



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del
cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos
psicosociales en su desempeño laboral.**

AUTORA:

Vargas Riofrio, Josselin Marvel

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

TUTOR:

Beccar Varela, Julio María, MGs

Guayaquil, Ecuador

29 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 **Vargas Riofrio, Josselin Marvel**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR

f. 
Beccar Varela, Julio María, MGs

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 29 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, **Vargas Riofrio, Josselin Marvel**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral**, 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 29 del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA

f. _____
Vargas Riofrio, Josselin Marvel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Vargas Riofrio, Josselin Marvel**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 29 del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA:

f. _____
Vargas Riofrio, Josselin Marvel

REPORTE COMPILATIO



Trabajo Titulación - Josselin Vargas

2% Textos sospechosos

1% Similitudes

- 0% similitudes entre comillas
- 0% entre las fuentes mencionadas
- < 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)
- 14% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Trabajo Titulación - Josselin Vargas.docx
ID del documento: 74241e6a449045c20be6928febe8be7d0a94c7c8
Tamaño del documento original: 770,38 kB
Autores: []

Depositante: Julio María Beccar Varela
Fecha de depósito: 20/8/2024
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 20/8/2024

Número de palabras: 17.454
Número de caracteres: 116.961

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	PEREZ ESTUPIÑAN DULCE-ESPINOZA LIDA.docx PEREZ ESTUPIÑAN DUL... #2aaf0b El documento proviene de mi grupo 18 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (396 palabras)
2	Tesis_Carrillo_González_v1.docx Tesis_Carrillo_González_v1 #a17ce0 El documento proviene de mi grupo 16 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (381 palabras)
3	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13788/3/7-UCSG-PRE-JUR-DEB-470.pdf.pdf 9 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (353 palabras)
4	dspace.ups.edu.ec https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/232404/TTQ911.pdf 24 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (307 palabras)
5	repositorio.uta.edu.ec https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1957/1/PROYECTO DE TITULACION JOSSELIN ... 25 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (320 palabras)

Firma de Estudiante

f.

VARGAS RIOFRIO JOSSELIN MARVEL

Firma de Docentes

f.
Beccar Varela, Julio María, MGs
TUTOR

f.
GILDA VALENZUELA, MGS.
COORDINADORA UIC A-2024

AGRADECIMIENTO

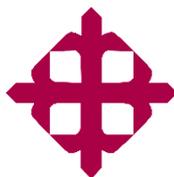
En primer lugar, agradezco a Dios por darme la vida, la fortaleza y la sabiduría necesarias para llevar a cabo este estudio. A mis padres, les expreso mi más profundo agradecimiento por su apoyo incondicional y constante aliento a lo largo de mi carrera. A mi tutor, quien me brindó su valiosa guía y compartió sus conocimientos, permitiéndome desarrollar esta investigación con éxito. Finalmente, extendiendo mi gratitud a todos aquellos que de alguna manera formaron parte de este largo y significativo camino.

Vargas Riofrio Josselin Marvel

DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo a Dios, por guiarme en cada paso de este camino, y a todos aquellos que han sido parte de mi vida, especialmente a mis padres, por ser mi pilar en los momentos de adversidad y mi aliento en los días de duda. A mi familia, por su amor incondicional y apoyo constante. A mis amigos, por su compañía y ánimo en los días más desafiantes, y a mi tutor, por su paciencia y dedicación en mi formación académica. Este logro es tan mío como de todos ustedes.

Vargas Riofrio Josselin Marvel



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

JULIO MARIA BECCAR VARELA
TUTOR

f. 

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ
DOCENTE DE LA CARRERA

f. 

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
COORDINADORA DEL ÁREA

f. 

ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



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 "PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PETROLERA DEL CANTÓN LA JOYA DE LOS SACHAS SOBRE LA INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN SU DESEMPEÑO LABORAL", elaborado por el/la estudiante JOSSELIN MARVEL VARGAS RIOFRIO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JULIO MARIA BECCAR VARELA	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.5 / 10	7.00 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	8.95 / 10		

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



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN.....	XVI
ABSTRACT	XVII
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Antecedentes investigativos	3
1.2 Planteamiento del problema de investigación	11
1.3 Preguntas de Investigación.....	14
1.4 Objetivo General.....	15
1.4.1 Objetivos Especificos	15
1.5 Justificación	16
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES.....	18
2.1 Referente teórico:.....	18
2.1.1 Teoría del Agotamiento Profesional de Maslach y Leiter	18
2.1.2 Teoría del Estrés Organizacional (Cooper y Marshall).....	20
2.2 Referente Conceptual	23
2.3 Referente Normativo	31
2.3.1 Normativas Nacionales	31
2.3.2 Normativas Internacionales.....	33
2.4 Referente Estratégico.....	34
2.4.1 Plan Nacional de Desarrollo 2024-2025.....	34
2.4.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	36

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	39
3.1. Enfoque de la Investigación.	39
3.2. Tipo y Nivel de la Investigación.	39
3.3. Método de Investigación.....	40
3.4. Universo, Muestra y Muestreo.	40
3.4.1 Universo	40
3.4.2 Muestra.....	41
3.4.3 Muestreo.....	41
3.5. Formas de Recolección de la Información.....	42
3.6. Formas de Análisis de la Información.....	43
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
4.1 De los Objetivos Específicos.	45
4.2 Objetivo1:	45
4.2.1 Dimensión Carga y Ritmo de Trabajo:	47
4.2.2 Dimensión Recuperación:	49
4.2.3 Dimensión Soporte y Apoyo:.....	52
4.2.4 Dimensión Otros puntos importantes: Acoso laboral:	54
4.2.5 Dimensión Otros puntos importantes: Adicción al trabajo:	56
4.2.6 Dimensión Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo: ...	58
4.2.7 Dimensión Otros puntos importantes: Doble Presencia:	60
4.3 Objetivo 2:	63
4.3.1 Carga y Ritmo de Trabajo:	63
4.3.2 Dimensión de Recuperación	64

4.3.3 Dimensión de Soporte y Apoyo.....	66
4.3.4 Dimensión de Acoso Laboral	68
4.3.5 Dimensión de Adicción al Trabajo.....	69
4.3.6 Dimensión de Condiciones de Trabajo	71
4.3.7 Dimensión de Doble Presencia.....	72
4.4 Objetivo 3:	73
4.4.1 Afrontamiento frente a la Carga y Ritmo de Trabajo:	73
4.4.2 Afrontamiento frente a la Recuperación Insuficiente:	74
4.4.3 Afrontamiento frente a la Falta de Soporte y Apoyo:	75
4.4.4 Afrontamiento frente al Acoso Laboral:	76
4.4.5 Afrontamiento frente a la Adicción al Trabajo:	76
4.4.6 Afrontamiento frente a las Condiciones de Trabajo Inadecuadas:77	
4.4.7 Afrontamiento frente a la Doble Presencia:.....	78
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
5.1 CONCLUSIONES GENERALES	79
5.2 RECOMENDACIONES GENERALES.....	81
REFERENCIAS	85
ANEXOS	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Áreas de Trabajo.....	40
Tabla 2: Dimensiones	43
Tabla 3: Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Evaluación de riesgos psicosociales por dimensión.	45
Gráfico 2: Carga y Ritmo de Trabajo	47
Gráfico 3: Carga y Ritmo de Trabajo con Áreas de Trabajo.....	48
Gráfico 4: Dimensión Recuperación	49
Gráfico 5: Recuperación en base a la edad.	51
Gráfico 6: Soporte y Apoyo.....	52
Gráfico 7: Soporte y Apoyo con Áreas de Trabajo.	53
Gráfico 8: Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral.	54
Gráfico 9: Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral y Género.	55
Gráfico 10: Dimensión Otros Puntos Importantes: Adicción al trabajo.	56
Gráfico 11: Dimensión Otros Puntos Importantes: Adicción al trabajo y Edad.	57
Gráfico 12: Dimensión Otros Puntos Importantes: Condiciones del Trabajo.	58
Gráfico 13: Dimensión Otros Puntos Importantes: Condiciones del Trabajo y Áreas de Trabajo.	59
Gráfico 14: Dimensión Otros Puntos Importantes: Doble Presencia.	60
Gráfico 15: Dimensión Otros Puntos Importantes: Doble Presencia y Género.	61

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Encuesta.....	91
Anexo 2: Entrevista.	104
Anexo 3: Consentimiento Informado.	107
Anexo 4: Matriz de Variables	112

RESUMEN

Este estudio analizó la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa petrolera de la Joya de los Sachas, enfocándose en las dimensiones como la Carga y Ritmo de Trabajo, Recuperación, Soporte y Apoyo, Acoso Laboral, Adicción al Trabajo, Condiciones de Trabajo y Doble Presencia. A través de entrevistas, se identificaron estrategias de afrontamiento utilizadas por los empleados para manejar estos riesgos en sus labores diarios. Los hallazgos revelan que, aunque los colaboradores cuentan con mecanismos efectivos, como la redistribución de tareas y el apoyo mutuo, persisten desafíos en áreas como la recuperación insuficiente y el mantenimiento de equipos. La desconexión del trabajo durante los días de descanso y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales fueron identificados como claves para un rendimiento sostenible. Las recomendaciones incluyen la optimización de la carga de trabajo, la mejora en las condiciones laborales, y el fortalecimiento de la asistencia técnica y administrativa. Este estudio destaca la importancia de un entorno de trabajo seguro y bien gestionado para mitigar los efectos negativos de los riesgos psicosociales y promover un desempeño laboral eficiente y saludable.

Palabras Claves:

Riesgos psicosociales, desempeño laboral, carga de trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso laboral, condiciones de trabajo, doble presencia, estrategias de afrontamiento.

ABSTRACT

This study analyzed the influence of psychosocial risks on the job performance of employees at an oil company in La Joya de los Sachas, focusing on dimensions such as Workload and Work Pace, Recovery, Support and Assistance, Workplace Harassment, Work Addiction, Working Conditions, and Double Presence. Through interviews, coping strategies employed by the staff to manage these risks in their daily tasks were identified. The findings reveal that although employees have effective mechanisms, such as task redistribution and mutual support, challenges persist in areas like insufficient recovery and equipment maintenance. Disconnecting from work during rest days and balancing work and personal responsibilities were identified as key factors for sustainable performance. Recommendations include optimizing workload, improving working conditions, and strengthening technical and administrative assistance. This study highlights the importance of a safe and well-managed work environment to mitigate the negative effects of psychosocial risks and promote efficient and healthy job performance.

Keywords:

Psychosocial risks, job performance, workload, recovery, support and assistance, workplace harassment, working conditions, double presence, coping strategies.

INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral actual, los riesgos psicosociales han generado una creciente debido a su impacto significativo en la salud mental y física de los empleados, así como en su desempeño laboral. Estos riesgos, que incluyen factores como la carga y ritmo de trabajo, el acoso laboral, la adicción al trabajo, y las condiciones laborales, no solo afectan el bienestar individual, sino que también desfavorecen en la productividad y eficiencia de las organizaciones. En el sector petrolero, donde las demandas físicas y mentales son elevadas, estos riesgos adquieren una importancia aún mayor.

Este estudio se enfoca en analizar las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral a fin de identificar estrategias efectivas de intervención para promover el bienestar y la productividad del personal. A través de entrevistas cualitativas con empleados de diferentes áreas, se buscó identificar los principales riesgos psicosociales presentes, así como las estrategias de afrontamiento que utilizan los colaboradores para manejarlos. El objetivo es proporcionar una comprensión profunda de cómo estos riesgos impactan en el rendimiento laboral y ofrecer recomendaciones prácticas para mitigar sus efectos, mejorando así tanto el bienestar de los empleados como la eficiencia operativa de la empresa.

El análisis de estos factores es esencial para el desarrollo de políticas y prácticas laborales que promuevan un entorno de trabajo saludable y productivo, contribuyendo al éxito sostenido de la organización.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes investigativos

La industria petrolera, es uno de los sectores con más movimiento y con altas exigencias a nivel global, los riesgos psicosociales representan un desafío significativo para la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos riesgos, que incluyen factores como el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva, el ambiente de trabajo no adecuado y la falta de apoyo organizacional, pueden tener consecuencias graves no solo para los empleados, sino también para la eficiencia y la productividad de las operaciones. Dada la naturaleza altamente demandante y peligrosa del trabajo en este sector, es fundamental comprender y abordar estos riesgos para mejorar las condiciones laborales y garantizar la sostenibilidad del sector a largo plazo.

Un estudio realizado en Tabasco – Mexico por los autores autores Márquez Amaro, R, Sánchez Trinidad, R., Sánchez Trinidad, A. & Castillo Méndez, R. (2022) tuvo como objetivo realizar un programa para prevenir y garantizar la disminución de los índices de accidentalidad, ausentismo, rotación y su impacto en la productividad; además, mediante acciones de mejora dirigidas, buscan incrementar el sentido de pertenencia, compromiso y cumplimiento de los objetivos de la organización.

Para realizar el estudio se seleccionó una batería psicométrica compuesta por tres instrumentos de medición, los cuales son: la Escala de

Situaciones de Riesgo para medir las variables psicosociales de Lahera y Góngora, la Escala STAI para determinar el Nivel de Ansiedad y Estrés y el Inventario de Calderón para conocer el Nivel de Depresión.

Los resultados señalaron a los puestos clave con niveles importantes de riesgo psicosocial; en el resultado general presentan niveles controlables de ansiedad, depresión y estrés, siendo este último el factor de mayor atención puesto que se ubica en el nivel moderado. Sin embargo, los factores psicoemocionales se ubican en zona fuera de riesgo.

En otro sentido los autores Montes Vega, Flores Carrillo, González Baltazar & Barreno-Avila (2019) de Guadalajara – Mexico, en su estudio buscan analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida en el trabajo en empleados de una empresa de servicios petroleros de Orellana-Ecuador.

En el cual a través de su estudio no experimental, transversal, analítico, censando a 92 trabajadores se utilizaron los instrumentos: factores de riesgo psicosocial adaptado y CVT-GOHISALO versión breve, cada uno integrado por 7 dimensiones y ambos manejados con escala tipo Likert.

En los factores de riesgo psicosocial predominaron los niveles altos, en las dimensiones; condiciones de lugar de trabajo 53,3%, carga de trabajo 63% y exigencias laborales 88%; en la satisfacción con la calidad de vida en el trabajo, prevaleció la de nivel bajo en la dimensión de satisfacción por el trabajo 55.4%. “Por otra parte, se identificó que existe relación significativa

entre varias dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida en el trabajo”. (Montes Vega, Flores Carrillo, González Baltazar & Barreno-Avila 2019)

Un estudio efectuado por Ochoa (2017) de Quito – Ecuador, con el propósito de evaluar los factores de riesgo psicosociales en una empresa del sector petrolero, dedicada a brindar servicios de Spooler & Banda en las locaciones hidrocarburíferas, en la Región Amazónica, mediante la metodología SUCESO/ISTAS21 para determinar los riesgos prevalentes y las diferencias de riesgos psicosociales entre hombres y mujeres en un mundo laboral.

