Significados, E. d. (2024). *Significados*. Significados:  
<https://www.significados.com/industria/>
- Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial . *Trascender, Contabilidad y Gestión*.
- Soto, M. (2016). *MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y NIVEL DE ESTRÉS INFORME Y RESULTADOS* .  
<https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2021/03/Informe-medicion-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-extralaboral-y-nivel-de-estres.pdf>
- Tunquipa, J. (2019). *Repositorio institucional de la Universidad Continental*.
- Universidad de Puerto Rico. (2020). *LAS RELACIONES HUMANAS*.  
<https://www.uprm.edu/dcsp/las-relaciones-humanas/>
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Educación*, 3.
- Vera, & Zuñiga. (2019). *Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil* .

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13919/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-115.pdf>

Vilchez, Seña, & Parra. (2018). *Enfoques, teorías y perspectivas del Trabajo Social y sus Programas Académicos*. n CECAR - Corporación Universitaria del Caribe (Ed.), Sociología de la salud laboral. : <https://doi.org/10.21892/9789588557731>

VOICES. (18 de 01 de 2024). *EL FUTURO DEL TRABAJO DE LA OIT*. <https://voices.ilo.org/es-es/podcast/desafios-y-perspectivas-del-mundo-del-trabajo-en-america>

Zuleta, & Fuel. (2022). *Factores de Riesgo Psicosocial del personal policial operativo que labora en la ciudad de Ibarra, durante el año 2022*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19925/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-117.pdf>

## ANEXO 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

### CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

#### GUÍA DE ENTREVISTA GRUPO FOCAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRA LABORALES EN TRABAJADORES DE PLANTA DE UNA EMPRESA DE ELABORACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PINTURAS

#### **Objetivo de la entrevista:**

Conocer las percepciones de los trabajadores sobre la afectación en las relaciones sociales de los factores extralaborales de los colaboradores de una empresa

#### **Datos de información de los trabajadores:**

- 1) **Edad:** \_\_\_\_\_
- 2) **Sexo:** \_\_\_\_\_
- 3) **Tipo de institución en la que labora:**
  - Privada
  - Pública
  - No gubernamental
- 4) **Actividad que realiza:** \_\_\_\_\_
- 5) **Años de labor:** \_\_\_\_\_

#### **Cuestionario de Preguntas**

- 1) **¿Cómo es su jornada laboral comúnmente?**
- 2) **¿Has sentido sobrecarga de trabajo por las actividades que realizas en tu jornada laboral ¿consideras que tu estado de salud personal se ha visto afectado?**
- 3) **¿cómo es la relación con sus compañeros de trabajo? ¿han existido conflictos? ¿cómo esto influye en su estado emocional?**
- 4) **¿cómo es la relación que mantiene con su familia?**

- 5) ¿Cuándo tienes problemas en casa sientes que los mismos influyen en tu desempeño laboral?
- 6) ¿cómo es la relación que mantiene con la comunidad? ¿el lugar donde habita es seguro? ¿han existido problemas con sus vecinos? ¿esto influye en otras actividades?
- 7) ¿De qué manera crees que el ambiente de tu hogar y tu vecindario impactan tu bienestar en el trabajo?
- 8) ¿De qué manera tus relaciones personales fuera del trabajo afectan tu motivación y satisfacción laboral?
- 9) ¿Cómo crees que tus responsabilidades y situaciones familiares influyen en tus relaciones con tus compañeros de trabajo y amigos?
- 10) ¿Cómo gestionas el equilibrio entre tus responsabilidades laborales y personales en un cargo que puede ser demandante?
- 11) ¿Cómo impactan tus responsabilidades familiares en tu capacidad para concentrarte y rendir en el trabajo?
- 12) ¿Cómo influye la interacción entre tu vida familiar y tus responsabilidades laborales en tu bienestar general?
- 13) ¿cómo se siente luego de su jornada laboral?
- 14) ¿cómo se siente cuando se dirige a su trabajo?
- 15) ¿Puedes describir alguna situación en la que la interacción entre tus amigos y tu trabajo haya afectado tu rendimiento laboral?
- 16) ¿Quiénes trabajan en tu familia? ¿cómo distribuyen gastos en el hogar?
- 17) ¿Crees que el salario percibido es proporcional con el esfuerzo que realizas en tu trabajo?
- 18) ¿Crees que tu trabajo es reconocido a nivel económico? ¿te sientes satisfecho con el salario que gana?

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

---

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Aguirre Paz, Sugey Yleana**, con C.C: # **0925358434** autora del trabajo de titulación: **Factores de riesgo psicosociales extra laborales en trabajadores de planta de una empresa de elaboración y comercialización de pinturas en la ciudad de Guayaquil en el año 2024**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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.- Autorizo 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, 26 de agosto de 2024**

f. \_\_\_\_\_

**Aguirre Paz, Sugey Yleana**

**C.C: 0925358434**





## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Factores de riesgo psicosociales extra laborales en trabajadores de planta de una empresa de elaboración y comercialización de pinturas en la ciudad de Guayaquil en el año 2024		
<b>AUTOR(ES)</b>	Aguirre Paz, Sughey Yleana		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	León Nevarez, Roxana Del Rocio Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	26 de agosto del 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	76
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Trabajo Social, Talento Humano, Salud, Trabajo, Familia, Trabajo		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Riesgos Psicosociales Extralaborales, Salud.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b>	<p>El trabajo decente promovido por la OIT implica generar suficientes puestos de trabajo para responder a las demandas de la población, pero también es un requisito indispensable que sean empleos productivos y de calidad, y que las trabajadoras y los trabajadores los ocupen en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2023).</p> <p>Para realizar este análisis se adopta un enfoque mixto. La muestra, compuesta por 200 trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil, fue seleccionada mediante muestreo probabilístico por conveniencia. Se administraron encuestas a estos participantes y se aplicaron entrevistas semiestructuradas para un respectivo análisis. Los resultados revelan que, la variable de situación económica del hogar, detectó un nivel de riesgo alto, puesto que, a muchos colaboradores no les es suficiente el dinero que ganan en sus puestos de trabajo para cubrir necesidades básicas. Además, se reconoce que los trabajadores no permiten que las situaciones vinculadas al sistema familiar influyan en el contexto laboral, ni en el desarrollo de las distintas actividades en la empresa.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-0990867126	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:yleana234@hotmail.com">yleana234@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206957 ext. 2206		
	<b>E-mail:</b> gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			