Para la aplicación del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 Versión Completa, se requiere la participación voluntaria de los trabajadores, el respeto por los derechos de quienes responden, la confidencialidad de los datos y la garantía de anonimato. / El trabajo se desarrollará mediante un proceso Hipotético – Deductivo, en base a su fundamento. Compensaciones está representado por un 88% de riesgo medio un 7% de riesgo alto y un 5% de riesgo bajo. Doble Presencia está representado por un 75% de riesgo medio un 22% de riesgo alto y un 3% de riesgo bajo.

Los resultados de la evaluación realizada para el sexo femenino están representados en base a las 5 dimensiones: Exigencias Psicológicas está representado un 65% de riesgo bajo y un 35% de riesgo medio. Lo que corresponde a trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades está representado

con un 100% en lo que se refiere a riesgo alto. Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo está representado con un 52% de riesgo alto, un 48% de riesgo medio. Compensaciones está representado por un 63% de riesgo medio un 13% de riesgo bajo. Doble Presencia está representado por un 100% de riesgo alto.

Un estudio realizado por Montes Veja y Garcia Pazmiño (2022) con el objetivo de analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial (FRPs) y la calidad de vida en el trabajo en empleados de dos empresas de servicios petroleros de Orellana-Ecuador. Su investigación se efectuó a partir de un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal analítico y no experimental. En este estudio participaron 178 colaboradores.

“En los FRPs predominaron los niveles altos en las dos empresas, en las dimensiones condiciones del lugar de trabajo 53,3%; carga de trabajo 63% y exigencias laborales 88%. Con el instrumento CVT-GOHISALO la dimensión satisfacción por el trabajo 55.4% prevaleció en nivel bajo. Por otra parte, se identificó que existe relación significativa entre varias dimensiones de FRPs y CVT, a excepción de soporte institucional para el trabajo.” (Montes Veja y Garcia Pazmiño 2022)

Por otro lado se encontró el estudio de Paez Calvopiña y Santillan Moroco (2023) en el que su objetivo fue establecer el análisis e identificación de los riesgos psicosociales que se vinculan a los trabajadores de empresas petroleras que se encuentran en asilamiento, puesto que las jornadas laborales en las que se desenvuelven y el trabajo cotidiano con máquinas pueden generar factores que incluyen el tipo de riesgos mencionados. Para ello, se estableció un objetivo general determinando conforme la revisión de investigaciones similares al analizar los factores de riesgos psicosociales que

poseen mayor incidencia y prevalencia en los trabajadores de las empresas petroleras que se encuentran en aislamiento por medio de una revisión sistemática exploratoria a nivel mundial.

Los materiales y métodos que se utilizaron se delimitaron de acuerdo al el diseño Scoping Review, el cual busca establecer mediante el desarrollo de una revisión sistemática narrativa de investigación bibliográfica científica, usando para ello, un método de búsqueda enfocado específicamente en el análisis de los factores de riesgos psicosociales que se presentan en los trabajadores que se encuentran en aislamiento y que prestan sus servicios para la industria petrolera.

Se distinguieron factores de riesgos psicosociales más habituales en el sector petrolero, entre los que se encuentra el exceso de trabajo, el cual asocian el empleo de tiempos prolongados en las jornadas establecidas, otro factor incidente dentro de la problemática se debe a la falta de apoyo social, situación que afecta el equilibrio emocional entre lo laboral y lo personal, sumado a la inseguridad laboral que el personal presenta, provocan un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores, lo cual se ve reflejado en el desempeño laboral y la productividad de la empresa.

Otro estudio fue realizado en Quito – Ecuador por los autores Vilaret Aimée y Amedaño Estévez (2023) basado en los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del sector petrolero durante jornadas extendidas de trabajo, con una revisión sistemática, con el objetivo de

identificar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del sector petrolero durante jornadas extendidas de trabajo.(Vilaret Aimée y Amedaño Estévez 2023)

En este estudio no experimental, descriptivo, tipo revisión sistemática. Se utilizaron artículos científicos que se encuentren publicados en bases de datos científicas tales como “Scielo”, “PubMed”, “Dialnet”, “Science Direct”, los mismos cumplieron con los criterios de inclusión. (Vilaret Aimée y Amedaño Estévez 2023)

“Se sintetizó toda la información en 12 artículos científicos de acuerdo con la metodología PRISMA, varios autores concuerdan que el tipo de trabajo es extenuante, y provoca complicaciones de tipo psicosocial en el trabajador, con impacto directo sobre su calidad y estilo de vida, por tal motivo, es importante que las organizaciones tengan herramientas y métodos para poder enfrentar estos riesgos.” (Vilaret Aimée y Amedaño Estévez 2023)

En relación entre las estrategias para afrontar los factores de riesgo psicosociales y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, los autores Cabezas, Uvidia y Cabezas de la ciudad de Riobamba Riobamba (2018) se enfocaron en la identificación de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la empresa MKP servicios petroleros, de la provincia de Orellana, teniendo como objetivo demostrar que el apoyo al interés por el trabajador /compensación, relaciones y apoyo social mejora el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MKP servicios petroleros, aplicando estrategias de capacitación, adiestramiento y actividades de recreación. (Uvidia y Cabezas de la ciudad de Riobamba Riobamba 2018)

“La metodología de investigación es pre experimental, tipo de investigación aplicada y se empleó el método deductivo. La población de estudio corresponde a la totalidad de los trabajadores 20 de la empresa MKP servicios petroleros.” (Uvidia y Cabezas de la ciudad de Riobamba Riobamba 2018)

“Se demostró que las estrategias aplicadas a los trabajadores de la empresa MKP servicios petroleros minimiza el nivel de riesgos psicosociales y mejora el desempeño laboral, brindando satisfacción a los trabajadores como a la empresa, mejorando el nivel de producción, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.” (Uvidia y Cabezas de la ciudad de Riobamba Riobamba 2018)

La evaluación realizada por los actores Peralta Beltrán y Bayas Guacoyante (2011) indicando que los riesgos laborales son factores que tienen una fuerte incidencia en los resultados de cualquier empresa, pues a mayor riesgo, más probabilidades de que surjan inconvenientes y principalmente, que la integridad de los trabajadores se vea afectada; realizaron su evaluación con el objetivo de identificar y evaluar los riesgos psicosociales en los empleados administrativos y operativos de la empresa, expuestos a riesgos psicosociales a fin de establecer medidas de control que ayuden a disminuir estos riesgos.

Realizaron la aplicación del método Ista 21 que se utiliza en las empresas europeas ha dado resultados positivos en su aplicación, ya que identifica y mide factores de riesgo: características propias de la organización del trabajo para las que hay suficientes evidencias científicas de que pueden perjudicar la salud.

Con lo cual presentaron resultados bastante preocupantes en cuanto a aspectos del conocimiento del personal sobre sus funciones y el tiempo para realizarlas, traducidas bajo los indicadores de exigencias psicológicas cognitivas, exigencias psicológicas cuantitativas y el control del tiempo; situaciones que fueron detectadas mediante la aplicación del método ISTAS 21 y por lo mismo se propone este plan como medida preventiva.

“La evaluación de factores de riesgo psicosocial en empresa de servicios petroleros, a través del método FPSICO y su propuesta de intervención, los autores Suasnavas Bermúdez y Cavez Noboa (2021) de la ciudad de Quito, mencionan que las condiciones de trabajo en la base de operaciones en el Puerto Francisco de Orellana, Ecuador, de una de las empresas transnacionales de servicios petroleros más importantes del mundo, presenta varios de los factores de riesgo psicosocial con especiales características.” (Suasnavas Bermúdez y Cavez Noboa 2021)

Su objetivo es identificar y analizar la percepción de los trabajadores de una empresa de servicios petroleros sobre los factores psicosociales de su entorno de trabajo y entender cómo pueden llegar a afectar su salud y así plantear una propuesta de intervención, a través del cuestionario de evaluación de factores psicosociales de método FPSICO. (Suasnavas Bermúdez y Cavez Noboa 2021)

“Los resultados globales indican que los empleados identifican tres factores psicosociales como los más problemáticos: carga mental con un 39.31% en situación nociva y 53.14% en situación intermedia, la autonomía temporal con 14.15% en situación nociva y 34.28% en situación intermedia y el interés por el trabajador con 2.83% en situación nociva y 17.30% en situación intermedia.” (Suasnavas Bermúdez y Cavez Noboa 2021)

Por otra parte el autor Montalvo Ormaza del Análisis y propuesta de intervención de riesgos psicosociales de la empresa Repsol Ecuador S.A. en

el año 2020 (2020) de la ciudad de Quito, “tiene como objetivo principal el analizar los riesgos psicosociales de la empresa Repsol Ecuador S.A. para tratarlos en el año 2020 a través de una propuesta de intervención.” (Montalvo Ormaza 2020)

Este estudio corresponde a un tipo no experimental y transeccional, ya que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables, los fenómenos se van a analizar en su ambiente natural y los datos se van a recolectar en un solo momento para describir las variables. También es de tipo descriptivo, ya que se va a medir el impacto de los riesgos psicosociales de la compañía en un determinado momento y se van a presentar datos respecto al mismo. (Montalvo Ormaza 2020)

“Luego de realizar el presente estudio, se concluye que las tres dimensiones más problemáticas y que presentan una mayor prevalencia son: Ritmo de trabajo, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo e Inseguridad sobre el empleo en el Bloque 16 de la empresa Repsol Ecuador S.A. en el año 2020.” (Montalvo Ormaza 2020)

1.2 Planteamiento del problema de investigación

Según la OMS el trabajo es una parte esencial de la vida, pero puede ser una fuente de riesgos psicosociales que afectan la salud mental y física de los empleados. Estos riesgos, que incluyen estrés, acoso y desequilibrio entre vida laboral y personal, se han intensificado en el entorno laboral moderno, afectando negativamente tanto a los individuos como a las organizaciones. (OMS, 2020)

Los riesgos psicosociales son aquellos que surgen de la organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, y que tienen

el potencial de causar daños psicológicos, físicos o sociales a los empleados. Entre los factores que contribuyen a estos riesgos se encuentran las altas demandas laborales, el escaso control sobre el trabajo, la falta de apoyo social, la ambigüedad en las funciones, la inseguridad laboral y las condiciones de trabajo deficientes. (PRADO URIBE, 2020)

“El estrés laboral es uno de los problemas psicosociales más comunes en el entorno laboral. Se manifiesta cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del empleado para manejarlas, lo que puede llevar a síntomas como ansiedad, fatiga, insomnio y problemas de concentración. A largo plazo, el estrés crónico puede contribuir a enfermedades más graves, como la depresión y las enfermedades cardiovasculares.” (PRADO URIBE, 2020)

El acoso laboral, o mobbing, es un riesgo psicosocial importante. Este fenómeno se conoce por comportamientos hostiles y repetidos hacia un empleado, estos pueden incluir insultos, amenazas, humillaciones y aislamiento social. El moobing puede provocar una disminución de la autoestima, ansiedad, depresión y en algunos casos, puede llevar a pensamientos suicidas. Además, este tipo de acoso laboral afecta la productividad y puede llegar a generar un ambiente de trabajo tóxico, aumentando la rotación de personal y los costos asociados con la pérdida de empleados valiosos para la organización. (Camacho Ramirez & Mayorga, 2017)

El desequilibrio entre la vida laboral y personal es un aspecto importante de los riesgos psicosociales. La presión por cumplir con largos horarios de trabajo y la disponibilidad constante pueden interferir de manera negativa con la vida personal de los empleados, llevando a un desgaste

emocional y físico. Este desequilibrio puede llegar a una disminución de la satisfacción laboral y personal, así como en un aumento del absentismo y enfermedad. (PRADO URIBE, 2020)

Los riesgos psicosociales en un entorno laboral petrolero, pueden tener un impacto negativo en el rendimiento laboral de sus colaboradores. Estos riesgos incluyen factores como el estrés, la carga de trabajo y las condiciones de trabajo peligrosas en las que se encuentren, estos factores pueden conllevar a problemas de salud mental y emocional. Varios estudios mencionan que los riesgos psicosociales no solo afectan el bienestar de los trabajadores, sino que también influyen directamente en su productividad y eficiencia laboral. (Calderón, Serna y Zuluaga, 2013). Es importante para la empresa identificar y mitigar estos riesgos para mejorar tanto la salud de sus empleados como su rendimiento laboral. (Juárez-García, 2015)

La carga de trabajo es otro factor crítico dentro de riesgos psicosociales. Los empleados en el sector petrolero en la mayoría de los casos enfrentan plazos ajustados y expectativas de rendimiento elevadas, lo que conlleva a una sobrecarga de trabajo. La falta de tiempo para recuperarse de manera adecuadamente entre sus turnos y la presión constante para cumplir con los objetivos de producción, pueden dar como resultado un agotamiento físico y mental. El agotamiento no solo reduce la capacidad de los trabajadores para desempeñarse de manera eficiente, sino que también aumenta el riesgo de errores y accidentes laborales, esto puede comprometer

la seguridad y vida de cada colaborador en el lugar de trabajo. (Guarín Urrego, K y Infante Quintero, L., 2024)

Las condiciones de trabajo peligrosas son una realidad constante en la industria petrolera. La exposición a sustancias químicas tóxicas, el riesgo de explosiones y accidentes industriales, y el trabajo en entornos extremos, pueden afectar gravemente el bienestar psicosocial de los empleados. La constante preocupación por la seguridad personal y la de los compañeros puede generar una tensión mental considerable, afectando la concentración y la toma de decisiones. (Guarín Urrego, K y Infante Quintero, L., 2024)

Los trabajadores de las empresas petroleras generalmente perciben que los riesgos psicosociales, como el estrés y la carga de trabajo excesiva, afectan de gran manera su entorno laboral, generando un ambiente de trabajo tenso y dificultando su capacidad para desempeñarse de manera adecuada. Estos riesgos no solo afectan en su salud mental y emocional, sino que también deterioran las relaciones interpersonales y disminuyen su compromiso organizacional, lo que impacta directamente en su productividad y bienestar general.

1.3 Preguntas de Investigación.

General

¿Cuáles son las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera en el Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral?

Específicos

- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales más comunes que enfrentan los colaboradores de la empresa petrolera en el Cantón La Joya de los Sachas?
- ¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales identificados con el desempeño laboral percibido por los colaboradores de la empresa petrolera en el Cantón La Joya de los Sachas?
- ¿Qué estrategias de afrontamiento utilizan los colaboradores de la empresa petrolera en el Cantón La Joya de los Sachas para enfrentar los riesgos psicosociales en su entorno laboral?

1.4 Objetivo General

Analizar las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral a fin de identificar estrategias efectivas de intervención para promover el bienestar y la productividad del personal

1.4.1 Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos psicosociales que enfrentan los colaboradores de la empresa petrolera en el Cantón La Joya de los Sachas.
- Examinar cómo los riesgos psicosociales identificados se relacionan con el desempeño laboral según la percepción de los colaboradores.

- Evaluar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los colaboradores para hacer frente a los riesgos psicosociales en el entorno laboral de la empresa petrolera.

1.5 Justificación

La investigación de los riesgos psicosociales en una empresa petrolera de la Joya de los Sachas por parte de trabajadores sociales es de vital importancia, especialmente por su impacto significativo en su calidad de vida y en el rendimiento laboral de los empleados.

Entorno Laboral de Alta Exigencia:

Las empresas petroleras operan en condiciones de alta exigencia y riesgo, donde los empleados enfrentan largas jornadas de trabajo, presión constante y exposición a peligros físicos. Estas condiciones pueden generar altos niveles de estrés y ansiedad, afectando directamente su rendimiento; estrés laboral en entornos de alta demanda puede reducir la productividad hasta en un 20% y aumentar los errores operacionales". (Buitrago Orjuela, Barrera Verdugo, Plazas Serrano, & Chaparro Penagos, 2021)

Impacto en la Productividad:

Los riesgos psicosociales, como el estrés y el agotamiento profesional, tienen un impacto directo y negativo en la productividad. Estudios han demostrado que empleados sometidos a altos niveles de estrés tienen un desempeño significativamente inferior y mayores tasas de ausentismo (Buitrago Orjuela, Barrera Verdugo, Plazas Serrano, & Chaparro Penagos, 2021). Identificar estos riesgos y desarrollar estrategias de intervención puede mejorar notablemente el bienestar del trabajador y esto redundará en la eficiencia operativa de la empresa..

Mejora del Desempeño a través del Bienestar:

El bienestar integral de los empleados es el primer objetivo del Trabajador Social en una empresa y, al implementar programas que aborden necesidades psicosociales, es probable que aumente el compromiso del personal, la satisfacción laboral y la motivación y esto, indirectamente, mejora su rendimiento. (Hernández Gracia, 2023)

Prevención de Problemas de Salud Crónicos:

La intervención temprana en problemas psicosociales puede prevenir el desarrollo de condiciones crónicas de salud "La intervención psicosocial adecuada puede reducir el riesgo de desarrollar trastornos de salud mental relacionados con el trabajo en un 30%" . Esto mejora la salud de los empleados, y, además mantiene su capacidad para desempeñarse eficazmente. (Gil-Monte, 2012)

La investigación de los riesgos psicosociales en una empresa petrolera es esencial para mejorar el bienestar y salud de los empleados, lo que repercute en su desempeño laboral. Al identificar y mitigar estos riesgos, es posible fomentar un entorno laboral saludable y seguro que beneficia a los empleados en su bienestar individual, y también fortalece la organización, contribuyendo a su sostenibilidad y éxito a largo plazo.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1 Referente teórico:

2.1.1 Teoría del Agotamiento Profesional de Maslach y Leiter

El agotamiento profesional, también conocido como burnout, es un fenómeno psicológico que ha cobrado relevancia en el ámbito laboral debido a sus efectos negativos tanto en los individuos como en las organizaciones. La Teoría del Agotamiento Profesional de Maslach y Leiter es una de las más influyentes en la comprensión de este fenómeno, destacando el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal como componentes centrales del burnout. (C&T, 2009)

Maslach y Leiter (1997) identifican tres dimensiones principales del agotamiento profesional:

- Agotamiento emocional: Sensación de estar emocionalmente cansado y agobiado por las altas demandas del trabajo.
- Despersonalización: Son actitudes y sentimientos negativos, pueden crear distancia hacia los clientes o compañeros de trabajo.
- Falta de realización personal: Sentirse ineficiente por la falta de logro y productividad en el trabajo.

Maslach y Leiter señalan algunos factores que pueden contribuir al desarrollo del agotamiento profesional, entre ellos:

- Sobrecarga de trabajo: Excedente de tareas y responsabilidades que una persona puede manejar lo que puede generar descontrol.
- Falta de control: Sensación de no tener el dominio sobre el trabajo y sus resultados.
- Recompensas insuficientes: Percepción de que el desempeño en el trabajo no es reconocido adecuadamente.

- Problemas en las relaciones interpersonales: Conflictos o falta de apoyo entre compañeros y superiores.
- Falta de equidad: Sensación de trato injusto o desigual en el trabajo.
- Valores contradictorios: Discrepancia entre los valores del empleado y los de la organización. (C&T, 2009)

Prevalencia del Agotamiento Profesional en Empresas Petroleras

El sector petrolero es conocido por ser especialmente exigente y estresante debido a factores como la alta carga de trabajo, los entornos peligrosos y las largas horas laborales. Estudios han mostrado que la prevalencia del agotamiento profesional en esta industria es considerablemente alta (C&T, 2009)

Factores Asociados al Agotamiento Profesional en el Sector Petrolero

Algunos factores específicos que pueden influir en el agotamiento profesional entre empleados de empresas petroleras incluyen:

- Condiciones laborales extremas: Trabajo en entornos peligrosos y aislados, con condiciones climáticas adversas.
- Altas demandas físicas y mentales: Largas jornadas de trabajo y necesidad de alta concentración y precisión.
- Presión por resultados: Expectativas altas y plazos estrictos para cumplir con objetivos de producción.
- Riesgos de seguridad: Alto riesgo de accidentes debido al entorno y presión de trabajo. (Gavilanes Banda & Morales Alomaliza, 2023)

Estrategias de Intervención y Prevención

Para mitigar el agotamiento profesional, es esencial que las empresas petroleras implementen estrategias efectivas de intervención y prevención, tales como:

- Programas de bienestar laboral: Promover de un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.
- Capacitación en manejo del estrés: Talleres y cursos que enseñen técnicas de manejo del estrés.

- Mejora de las condiciones laborales: Reducción de la carga de trabajo y mejora en la seguridad laboral en todos los aspectos.
- Apoyo psicológico: Acceso a los servicios de apoyo psicológico para los empleados. (Gavilanes Banda & Morales Alomaliza, 2023)

El agotamiento profesional es un problema crítico en el sector petrolero esto puede conllevar a consecuencias tanto para los empleados como para la organización. Comprender sus causas, así como implementar estrategias efectivas de intervención, es esencial para promover un entorno laboral saludable y sostenible.

2.1.2 Teoría del Estrés Organizacional (Cooper y Marshall)

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado debido a sus efectos negativos en la salud de los empleados y en el rendimiento organizacional. La Teoría del Estrés Organizacional de Cooper y Marshall proporciona un marco comprensivo para entender cómo los factores organizacionales influyen en el estrés laboral. Esta teoría es particularmente relevante en industrias de alta presión como la petrolera, donde los riesgos psicosociales pueden ser elevados debido a diversas condiciones laborales. (CHUQUILIN, 2018)

Cooper y Marshall (1976) proponen que el estrés laboral surge de la interacción entre los individuos y su entorno laboral. Identifican cinco fuentes principales de estrés en el trabajo:

- Factores Intrínsecos al Trabajo: Incluyen el entorno y condiciones físicas del trabajo, la sobrecarga laboral y los riesgos persistentes.
- Roles dentro de la Organización: Conflicto de roles, desconocimiento de funciones y sobrecarga de roles.
- Desarrollo de la Carrera: Inseguridad laboral, falta de promoción y desarrollo profesional.

- Relaciones Laborales: Calidad de las relaciones con superiores, colegas y subordinados.
- Estructura y Clima Organizacional: Políticas organizacionales, cultura corporativa y estilo de liderazgo. (CHUQUILIN, 2018)

Factores Organizacionales en el Sector Petrolero

En el sector petrolero, los empleados a menudo enfrentan condiciones laborales extremas, como largas jornadas, exposición a peligros físicos y un entorno de alta presión. Estas condiciones pueden aumentar significativamente el nivel de estrés y los riesgos psicosociales.

- Sobrecarga de Trabajo: La necesidad de cumplir con metas altas de producción en cortos tiempos de entrega, generan una sobrecarga de trabajo.
- Entorno Peligroso: El estar expuesto a sustancias tóxicas sumando el riesgo de accidentes, elevan de gran manera el estrés laboral. (Raymundo Márquez Amaro¹, 2022)

El conflicto de roles y la ambigüedad de roles son comunes en las empresas petroleras esto se debe a la complejidad y fluctuación de las operaciones y también por las estructuras jerárquicas.

- Conflicto de Roles: Expectativas contradictorias de diferentes superiores conllevan a causar estrés en el entorno de trabajo.
- Ambigüedad de Roles: Falta de claridad en las responsabilidades y tareas asignadas puede aumentar la ansiedad y la incertidumbre. (Raymundo Márquez Amaro¹, 2022)

Desarrollo de la Carrera

La inseguridad laboral y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional son preocupaciones significativas en la industria petrolera.

- Inseguridad Laboral: Los cambios del mercado y la dependencia de los precios del petróleo pueden generar ansiedad sobre la estabilidad del empleo.
- Falta de Promoción: Las oportunidades limitadas para el avance profesional pueden llevar a la insatisfacción y al estrés. (Camacho Ramirez & Mayorga, 2017)

Relaciones Laborales

Las relaciones laborales pueden ser tensas en el sector petrolero debido a la alta presión y las exigencias del trabajo.

- Relaciones con Superiores: Los líderes autoritarios pueden aumentar el estrés y la insatisfacción.
- Relaciones con Colegas: La competencia y la falta de apoyo entre colegas pueden contribuir al estrés. (Camacho Ramirez & Mayorga, 2017)

Estructura y Clima Organizacional

La cultura corporativa y las políticas organizacionales tienen un impacto significativo en el bienestar de los empleados.

- Cultura Corporativa: Una cultura enfocada únicamente en los resultados sin considerar el bienestar de los empleados puede aumentar el estrés.
- Políticas de Recursos Humanos: Políticas que no promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal o que no ofrecen apoyo adecuado pueden agravar los riesgos psicosociales. (Camacho Ramirez & Mayorga, 2017)

Estrategias para Mitigar el Estrés Organizacional

Mejorar las Condiciones Laborales

- Reducción de la Sobrecarga de Trabajo: Implementar turnos más cortos y equilibrar la carga de trabajo.
- Mejorar la Seguridad en el Trabajo: Invertir en equipos de protección y formación en seguridad. (Verduga-Pinargote & Ortiz Encalada, 2021)

Clarificar los Roles y las Responsabilidades

- Definición Clara de Roles: Establecer descripciones de trabajo claras y específicas.
- Capacitación en Gestión de Roles: Proporcionar formación sobre cómo manejar la ambigüedad y el conflicto de roles. (Verduga-Pinargote & Ortiz Encalada, 2021)

Promover el Desarrollo Profesional

- Oportunidades de Capacitación y Promoción: Ofrecer programas de desarrollo profesional y planes de carrera claros.
- Fomentar la Estabilidad Laboral: Crear políticas que mejoren la seguridad del empleo. (Verduga-Pinargote & Ortiz Encalada, 2021)

Fomentar Relaciones Saludables

- Mejorar la Comunicación: Promover una comunicación abierta y constructiva entre empleados y superiores.
- Fomentar el Trabajo en Equipo: Crear un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo. (Verduga-Pinargote & Ortiz Encalada, 2021)

Ajustar la Estructura y el Clima Organizacional

- Promover una Cultura de Bienestar: Generar valor en el bienestar de los empleados, así como también en sus los resultados.
- Políticas de Recursos Humanos Efectivas: Implementar políticas que apoyen el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados y además proporcionen apoyo psicológico. (Verduga-Pinargote & Ortiz Encalada, 2021)

Comprender cómo los factores organizacionales influyen en el estrés laboral es de gran importancia para desarrollar estrategias que mitiguen los riesgos psicosociales en las empresas petroleras. La aplicación de la Teoría del Estrés Organizacional de Cooper y Marshall permite identificar áreas de intervención precisas para mejorar el bienestar de los empleados y aumentar la eficiencia y sostenibilidad de la organización.

2.2 Referente Conceptual

- Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se refieren a aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social, que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico. Estos riesgos pueden afectar la salud mental, el bienestar y el rendimiento de los

trabajadores. Los principales factores de riesgo psicosocial incluyen la Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, estrés Organizacional, salud mental y emocional insuficiente, estos factores pueden conducir a un estrés significativo y otros problemas de salud mental. (INSST, 2021)

Las consecuencias de los riesgos psicosociales son amplias y afectan tanto a los trabajadores como a las organizaciones. Para los empleados, estos riesgos pueden llevar a estrés laboral, burnout, problemas de salud mental como ansiedad y depresión, y problemas de salud física como trastornos músculo-esqueléticos y enfermedades cardiovasculares. Además, pueden reducir la satisfacción laboral y aumentar el ausentismo lo cual conlleva a la rotación de personal. Para las empresas, los riesgos psicosociales pueden resultar en una disminución de la productividad, costes adicionales por bajas y tratamientos de enfermedades, desde este aspecto ya es un impacto negativo organizacionalmente. (Cooper & Marshall, 1976)

La evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa es de gran importancia para identificar y abordar todos estos problemas. Los métodos y herramientas de evaluación generalmente son encuestas y cuestionarios como el CoPsoQ, entrevistas y grupos focales, observación directa, análisis de registros de salud y ausentismo, e indicadores organizacionales como la tasa de rotación y productividad.

Estas evaluaciones permitirán a la empresa a identificar áreas problemáticas y desarrollar las estrategias necesarias para mitigar los riesgos. (INSST, 2024)

Las estrategias de intervención y prevención son esenciales para gestionar los riesgos psicosociales. A nivel organizacional, se pueden implementar medidas de reestructuración de puestos de trabajo para reducir la carga de trabajo, generar la autonomía y participación de los trabajadores, mejorar el apoyo social y la comunicación, implementar programas de desarrollo profesional, y establecer mejores políticas para la facilitar un equilibrio entre la vida laboral y personal. A nivel individual, se pueden promover la formación en habilidades de manejo del estrés, programas de bienestar y salud mental, actividades de ocio y tiempo libre fuera del trabajo, y hábitos saludables como el ejercicio físico y una alimentación balanceada. (INSST, 2024)

La regulación sobre riesgos psicosociales incluye normativas y directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como legislación nacional e internacional sobre salud y seguridad en el trabajo. Diferentes países han establecido directivas específicas para abordar estos riesgos, reconociendo la importancia de un ambiente laboral saludable y seguro. (OIT, 2016)

- **Carga y ritmo de trabajo**

La carga de trabajo se refiere a la cantidad de tareas, responsabilidades y obligaciones que un trabajador debe cumplir en un determinado período. Esta carga puede ser física o mental y puede variar su intensidad y duración. El ritmo de trabajo, por otro lado, es la velocidad y la frecuencia con la que se deben realizar las tareas asignadas. Ambos factores son determinantes en la experiencia laboral de los empleados y tienen un impacto fuerte en su bienestar y rendimiento. (SEGOVIA, 2012)

Elementos de la Carga y Ritmo de Trabajo

Carga Física: Se refiere al esfuerzo físico requerido para realizar tareas laborales. Entre ellos las posturas al realizar movimientos repetitivos y la duración de la actividad física. (Villar, s.f.)

Carga Mental: Involucra el esfuerzo cognitivo, tomar decisiones y resolver problemas en el trabajo. También puede incluir la complejidad de las tareas, el volumen de información del trabajo y la necesidad de concentración. (García & del Hoyo Delgad, 2008)

Intensidad y Duración: La intensidad se refiere a la exigencia de las tareas, mientras que la duración es el tiempo durante el cual se mantiene esta exigencia. Ambos pueden influir en la fatiga y el estrés del trabajador. (García & del Hoyo Delgad, 2008)

Ritmo de Trabajo: Este concepto abarca la velocidad a la que se deben completar las tareas y la constancia de esta velocidad. Un ritmo de trabajo acelerado y continuo puede llevar a un mayor estrés y riesgo de errores. (García & del Hoyo Delgad, 2008)

Impacto de la Carga y Ritmo de Trabajo

Salud Física y Mental: Una carga de trabajo elevada y un ritmo acelerado pueden causar fatiga, estrés, trastornos musculoesqueléticos y problemas cardiovasculares. A nivel mental, pueden conducir a ansiedad, depresión y burnout. (OMS, 2024)

Rendimiento y Productividad: Si bien una carga de trabajo adecuada y un ritmo óptimo pueden aumentar la productividad, excesos en estos aspectos suelen tener el efecto contrario,

disminuyendo la eficiencia y aumentando los errores. (Cretio, 2024)

La gestión adecuada de la carga y el ritmo de trabajo es crucial para la salud y bienestar de los empleados, así como para la eficiencia y productividad de las organizaciones. El comprender los factores que influyen en estos aspectos y aplicar las estrategias efectivas de gestión puede reducir los riesgos asociados y promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

- **Desarrollo de competencias**

El desarrollo de competencias es el proceso mediante el cual se identifican y mejoran las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñarse de manera efectiva en el ámbito laboral. Las competencias pueden ser técnicas relacionadas directamente con las tareas específicas del trabajo, o también la comunicación, el liderazgo y la capacidad de trabajar en equipo. Para los trabajadores, implica un crecimiento profesional y personal, y además de satisfacción laboral. Para las empresas una fuerza laboral competente es esencial para mantener la competitividad, la innovación y la calidad en los productos y servicios. (Martínez, 2018)

Tipos de Competencias

Competencias Técnicas: Son habilidades específicas y conocimientos necesarios para realizar tareas concretas en un trabajo. Incluyen el manejo de herramientas, software especializado, técnicas específicas del campo, etc. (Boyatzis, 1982)

Competencias Blandas: También conocidas como competencias interpersonales o sociales, incluyen habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la adaptabilidad y el liderazgo. (Goleman, 1998)

Competencias de Gestión

Estas competencias son esenciales para roles de supervisión y liderazgo, e incluyen la planificación estratégica, la toma de decisiones, la gestión de recursos y la motivación de equipos. (Mintzberg, 1973)

El desarrollo de competencias es un proceso continuo y estratégico que beneficia tanto a los empleados como a las organizaciones. A través de la formación, la mentoría, la rotación de puestos y la evaluación constante, las empresas pueden asegurarse de que sus empleados estén preparados para enfrentar los desafíos actuales y futuros, mejorando así su rendimiento y satisfacción laboral.

- **Margen de acción y control**

El margen de acción y control se refiere a la capacidad de un trabajador para influir en los aspectos de su trabajo, tomar decisiones y tener autonomía en la realización de sus tareas. Este concepto es fundamental para entender cómo los empleados perciben y manejan su entorno laboral, y se relaciona estrechamente con su bienestar y rendimiento. (Burns & Stalker, 1961)

Bienestar y Salud Mental: Un margen de acción y control se basa con niveles bajos de estrés y mayor bienestar psicológico. La autonomía permite a los empleados sentirse más competentes y satisfechos. (Karasek R. A., 1979)

Rendimiento y Productividad:

Los trabajadores que tienen control sobre sus tareas tienden a ser más productivos y eficientes. La capacidad de tomar decisiones y ajustar el ritmo de trabajo mejora el rendimiento. (Hackman & Oldham, 1976)

Motivación y Satisfacción Laboral: El margen de acción y control está relacionado con la motivación. Empleados con mayor autonomía experimentan una mayor satisfacción laboral y compromiso con la organización. (Deci & Ryan, 2000)

El margen de acción y control es necesario para el bienestar y rendimiento de los empleados. Organizaciones que fomentan la

autonomía y el control en el trabajo no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también los impulsan ser productivos e innovadores. Implementar estrategias que aumenten la autonomía de los empleados puede resultar en beneficios significativos tanto para los individuos como para las organizaciones.

- **Organización del trabajo**

La organización del trabajo se refiere a la manera en que se coordinan y gestionan las tareas y responsabilidades dentro de una empresa. Este concepto abarca la distribución de actividades a desarrollar, sus procedimientos y la asignación de recursos para alcanzar los objetivos de la organización de manera oportuna. (Spreitzer, 1995)

Elementos Clave

Estructura Organizacional: “La forma en que se dividen y agrupan las tareas dentro de la organización, incluyendo jerarquías y relaciones de reporte.” (Mintzberg, 1979)

Procesos y Procedimientos: “Los métodos y normas que guían cómo se realizan las tareas y se toman las decisiones.” (Hammer & Champy, 1993)

Asignación de Recursos: La distribución de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para realizar de manera eficiente las tareas organizacionales. (Robbins & Coulter, 2012)

Coordinación y Comunicación: Son las interacciones para asegurar que las diferentes partes de la organización trabajen conjuntamente de manera eficaz. (Daft, 2015)

La organización del trabajo es la base fundamental para lograr los objetivos de una empresa. Implica estructurar y gestionar tareas y recursos de manera que se logre eficiencia, productividad y satisfacción laboral. Mediante la implementación de estrategias adecuadas, las organizaciones pueden mejorar grandemente su rendimiento y adaptabilidad.

- **Estrés laboral**

El estrés laboral se da como una respuesta física y emocional que ocurre cuando el exceso de trabajo supera las capacidades y recursos del empleado. Esta condición puede resultar en múltiples factores, incluidos la carga de trabajo excesiva, conflictos interpersonales, falta de control sobre las tareas y un entorno laboral desfavorable. (Quick, Quick, Nelson, & Hurre, 1997)

Causas del Estrés Laboral

Carga de Trabajo Excesiva: Exigencias de trabajo que superan la capacidad del empleado para cumplirlas, tanto en términos de cantidad como de complejidad. (Cooper & Marshall, 1976)

Ambigüedad y Conflicto de Rol: Inconsistencias y falta de claridad en las expectativas del trabajo, que pueden generar incertidumbre y estrés. (Kahn, Wolfe, Quinn, & Snoek, 1964)

Conflictos Interpersonales: Relaciones tensas o conflictivas con colegas, supervisores o subordinados. (Spector & Jex, 1998)

Condiciones Físicas y Ambientales: Factores como el ruido, la iluminación inadecuada, la ergonomía deficiente y la falta de recursos adecuados. (Evans & Johnson, 2000)

Consecuencias del Estrés Laboral

Problemas de Salud Física: El estrés laboral crónico puede contribuir a problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, hipertensión y trastornos musculoesqueléticos. (Schnall, Landsbergis, & Baker, 1994)

Salud Mental y Emocional: Puede causar ansiedad, depresión, agotamiento emocional y disminución de la autoestima. (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)

Desempeño Laboral: El estrés puede afectar negativamente el rendimiento laboral, reduciendo la productividad y aumentando los errores y accidentes. (Jex, 1998)

El estrés laboral es un gran problema que afecta tanto a empleados como a organizaciones. Comprender sus causas y consecuencias es vital para implementar estrategias que mitiguen su impacto. A través de intervenciones organizacionales, apoyo social y técnicas de manejo del estrés, es posible crear un entorno laboral más saludable y productivo.

2.3 Referente Normativo

2.3.1 Normativas Nacionales

Constitución de la República del Ecuador

- **Artículos 326 y 328:** Estos artículos establecen el derecho de los trabajadores a un entorno laboral seguro y saludable, incluyendo la protección contra riesgos psicosociales. (Ecuador, 2008)

Art. 326 (5). Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Ecuador, 2008)

Art. 328: La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. (Ecuador, 2008)

Código de Trabajo

- **Artículos 38,42 y 410:** Regulan la obligación del empleador de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, así como la prevención de riesgos laborales, incluyendo los psicosociales. (Gallo, 2005)

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Gallo, 2005)

Art. 42: 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código. (Gallo, 2005)

Art. 410: Obligaciones respecto de la prevención de riesgos: Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o

su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Gallo, 2005)

Reglamento de Higiene y Seguridad

- **Decreto Ejecutivo 2393 (2020):** Establece el marco general de la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador, incluyendo la obligación de los empleadores de identificar y gestionar riesgos laborales. (Amazónica, 2020)

2) Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

3) Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.

4) Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.

5) Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.

6) Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

8) Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.

9) Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

10) Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos. (Amazónica, 2020)

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

- **Decreto Ejecutivo 2393 (1991):** “Este reglamento especifica las medidas de seguridad y salud que deben adoptar los empleadores, incluyendo la identificación y gestión de riesgos psicosociales”. (Humanos, 2021)

Art.4. Obligaciones de servidores y trabajadores:

“f. Velar y concienciar sobre el cuidado integral de su propia salud física y mental, así como por el de los demás servidores y trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores.” (Humanos, 2021)

“g. Informar oportunamente sobre cualquier accidente o dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo. El trabajador, sus compañeros o sus familiares (en caso de accidente intinere), deben informar a su jefe inmediato y éste a su vez a la unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.” (Humanos, 2021)

Art. 5. Derechos servidores y trabajadores:

a. Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

b. Los derechos de consulta, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

c. Las y los servidores y trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan, así como las medidas que ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos. (Humanos, 2021)

2.3.2 Normativas Internacionales

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio 155 y 187 sobre seguridad y salud de los trabajadores: Ratificado por Ecuador, establece principios para la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo. (OIT, 1981-2006)

El Convenio núm. 155 establece que el «objeto» de la política nacional es prevenir los accidentes y los daños, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. (OIT, 1981-2006)

El Convenio 187 insta a los Miembros a promover la mejora continua de la SST con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. El Convenio aboga por el establecimiento de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, en la que se conceda la máxima prioridad al principio de prevención. (OIT, 1981-2006)

ISO 45001

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Muchas empresas en Ecuador adoptan esta norma internacional para estructurar sus sistemas de gestión de seguridad y salud, incluyendo la gestión de riesgos psicosociales.

El propósito de un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es establecer un marco para manejar los riesgos y oportunidades asociados con la SST. El objetivo principal y los resultados esperados de dicho sistema son prevenir lesiones y daños a la salud relacionados con el trabajo, proporcionando entornos laborales seguros y saludables. Por ello, es indispensable para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST mediante la implementación de medidas preventivas y de protección. (ISO, 2018)

2.4 Referente Estratégico

2.4.1 Plan Nacional de Desarrollo 2024-2025

El Plan Nacional de Desarrollo 2024-2025 de Ecuador proporciona una guía estratégica integral para el desarrollo socioeconómico del país, y dentro de este contexto, la gestión de los riesgos psicosociales en los trabajadores de sectores clave como la industria petrolera se alinea con varios de sus ejes y objetivos

Eje Social

Salud y Seguridad en el Trabajo

•**Objetivo:** Mejorar las condiciones de vida de la población de forma integral, promoviendo el acceso equitativo a salud, vivienda y bienestar social. (Senplades, 2024)

•**Política 1.4:** Fortalecer la vigilancia, prevención y control de enfermedades transmisibles y no transmisibles. (Senplades, 2024)

•**Estrategias:** Fortalecer el modelo comunitario de salud mental, con abordaje de prevención y rehabilitación. (Senplades, 2024)

Enfoques de Igualdad

•**Política 1.3:** Mejorar la prestación de los servicios de salud de manera integral, mediante la promoción, prevención, atención primaria, tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos, con talento humano suficiente y fortalecido, enfatizando la atención a grupos prioritarios y todos aquellos en situación de vulnerabilidad. (Senplades, 2024)

•**Estrategias:** Fortalecer prácticas de vida saludables que promuevan la salud en un ambiente y entorno sostenible, seguro e inclusivo; con enfoques de derechos, intercultural, intergeneracional, de participación social y de género. (Senplades, 2024)

Fortalecimiento del Sistema de Salud Ocupacional: Mejorar los servicios de salud ocupacional específicos para la industria petrolera, incluyendo la evaluación y gestión de riesgos psicosociales.

Programas de Promoción de la Salud Mental: Implementar programas de salud mental y bienestar para prevenir y gestionar el estrés y otros riesgos psicosociales.

Eje Desarrollo Económico

Responsabilidad Social Empresarial

•**Objetivo:** Incentivar la generación de empleo digno (Senplades, 2024)

•**Política 6.1:** Fomentar las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva garantizando el cumplimiento de derechos laborales. (Senplades, 2024)

•**Estrategias:** Fortalecer las acciones de control a las partes involucradas para verificar el cumplimiento de los derechos laborales. (Senplades, 2024)

•**Política 6.5:** Garantizar la igualdad de remuneración y/o retribución económica entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

•**Estrategias:** Implementar normativa secundaria para reforzar el cumplimiento de obligaciones sobre retribución económica entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. (Senplades, 2024)

Comités de Salud y Seguridad: Establecer comités de salud y seguridad en los lugares de trabajo que incluyan representantes de los trabajadores para abordar riesgos psicosociales.

Encuestas y Consultas: Realizar encuestas periódicas y consultas con los trabajadores para identificar y gestionar problemas psicosociales.

Eje Infraestructura, Energía y Medio Ambiente

Política 8.1: Mejorar la conectividad digital y el acceso a nuevas tecnologías para la población. (Senplades, 2024)

Estrategias: Incrementar la cobertura de la tecnología 4G en el territorio nacional. (Senplades, 2024)

Tecnologías de Evaluación y Monitoreo: Utilizar tecnologías avanzadas para la evaluación y monitoreo continuo de riesgos psicosociales.

Capacitación y Desarrollo: Ofrecer programas de capacitación continua para directivos y empleados sobre la identificación y gestión de riesgos psicosociales.

2.4.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible

“Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son una parte integral de la Agenda 2030, un marco creado por la ONU y presentado formalmente en la sesión de la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. La Agenda 2030 propone un plan de acción a quince años destinado a erradicar la pobreza, proteger el medio ambiente y mejorar la calidad de vida y las oportunidades de todas las personas, sin importar su ubicación.” (ACNUR, 2001)

Salud y Bienestar

Meta ODS: 3.3 Fortalecer la vigilancia, prevención y control de enfermedades transmisibles y no transmisibles; Fortalecer la vigilancia, prevención y control de enfermedades transmisibles y no transmisibles. (Senplades, 2024)

Meta ODS: 3.c Aumentar considerablemente la financiación de la salud y la contratación, el perfeccionamiento, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo. (Senplades, 2024)

Trabajo decente y Crecimiento Económico

Meta ODS: 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. (Senplades, 2024)

Meta ODS: 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. (Senplades, 2024)

Trabajo decente y Crecimiento Económico

Meta ODS: 9.c Aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a Internet en los países menos adelantados de aquí a 2020) (Senplades, 2024)

En el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), Abordar adecuadamente los riesgos psicosociales en el entorno laboral no solo mejora la salud, bienestar y productividad de los colaboradores, sino que también contribuye a crear un ambiente de trabajo seguro, equitativo y conectado. Esto permite a las organizaciones alinearse con los objetivos globales de desarrollo sostenible, promoviendo un desarrollo integral y sustentable tanto para los empleados como para la comunidad en general.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la Investigación.

Esta investigación estará orientada en el enfoque mixto, el cual según Chen (2006) “es la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio”; para Fernandez, Baptista, & Sampieri (2014)“ se utilizan las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales”, esto con la finalidad de tener un panorama más completo y así poder abordar de mejor manera el estudio realizado.

3.2. Tipo y Nivel de la Investigación.

Esta investigación será de nivel exploratorio, lo que significa que se recopilará información sobre las variables de estudio. En este caso, el enfoque estará en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras. Se buscará medir y recoger datos sobre diversos aspectos relacionados con su entorno laboral, identificando patrones y relaciones entre las variables investigadas. (Fernandez, Baptista, & Sampieri, 2014)

Por tratarse de un tema del cual no se tiene mayor conocimiento, se realizará un estudio exploratorio el cual, según Fernández, Baptista, & Sampieri (2014) tiene como objetivo examinar un tema o problema de investigación poco estudiado. Con esta perspectiva se espera obtener una comprensión inicial y generar hipótesis que puedan ser exploradas en estudios futuros.

3.3. Método de Investigación.

El método de la presente investigación utiliza un enfoque mixto con diseño exploratorio secuencial. Este diseño se basa en la recolección y análisis de datos cuantitativo en una primera fase, seguida de una segunda fase en la que se recaban y analizan datos cualitativos; Luego se complementan y se comparan ambos conjuntos de datos a fin de obtener información más amplia y concreta sobre el estudio realizado. (Fernandez, Baptista, & Sampieri, 2014)

3.4. Universo, Muestra y Muestreo.

3.4.1 Universo

“Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.” (Pineda et al , 1994:108) "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros.” (Pineda et al , 1994:108)

Para la presente investigación, el universo es representado por los trabajadores de una empresa petrolera en el canton la Joya de los Sachas, la cual consiste en una poblacion de 52 personas que laboran en el área administrativa y operativa.

Se describe la cantidad de colaboradores por área:

Tabla 1: Áreas de Trabajo

Áreas de Trabajo	Cantidad
Área Administrativa	9
Área RR. HH (Administrativa)	1

Área de Inventario (Administrativa)	1
Área Financiera (Administrativa)	4
Área Técnica (Operativa)	33
Área de Producción (Operativa)	4
Total	52

3.4.2 Muestra

“Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación”. (López, 2004), en este estudio se tomará una muestra de 47 personas, entre las cuales comprenden hombres y mujeres, tanto del área operativa y administrativa. La muestra abarca diversas áreas, entre ellas edades, instrucción académica, identificaciones étnicas y años de servicio.

Para analizar las percepciones de los colaboradores de la empresa petrolera en el Cantón La Joya de los Sachas, se llevará a cabo una encuesta inicial. Basándose en los resultados obtenidos, se desarrollarán entrevistas con ciertos trabajadores, enfocándose en las áreas donde se identifiquen mayores riesgos. Este enfoque permitirá profundizar y analizar de manera más detallada el estudio en curso.

3.4.3 Muestreo

“Es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población”(MATA et al, 1997:19)

Para esta investigación, se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a las condiciones específicas de la encuesta. Este método permite seleccionar empleados de una ubicación específica que estén

dispuestos a participar, basándose en la proximidad de los individuos (Vasquez, 2017). es un tipo de muestreo que es más recomendable para las investigaciones, debido a que es más eficiente, preciso y nos aseguran la representatividad de la muestra extraída (Vasquez, 2017). Este tipo de muestreo no solo satisface las necesidades de información, sino que también es eficaz para la recolección de datos.

3.5. Formas de Recolección de la Información.

Para realizar la recolección de la información en la presente investigación, se desarrollarán dos métodos principales: El cuestionario de riesgos psicosociales y las entrevistas. El cuestionario de riesgos psicosociales será utilizado como herramienta inicial para recopilar datos cuantitativos, permitiendo obtener una visión general de las percepciones y experiencias de los colaboradores de la empresa petrolera. A partir de los resultados de las encuestas, se identificarán dimensiones clave que guiarán la siguiente fase del estudio.

Posteriormente, se realizarán las entrevistas a ciertos trabajadores seleccionados en función de las respuestas obtenidas en las encuestas. Estas entrevistas cualitativas permitirán explorar más detalladamente los temas identificados como críticos, proporcionando un entendimiento más profundo y claro de las experiencias y percepciones de los empleados.

El instrumento que usaré será el Cuestionario de Riesgos Psicosociales, que consta de 58 preguntas divididas en 8 dimensiones: carga y ritmo de trabajo; desarrollo de competencias; liderazgo; margen de acción y

control; organización del trabajo; recuperación; soporte y apoyo; y finalmente Otros Puntos Importantes sobre estrés organizacional, y salud mental y emocional. A través de estas dimensiones, se logrará identificar los niveles de riesgo (bajo, medio o alto) en cada una de ellas.

Tabla 2: Dimensiones

Dimensiones	Preguntas
Carga y ritmo de trabajo	4
Desarrollo de competencias	4
Liderazgo	6
Margen de acción y control	4
Organización del Trabajo	6
Recuperación	5
Soporte y Apoyo	5
Otros Puntos Importantes sobre: Estrés Organizacional / Salud Mental y Emocional	24
Total	58

El instrumento se aplicará mediante Google Forms, para facilidad de cada uno de los colaboradores.

3.6. Formas de Análisis de la Información

Se trabajará en base a los resultados obtenidos del cuestionario de riesgos psicosociales, según como lo indica el siguiente cuadro:

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	174	175 a 232	117 a 174	58 a 116
RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	15	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	15	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	72	73 a 96	49 a 72	24 a 48

Fuente: Extraído del Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Este trabajo de investigación tendrá un análisis de información estadístico, triangulación y codificación axial.

“La triangulación se refiere al uso de varios métodos, de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno”. (Benavides & Restrepo, 2005)

En la codificación de segundo nivel, conocida como codificación axial, se comparan las categorías (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Este tipo de análisis implica agrupar las variables por temas o patrones, relacionarlas y luego ejemplificar estas unidades de análisis. El objetivo principal de esta codificación es identificar vinculaciones, asociaciones y conexiones entre las categorías estudiadas. Esto requiere una búsqueda activa de las relaciones entre las categorías, la cual se realiza mediante una comparación constante de todas las variables, los resultados y las teorías en las que se basa la investigación.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 De los Objetivos Específicos.

Para cumplir con los objetivos específicos planteados, se realizó una encuesta a 47 empleados de una empresa petrolera del Cantón la Joya de los Sachas, el instrumento utilizado fue el cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo con 58 preguntas, dividido en 8 dimensiones.

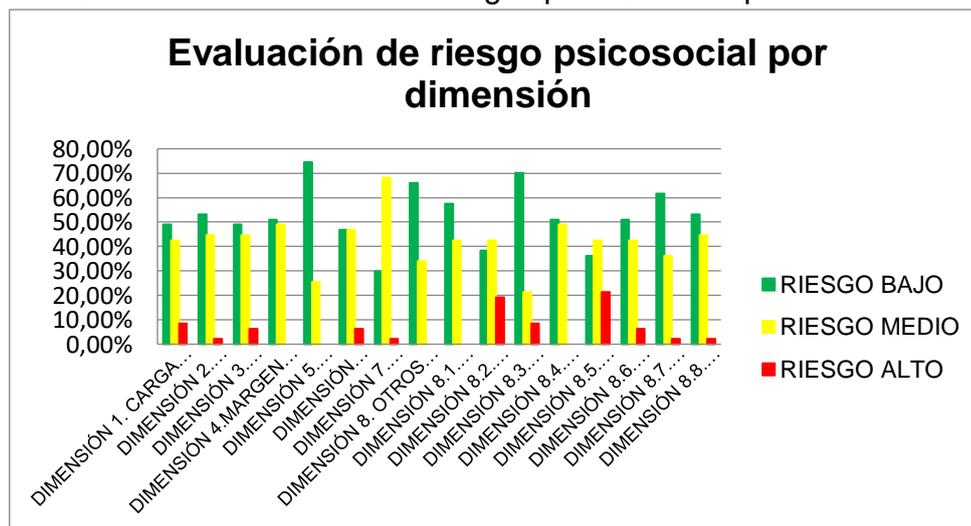
Además, se realizaron entrevistas a 6 empleados entre ellos hombres y mujeres de diferentes áreas de trabajo, tanto administrativa como operativa. Las entrevistas se basaron en las dimensiones que presentaron mayor riesgo en los resultados de la encuesta realizada.

Los resultados de la encuesta aplicada, dan como resultado respuesta a nuestro primer objetivo:

4.2 Objetivo1:

Identificar los riesgos psicosociales que enfrentan los colaboradores de la empresa petrolera en el Cantón La Joya de los Sachas.

Gráfico 1: Evaluación de riesgos psicosociales por dimensión.



Una vez realizada la encuesta se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3: Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	48,94%	42,55%	8,51%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	53,19%	44,68%	2,13%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	48,94%	44,68%	6,38%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	51,06%	48,94%	0,00%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	74,47%	25,53%	0,00%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	46,81%	46,81%	6,38%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	29,79%	68,09%	2,13%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	65,96%	34,04%	0,00%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	57,45%	42,55%	0,00%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	38,30%	42,55%	19,15%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	70,21%	21,28%	8,51%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	51,06%	48,94%	0,00%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	36,17%	42,55%	21,28%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	51,06%	42,55%	6,38%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	61,70%	36,17%	2,13%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	53,19%	44,68%	2,13%

En general, el riesgo medio y bajo predominan en la mayoría de los casos.

Algunas subdimensiones como: Carga y Ritmo de trabajo, Recuperación, Soporte y Apoyo, Acoso Laboral, Adicción al trabajo, Condiciones de trabajo y Doble Presencia, muestran un riesgo alto considerable (aproximadamente sobre el 6 % en algunos casos).

En resumen, el gráfico revela que, en la mayoría de las dimensiones, el riesgo medio y bajo son predominantes. Sin embargo, hay áreas específicas, donde el riesgo alto es notablemente mayor. Esto sugiere que estas áreas pueden necesitar una atención especial en términos de intervención y estrategias para mitigar los riesgos psicosociales.

A continuación, en base a las dimensiones con mayor riesgo, en este caso 7, describiremos cada uno de ellos:

4.2.1 Dimensión Carga y Ritmo de Trabajo:

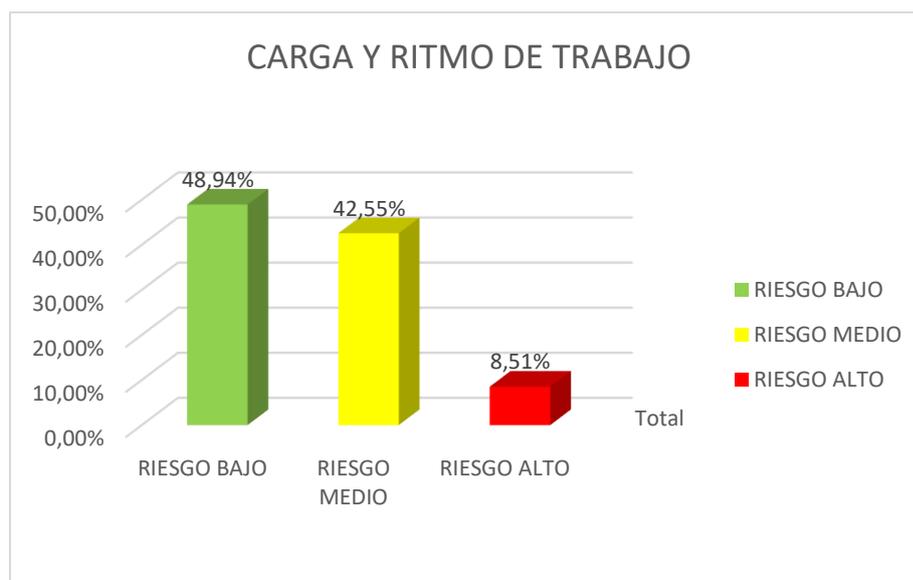


Gráfico 2: Carga y Ritmo de Trabajo

Interpretación:

Esta dimensión se refiere a un conjunto de exigencias tanto mentales como físicas que una persona enfrenta en su entorno laboral; la misma que presenta un riesgo bajo de 48,94%, riesgos medio de 42.55% y un riesgo alto de 8,51%, lo cual es preocupante debido a que el riesgo bajo se encuentra por debajo del 50% total.

A continuación, mostraremos los resultados de la dimensión carga y ritmo de trabajo en referencia a las áreas de trabajo del personal de la empresa:

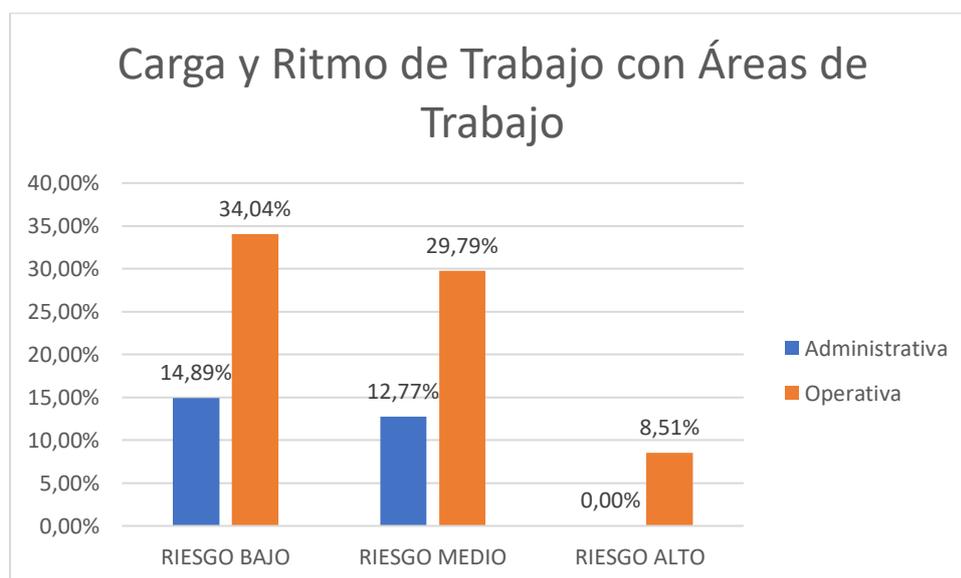


Gráfico 3: Carga y Ritmo de Trabajo con Áreas de Trabajo

Interpretación:

Riesgo Bajo: Un porcentaje considerablemente mayor de trabajadores del área operativa en si el 34,04% perciben un riesgo bajo en carga y ritmo

de trabajo comparado con el área administrativa con un 14,89%. Esto es positivo para la operación, pero se sugiere que la carga de trabajo en el área administrativa podría ser mejorada.

Riesgo Medio: Nuevamente, los trabajadores operativos tienen una mayor percepción de riesgo medio 29,79%, en comparación con los administrativos 12,77%. Este dato indica que, aunque el área operativa tiene una alta percepción de bajo riesgo, también hay una significativa percepción de riesgo medio, lo cual podría indicar variabilidad en las condiciones de trabajo.

Riesgo Alto: No hay trabajadores en el área administrativa que perciban un riesgo alto 0%, mientras que en el área operativa un 8,51% lo percibe. Este es un dato que necesita atención ya que un nivel de riesgo alto es crítico para el bienestar y la eficiencia de los trabajadores operativos.

4.2.2 Dimensión Recuperación:

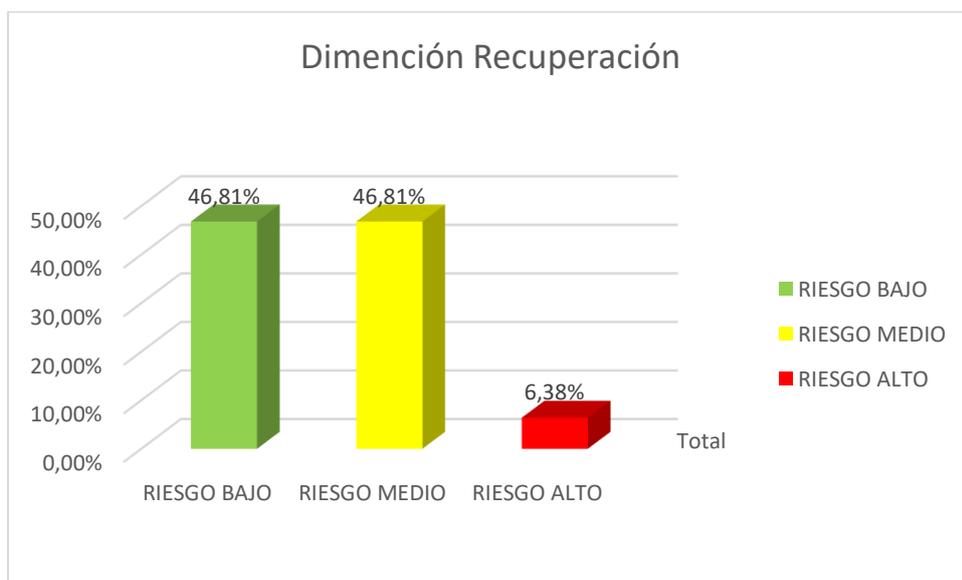


Gráfico 4: Dimensión Recuperación

Interpretación:

Esta dimensión se centra en el tiempo dedicado al descanso y la recuperación de energía tras realizar esfuerzos físicos y/o mentales vinculados al trabajo.; en sus resultados la misma presenta un riesgo bajo de un 46,81%, es un buen indicador, ya que casi la mitad de los encuestados sienten que tienen una buena capacidad de recuperación; en riesgo medio cuenta con un 46.81%, este porcentaje es igual al del riesgo bajo, lo que indica que hay áreas para mejorar en términos de apoyo y recursos para la recuperación, finalmente en riesgo alto, presenta un 6.38%, aunque este porcentaje es relativamente bajo, sigue siendo significativo. Un riesgo alto en recuperación puede tener impactos negativos en el bienestar general y en el desempeño laboral de estos individuos.

A continuación, mostraremos los resultados de la dimensión de Recuperación en referencia a la edad de los trabajadores:

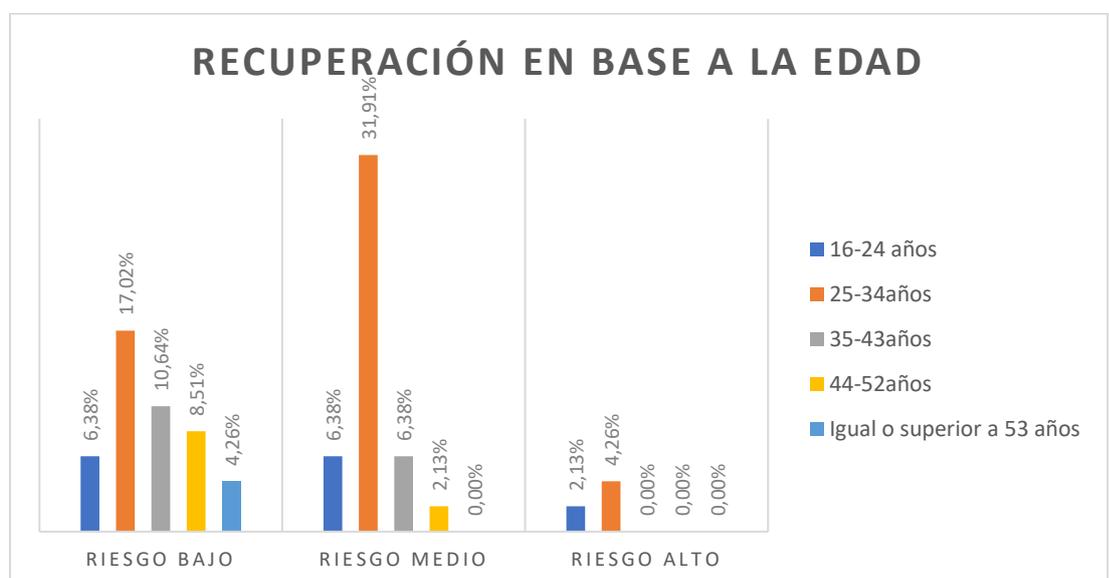


Gráfico 5: Recuperación en base a la edad.

Interpretación:

Riesgo Bajo: Se presentan los siguientes resultados: En edades entre 16-24 años presenta el: 6,38%; edades de 25-34 años: 17,02%; 35-43 años: 10,64%; 44-52 años: 8,51%; Igual o superior a 53 años: 42,55%. El grupo de edad de 53 años o más tiene la mayor percepción de riesgo bajo (42,55%), lo que sugiere que este grupo se siente más recuperado en comparación con los otros grupos. El grupo de 25-34 años también muestra una percepción relativamente buena con un 17.02%.

Riesgo Medio: Se presentan los siguientes resultados: Edades de 16-24 años: 6,38%; 25-34 años: 31,91%; 35-43 años: 2,13%; 44-52 años: 0,00%; Igual o superior a 53 años: 0,00%. El grupo de 25-34 años tiene la mayor percepción de riesgo medio (31,91%), lo que indica que una parte significativa de este grupo siente que su capacidad de recuperación es moderada. Otros grupos tienen percepciones mucho más bajas de riesgo medio.

Riesgo Alto: Se presentan los siguientes resultados: Edades de 16-24 años: 21,28%; 25-34 años: 4,26%; 35-43 años: 0,00%; 44-52 años: 0,00%; Igual o superior a 53 años: 0.00%. El grupo de 16-24 años tiene una percepción significativa de riesgo alto (21,28%), lo cual es preocupante y sugiere que los más jóvenes se sienten menos recuperados. Otros grupos no muestran percepciones de riesgo alto.

4.2.3 Dimensión Soporte y Apoyo:



Gráfico 6: Soporte y Apoyo.

Interpretación:

Esta dimensión se enfoca en las acciones y recursos que aplican los superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a situaciones laborales y personales; según los resultados el 29,79% de los encuestados perciben un bajo riesgo en términos de soporte y apoyo; el 68,09% de los encuestados perciben un riesgo medio, este es el porcentaje más alto y sugiere que una gran mayoría de los encuestados sienten que el soporte y apoyo que reciben es moderado, lo que indica que hay espacio significativo para mejorar en esta área; y el 2,13% de los encuestados perciben un alto riesgo en términos de soporte y apoyo, aunque este porcentaje es bajo, es importante monitorear y abordar las causas subyacentes de esta percepción para asegurar que todos los empleados se sientan apoyados.

A continuación, mostraremos los resultados de la dimensión de Soporte y Apoyo en referencia a las áreas de trabajo:

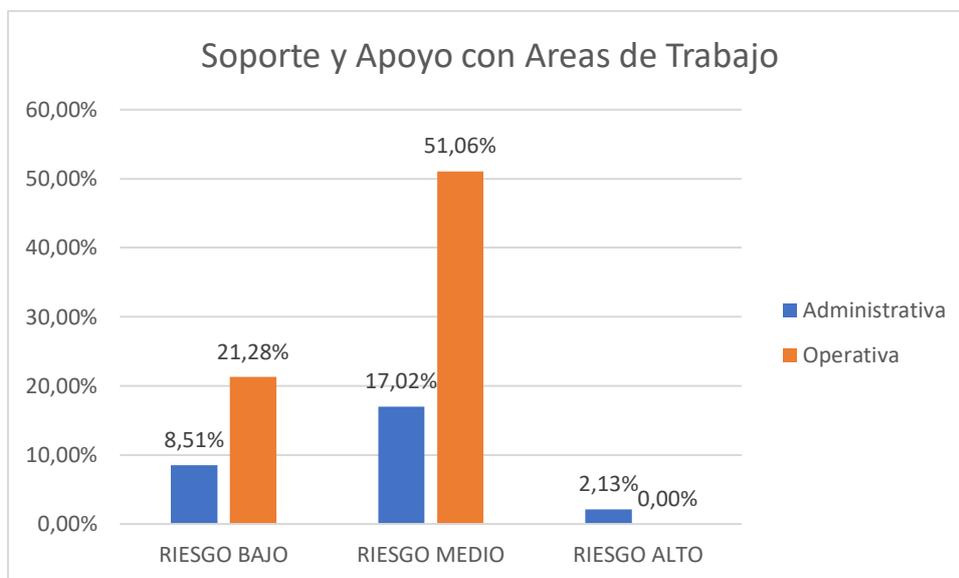


Gráfico 7: Soporte y Apoyo con Áreas de Trabajo.

Interpretación:

Riesgo Bajo: Un mayor porcentaje de trabajadores en el área operativa (21,28%) perciben un bajo riesgo en términos de soporte y apoyo en comparación con el área administrativa (8,51%). Esto sugiere que los empleados operativos sienten que reciben más soporte y apoyo que los administrativos.

Riesgo Medio: Un porcentaje significativamente mayor de trabajadores operativos (51,06%) perciben un riesgo medio en términos de soporte y apoyo, en comparación con los administrativos (17,02%). Esto indica que, aunque los trabajadores operativos tienen cierta percepción de soporte, creen que hay un margen considerable para mejorar.

Riesgo Alto: Solo los trabajadores administrativos tienen una percepción de riesgo alto (2,13%), mientras que ninguno de los trabajadores operativos percibe un alto riesgo en términos de soporte y apoyo. Esto indica una preocupación específica en el área administrativa que debe ser abordada.

4.2.4 Dimensión Otros puntos importantes: Acoso laboral:

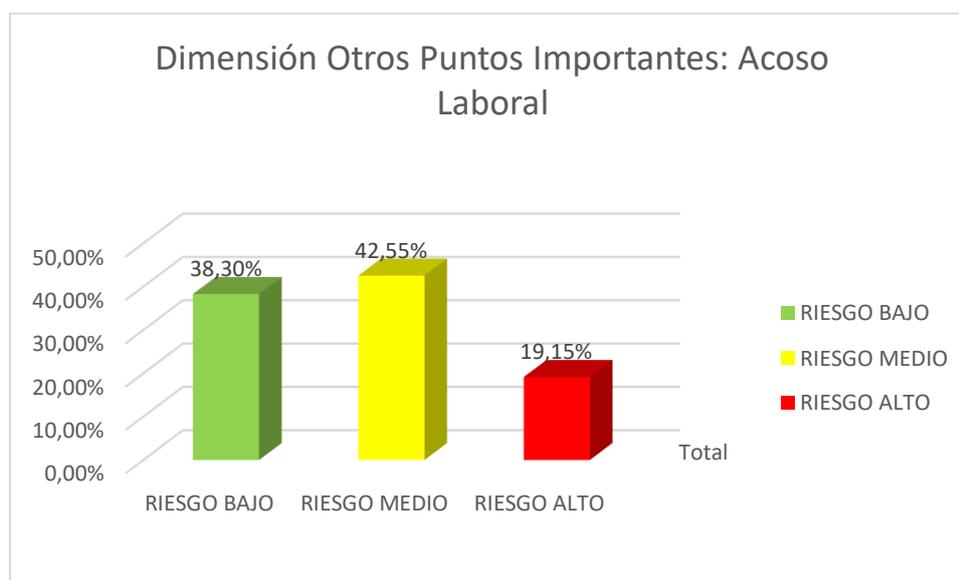


Gráfico 8: Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral.

Interpretación:

Esta dimensión se enfoca en una forma de acoso psicológico que implica el hostigamiento intencional, repetitivo y focalizado mediante acciones, crueles o maliciosas con el objetivo de humillar o desestabilizar a una persona; según los resultados el 30,80% de los encuestados presenta riesgo bajo, lo cual es un indicador positivo de que una parte significativa de los empleados no perciben el acoso laboral como un problema en su entorno laboral; El 42,55% con riesgo medio, indica que la mayoría de los empleados perciben el acoso laboral como un problema moderado, y el 19,51% presenta riesgo alto, lo cual es preocupante y sugiere que hay empleados que están

experimentando niveles altos de acoso laboral, esto puede tener efectos negativos significativos en su bienestar y desempeño.

A continuación, mostraremos los resultados de la dimensión Otros

Puntos Importantes: Acoso Laboral, en referencia al género:

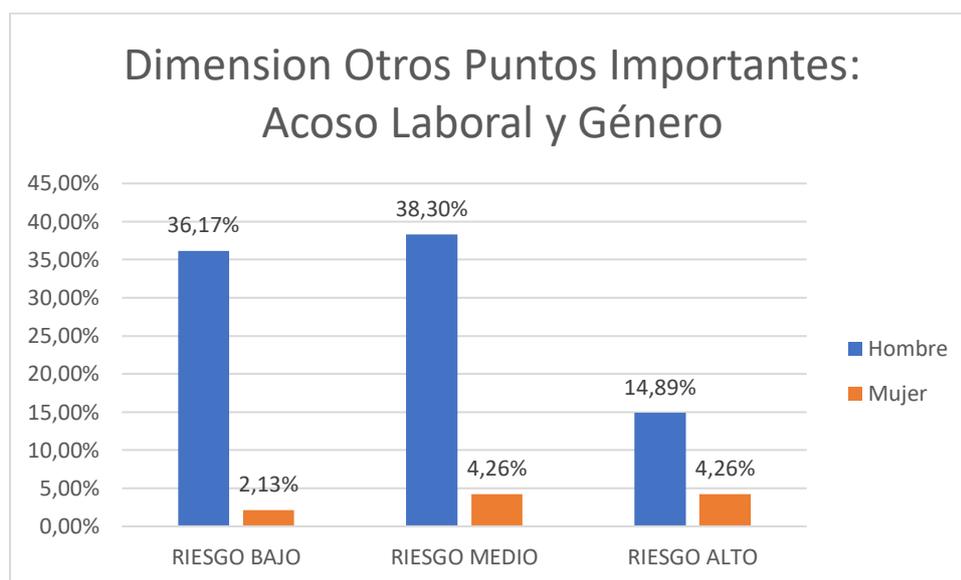


Gráfico 9: Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral y Género.

Interpretación:

Riesgo Bajo: Un mayor porcentaje de hombres perciben un bajo riesgo en términos de acoso laboral (36,17%) en comparación con las mujeres (2,13%). Esto sugiere que los hombres sienten que el acoso laboral es menos problemático en su entorno.

Riesgo Medio: Los hombres tienen una percepción significativamente mayor de riesgo medio (38,30%) en comparación con las mujeres (4,26%). Esto indica que, aunque el acoso no se percibe como un problema grave, los hombres reconocen que existe un problema moderado en su entorno laboral.

Riesgo Alto: Los hombres también tienen una mayor percepción de riesgo alto (14,89%) en comparación con las mujeres (4,26%). Esto es preocupante y sugiere que los hombres experimentan o son más conscientes de los niveles altos de acoso laboral.

4.2.5 Dimensión Otros puntos importantes: Adicción al trabajo:

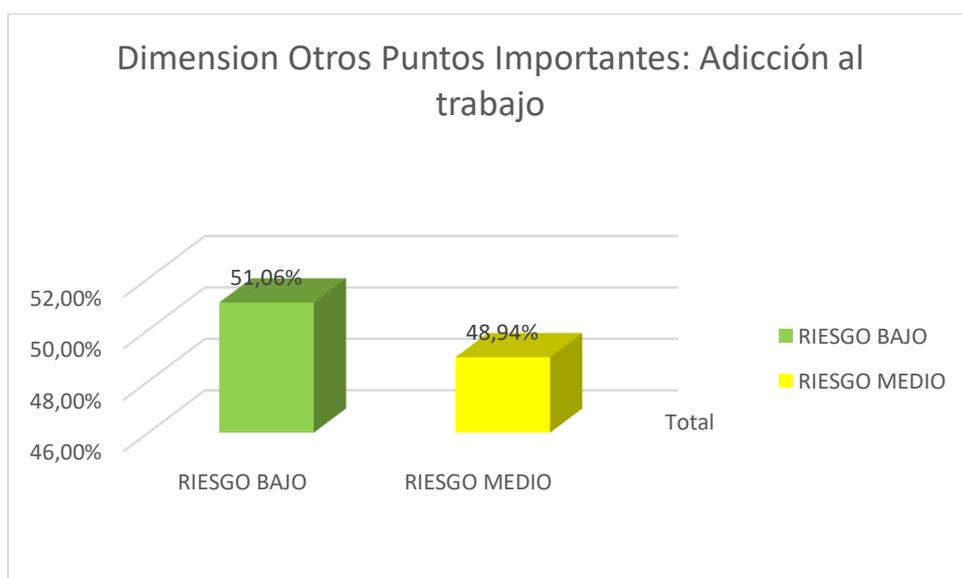


Gráfico 10: Dimensión Otros Puntos Importantes: Adicción al trabajo.

Interpretación:

Esta dimensión se enfoca en la dificultad de una persona para desconectarse del trabajo y la necesidad de asumir cada vez más tareas, según los resultados el 51,06% presenta riesgo bajo, este es un resultado positivo, ya que más de la mitad de los encuestados sienten que la adicción al trabajo no es un problema significativo en su entorno laboral; y el 48,94% de los encuestados perciben un riesgo medio, pues este porcentaje es casi igual al de riesgo bajo, lo que indica que una gran parte de los encuestados sienten que hay una presencia moderada de adicción al trabajo. Aunque no

es crítico, sugiere que hay áreas que requieren atención para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

A continuación, mostraremos los resultados de la dimensión Otros Puntos Importantes: Adicción al trabajo, en referencia a la edad de los trabajadores:

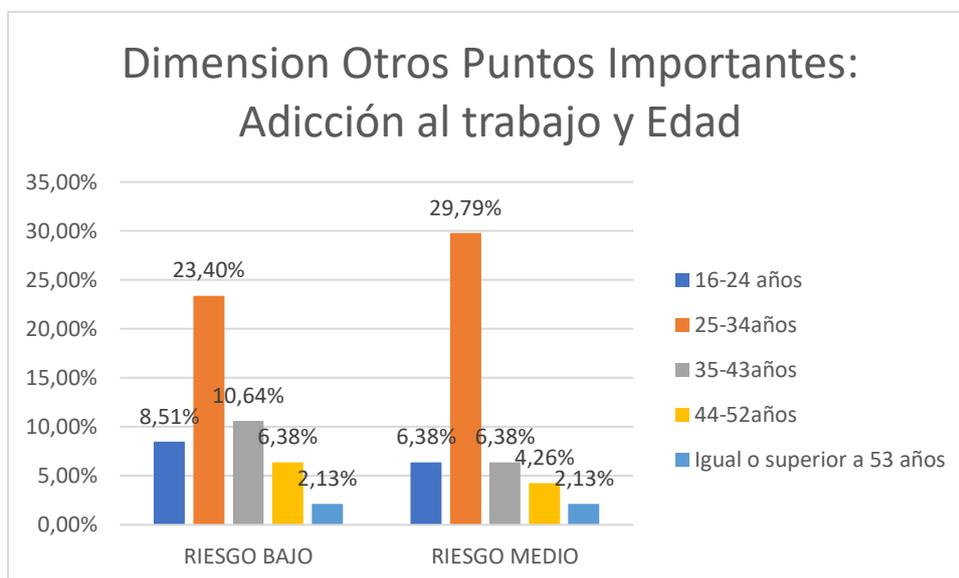


Gráfico 11: Dimensión Otros Puntos Importantes: Adicción al trabajo y Edad.

Interpretación:

Riesgo Bajo: Las edades entre 16-24 años, presentan un 8,51%; los de 25-34 años: 23,40%; 35-43 años: 10,64%; finalmente los de 44-52 años: 6,38%. El grupo de edad de 25-34 años tiene la mayor percepción de riesgo bajo (23,40%), lo que sugiere que este grupo siente que la adicción al trabajo no es un problema significativo para ellos. Los otros grupos tienen menores percepciones de riesgo bajo, con el grupo de 53 años o más teniendo la menor percepción (2,13%).

Riesgo Medio: Las edades de 6-24 años: 6,38%; de 25-34 años: 29,79%; 35-43 años: 6,38%; y los de 44-52 años: 4,26%. El grupo de edad de

25-34 años también tiene la mayor percepción de riesgo medio (29,79%), indicando que, aunque no lo consideran un problema grave, hay una percepción moderada de adicción al trabajo. Los demás grupos tienen percepciones mucho menores de riesgo medio.

4.2.6 Dimensión Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo:

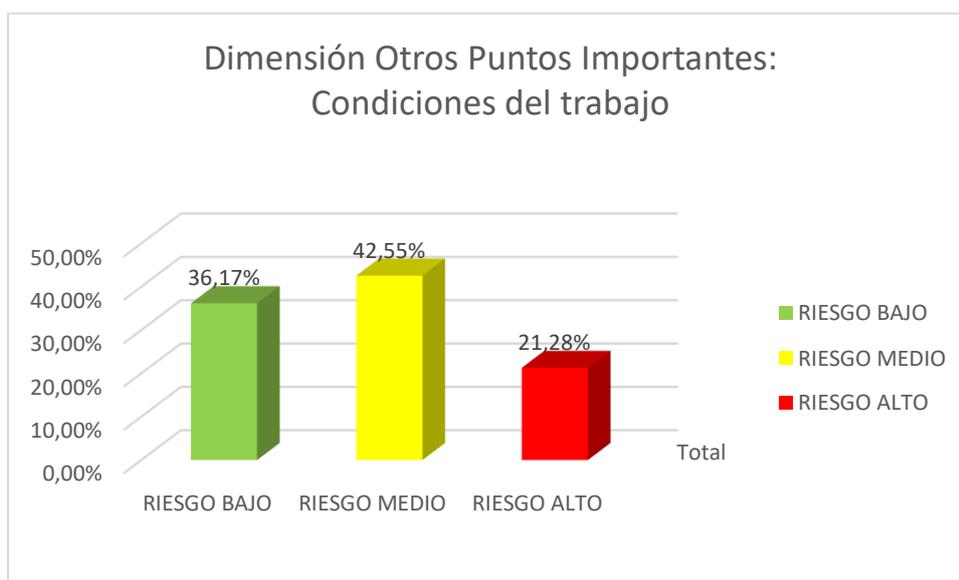


Gráfico 12: Dimensión Otros Puntos Importantes: Condiciones del Trabajo.

Interpretación:

Esta dimensión se enfoca en los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas y psicosociales) que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral. Según los resultados el 36,71% presenta un Riesgo Bajo, lo que significa que empleados perciben las condiciones del trabajo adecuadas; el 42,55% de los encuestados presenta riesgo medio en esta dimensión lo que indica que la mayoría de los empleados perciben las condiciones del trabajo como moderadamente adecuadas; y el 21,28% con riesgo alto, lo cual es

preocupante y sugiere que una parte considerable de los empleados enfrenta condiciones de trabajo inadecuadas.

A continuación, mostraremos los resultados de la dimensión Otros Puntos Importantes: Condiciones del trabajo, en referencia al área de trabajo:

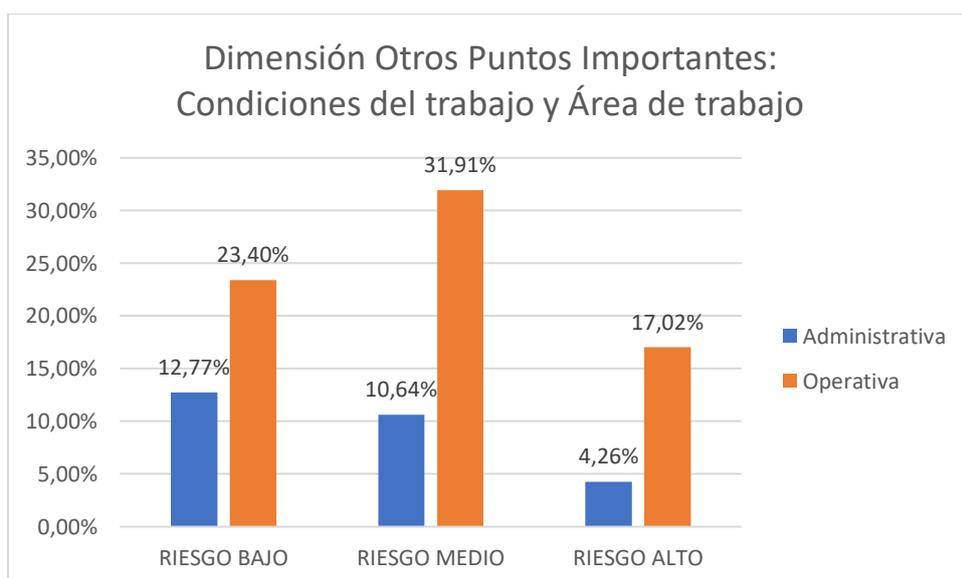


Gráfico 13: Dimensión Otros Puntos Importantes: Condiciones del Trabajo y Áreas de Trabajo.

Interpretación:

Riesgo Bajo: Un mayor porcentaje de trabajadores del área operativa (23,40%) perciben un bajo riesgo en términos de condiciones del trabajo en comparación con el área administrativa (12,77%). Esto sugiere que los empleados operativos sienten que las condiciones del trabajo son más adecuadas que los empleados administrativos.

Riesgo Medio: Un porcentaje significativamente mayor de trabajadores operativos (31,91%) perciben un riesgo medio en términos de condiciones del

trabajo en comparación con los administrativos (10,64%). Esto indica que, aunque los trabajadores operativos consideran las condiciones de trabajo moderadamente adecuadas, hay un margen considerable para mejoras.

Riesgo Alto: Los trabajadores operativos tienen una mayor percepción de riesgo alto (17,02%) en comparación con los administrativos (4,26%). Esto es preocupante y sugiere que las condiciones del trabajo para los empleados operativos pueden estar afectando negativamente su bienestar.

4.2.7 Dimensión Otros puntos importantes: Doble Presencia:

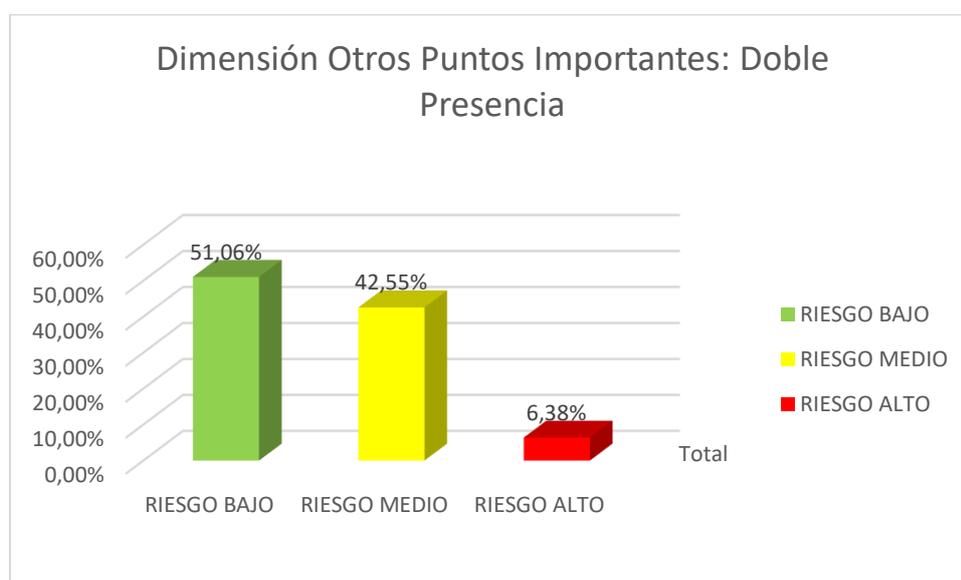


Gráfico 14: Dimensión Otros Puntos Importantes: Doble Presencia.

Interpretación:

Esta dimensión se enfoca en los conflictos de la vida personal y el trabajo; Según los resultados el 51,06% de los participantes perciben un riesgo bajo. Esto indica que más de la mitad de las personas sienten que la influencia de la doble presencia (compromisos laborales y familiares simultáneos) en su vida laboral es mínima o manejable. Un 42,55% de los participantes se encuentran en la categoría de riesgo medio. Esto significa

que una proporción considerable de personas experimenta una influencia moderada de la doble presencia en su desempeño laboral, lo que podría causar cierto nivel de estrés o impacto en su rendimiento, y solo el 6,38% de los participantes reporta un riesgo alto en esta dimensión. Aunque esta es la menor proporción, estas personas pueden estar enfrentando desafíos significativos debido a la carga de responsabilidades tanto laborales como familiares, lo que podría estar afectando su bienestar y desempeño en el trabajo de manera más severa.

laboral.

A continuación, mostraremos los resultados de la dimensión Otros Puntos Importantes: Doble Presencia, en referencia al género:

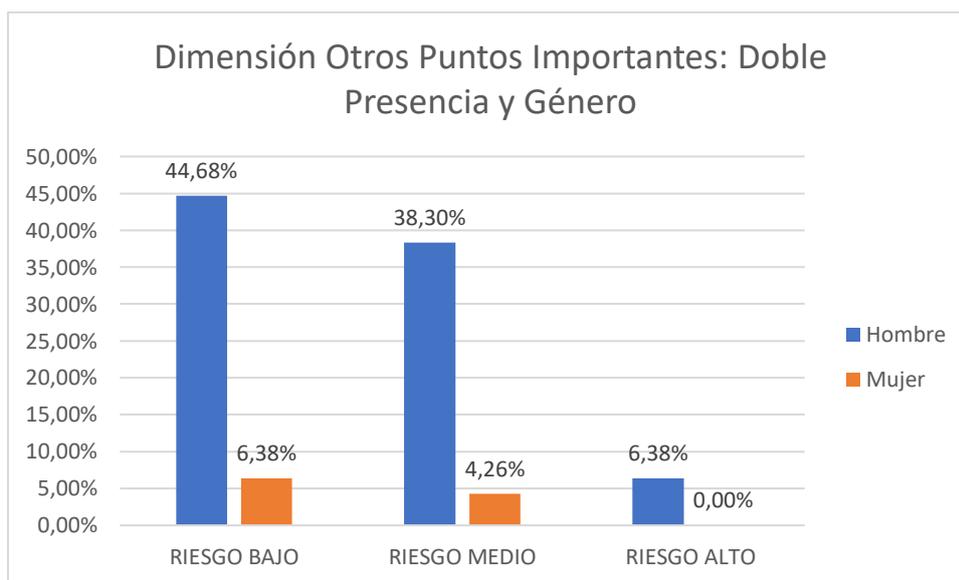


Gráfico 15: Dimensión Otros Puntos Importantes: Doble Presencia y Género.

Interpretación:

Riesgo Bajo:

Hombres: El 44,68% de los hombres perciben un riesgo bajo, lo que indica que una buena parte de los hombres no ven la combinación de responsabilidades laborales y familiares como un factor estresante significativo.

Mujeres: Solo el 6,38% de las mujeres perciben un riesgo bajo, lo que indica que, para una menor proporción de mujeres, la doble presencia no es un problema considerable.

Riesgo Medio: Hombres: El 38,30% de los hombres reporta un riesgo medio, lo que significa que una porción importante de los hombres experimenta un nivel moderado de estrés o impacto debido a la doble presencia.

Mujeres: El 4,26% de las mujeres reporta un riesgo medio, indicando que pocas mujeres se encuentran en esta categoría.

Riesgo Alto: Hombres: El 6,38% de los hombres se encuentran en un nivel de riesgo alto, lo que sugiere que podrían estar enfrentando un impacto significativo en su desempeño laboral debido a la doble presencia.

Mujeres: No se reportan mujeres en el nivel de riesgo alto (0%), lo que podría indicar que las mujeres, en este caso específico, no están experimentando un riesgo alto de doble presencia.

Hombres: La mayoría de los hombres presenta nivel de riesgo bajo o medio, con un pequeño porcentaje en riesgo alto. Esto indica que existe un equilibrio en cómo la doble presencia afecta a los hombres.

Mujeres: La mayoría de las mujeres se encuentran en los niveles de riesgo bajo y medio, con una ausencia en el nivel alto. Esto podría indicar que, si bien algunas mujeres perciben un riesgo bajo, hay una menor incidencia de

riesgo medio y ninguna en riesgo alto, lo que sugiere diferencias en la percepción o experiencia de la doble presencia entre géneros.

4.3 Objetivo 2:

Examinar cómo los riesgos psicosociales identificados se relacionan con el desempeño laboral según la percepción de los colaboradores.

Para dar cumplimiento a este objetivo, se seleccionaron, las dimensiones que presentaban mayor riesgo, así como se lo explico anteriormente, en base a estos datos Las entrevistas se realizaron a mujeres y hombres de las diferentes áreas de trabajo, las mismas que dan respuesta al presente objetivo:

4.3.1 Carga y Ritmo de Trabajo:

Con respecto a la primera dimensión analizada como es **Carga y Ritmo de Trabajo**; se refiere a un conjunto de exigencias tanto mentales como físicas que una persona enfrenta en su entorno laboral.

Percepción de los Colaboradores:

En las entrevistas realizadas, varios colaboradores indicaron que la carga de trabajo es a veces excesiva, especialmente en situaciones donde las demandas del cliente son altas o cuando se producen picos de trabajo. Esta percepción es un claro indicador de que la carga y ritmo de trabajo están en niveles que podrían considerarse riesgosos para el bienestar de los empleados.

Entrevistado 2: "A veces es excesivo y a veces es insuficiente."

Entrevistado 4: "Cuando hay sobrecarga, se envía la gente, se reubica a que hagan los trabajos y de ahí yo ya me encargo de hacer la inspección."

Impacto en el Desempeño Laboral:

La relación entre la carga y ritmo de trabajo con el desempeño laboral es directa. Los colaboradores que sienten que su carga de trabajo es excesiva reportan cansancio al final de la jornada, lo que afecta su capacidad para desempeñarse efectivamente en actividades recreativas o incluso en el trabajo mismo. La fatiga acumulada puede llevar a una disminución en la productividad, errores en el trabajo, y en casos extremos, al agotamiento físico y mental.

Entrevistado 3: "Cuando el trabajo es excesivo, pues uno se llega, se sale ya cansado."

Entrevistado 5: "No me deja con la suficiente energía, porque en ciertas ocasiones la carga de trabajo es excesiva, entonces ya me deja sin energía después de la jornada de trabajo."

La dimensión de Carga y Ritmo de Trabajo presenta riesgos psicosociales que están relacionados con el desempeño laboral. Los empleados que experimentan una carga de trabajo excesiva muestran signos de fatiga, lo que impacta negativamente su rendimiento.

4.3.2 Dimensión de Recuperación

Esta dimensión se centra en el tiempo dedicado al descanso y la recuperación de energía tras realizar esfuerzos físicos y/o mentales vinculados al trabajo.

Percepción de los Colaboradores:

Las entrevistas revelan que la percepción de la capacidad de recuperación varía entre los colaboradores. Algunos mencionan que pueden recuperarse adecuadamente con las pausas que realizan, pero solo en trabajos de planta, lo que se refiere al trabajo de campo mencionan que la

recuperación es un poco severa y participar en actividades recreativas después del trabajo se les dificulta por el cansancio.

Entrevistado 1: "Bueno, lo que se utiliza son las pausas activas de unos 5 a 10 minutos."

Entrevistado 2: "En lo que es el área de campo, no. Allá es una rutina un poco más severa que en la base."

Entrevistado 3: "Creería que sí y no, porque cuando hay mucha carga de trabajo, obviamente uno sale muy cansado. Y cuando el trabajo es normal, pues sí, sí, tengo energía para realizar otras actividades."

Impacto en el Desempeño Laboral:

La relación entre la recuperación y el desempeño laboral es significativa. Los colaboradores que logran recuperarse adecuadamente después de sus jornadas laborales son más propensos a mantener un alto nivel de productividad y compromiso en sus tareas. Sin embargo, aquellos que no logran recuperarse adecuadamente, debido a la carga de trabajo excesiva o a la falta de pausas efectivas, reportan una disminución en su rendimiento laboral, tanto en términos de calidad como de cantidad.

Entrevistado 1: "En campo nosotros buscamos tener pausas activas cada hora, cada dos horas, dependiendo la actividad que estemos haciendo."

Entrevistado 2: "No. Porque me salgo cansado acá y prácticamente llega casi una noche en la casa. Ya no se puede hacer mucho."

Algunos colaboradores han mencionado la importancia de las pausas activas y las estrategias que emplean para asegurar una recuperación adecuada. Sin embargo, la efectividad de estas pausas y estrategias puede depender del tipo de trabajo y del entorno en el que se desarrollan, lo que sugiere que podría haber variabilidad en cómo se percibe y se maneja este riesgo.

4.3.3 Dimensión de Soporte y Apoyo

Esta dimensión se enfoca en las acciones y recursos que aplican los superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a situaciones laborales y personales.

Percepción de los Colaboradores:

Los colaboradores en las entrevistas expresan en general un buen nivel de apoyo y compañerismo entre sus colegas. Este sentido de trabajo en equipo y la disposición de los compañeros para ayudar cuando es necesario parece ser un factor positivo en su entorno laboral.

Entrevistado 1: "Nosotros como trabajamos en grupos, nos sentimos apoyados entre todos."

Entrevistado 2: "En compañerismo sí, sí hay compañeros que sí a uno lo ayudan en el día para poder realizar mejor el trabajo que uno hace."

Sin embargo, algunos comentarios señalan que, aunque existe asistencia técnica, la parte administrativa podría beneficiarse de una mejor organización para apoyar de manera más efectiva a los empleados.

Entrevistado 4: "Asistencia técnica sí se tiene. En nuestro lugar de trabajo, a veces la parte administrativa como que le falta un poquito de organización."

Entrevistado 5: "Cuando estamos en los diferentes taladros, uno busca la manera de poder apoyarse con los miembros de la cuadrilla que están ahí."

El compañerismo y apoyo técnico está presente de una manera efectiva para el ámbito operacional, pero el soporte en el ámbito personal de los empleados no es el adecuado, no todo el personal tiene los mismos beneficios, es decir, ciertas personas tienen otras jornadas de trabajo por el ámbito operacional, lo cual genera una disconformidad en varios empleados, esto podría causar un bajo rendimiento y un trabajo de no muy buena calidad.

Entrevistado 1: "Sí, porque se trabaja 21/7 y se tiene los 7 días de descanso. O sea, es fijo."

Entrevistado 2: "Sí me siento satisfecho porque cuatro días de descanso los descanso bien cuando estoy en mi casa."

Entrevistado 3: "Sí y no. Es bueno tomar experiencias para saber cómo es y cómo se maneja todo este ámbito. Pero no se ajustan completamente a mis expectativas, podría mejorar."

Entrevistado 4: "Cambiaría que se cumplieran las jornadas de descanso, porque no siempre se las toma todas."

Además, los empleados mencionan que no cuentan con asistencia médica por parte de la organización, por esa parte no se sienten muy satisfechos:

Entrevistado 1: "Cuento con un seguro. Pero en cuanto a un dispensario médico aquí en la base, no. Pero si nos sucede algo, obviamente nos llevan al subcentro."

Entrevistado 3: "Por parte de nuestro seguro público que es del IES, todos sabemos que no se tiene un buen acceso a esa parte. Tendríamos que tener algún seguro privado para poder acceder de una manera más fácil y oportuna a estos servicios."

Impacto en el Desempeño Laboral:

El soporte y apoyo recibido en el trabajo es un factor clave que influye directamente en el desempeño laboral. Los empleados que se sienten respaldados por sus compañeros y supervisores son más propensos a ser productivos, a colaborar de manera efectiva y a mantener un alto nivel de compromiso con su trabajo. Por otro lado, la falta de apoyo adecuado, especialmente en aspectos administrativos, puede generar frustración, ralentizar procesos y afectar la calidad del trabajo realizado.

Los empleados parecen tener estrategias para manejar situaciones donde el soporte no es inmediato, como buscar ayuda entre sus pares o utilizar los recursos disponibles para solucionar problemas.

4.3.4 Dimensión de Acoso Laboral

Esta dimensión se enfoca en una forma de acoso psicológico que implica el hostigamiento intencional, repetitivo y focalizado mediante acciones, crueles o maliciosas con el objetivo de humillar o desestabilizar a una persona.

Percepción de los Colaboradores:

En las entrevistas realizadas, los colaboradores en su mayoría indicaron que no han experimentado ni presenciado actos de acoso laboral en su entorno de trabajo. Describen el ambiente laboral como respetuoso y libre de amenazas, lo cual es un aspecto positivo que contribuye a un entorno de trabajo saludable.

Entrevistado 4: "Aquí donde trabajo no hay ese tipo de situaciones de amenazas ni de acoso laboral."

Entrevistado 6: "Sí, nuestro ambiente laboral se puede decir que es sano. No hay abuso laboral."

Sin embargo, algunos colaboradores mencionaron que, si bien no han enfrentado acoso en su actual lugar de trabajo, sí han sido testigos de este tipo de comportamientos en otros lugares. Estos comentarios sugieren que, aunque el ambiente actual es seguro, los empleados están conscientes de la existencia del acoso laboral y conocen los procedimientos a seguir en caso de que ocurra.

Entrevistado 1: "No he visto aquí en la empresa, pero sí he sido testigo en otros lados. Lo que se ha hecho es comunicar a las personas respectivas y encargadas para poder tratar de solventar estos casos."

Entrevistado 5: "De lo que tengo entendido, comunicar al Departamento de Recursos Humanos, al jefe de operaciones, gerentes, a las personas encargadas para poder solucionar este tipo de situaciones."

Impacto en el Desempeño Laboral:

La ausencia de acoso laboral en el entorno de trabajo es importante para mantener un desempeño laboral positivo. Un ambiente libre de acoso permite que los empleados trabajen con tranquilidad y seguridad, lo que mejora su productividad y bienestar general.

La dimensión de **Acoso Laboral** no parece ser un problema significativo en el entorno de trabajo evaluado, lo que es un indicador positivo de un ambiente laboral sano. Sin embargo, es esencial que la empresa continúe promoviendo políticas claras contra el acoso y asegure que todos los empleados estén al tanto de los procedimientos para reportar cualquier incidente.

4.3.5 Dimensión de Adicción al Trabajo

Esta dimensión se enfoca en la dificultad de una persona para desconectarse del trabajo y la necesidad de asumir cada vez más tareas.

Percepción de los Colaboradores:

En las entrevistas, los colaboradores manifestaron que dentro de su jornada laboral existe una expectativa de estar siempre disponibles, especialmente cuando hay demandas urgentes de los clientes. Sin embargo, también mencionaron que fuera de su jornada laboral, su tiempo de descanso es generalmente respetado.

Entrevistado 1: "Cuando el cliente solicita un trabajo de urgencia, pues ahí sí toca."

Entrevistado 2: "Dentro de la jornada laboral, sí. Pero cuando estamos en descanso, sí se respeta nuestro día de descanso y no tenemos molestia por parte de la empresa."

Además, los colaboradores expresaron que, en general, les resulta relativamente fácil desconectarse del trabajo al finalizar su jornada, especialmente debido a la distancia física de su lugar de trabajo, lo que les permite concentrarse en sus actividades personales y familiares.

Entrevistado 3: "Rápido porque uno ya se va y se dedica a lo que es la familia."

Entrevistado 4: "Sí es fácil porque uno sale a descansar y prácticamente, como estamos lejos de la empresa, no nos podrían llamar en ese momento."

Impacto en el Desempeño Laboral:

La relación entre la adicción al trabajo y el desempeño laboral puede ser compleja. Por un lado, la alta disponibilidad durante la jornada laboral puede llevar a una mayor productividad a corto plazo. Sin embargo, si esta disponibilidad se extiende más allá de la jornada laboral de manera continua, puede conducir al agotamiento, disminuyendo la efectividad y aumentando el riesgo de errores o de un deterioro en la calidad del trabajo a largo plazo.

La dimensión de Adicción al Trabajo presenta un riesgo que, aunque no parece ser dominante en el entorno evaluado, puede tener consecuencias si no se gestiona adecuadamente. Es crucial que la empresa continúe respetando los tiempos de descanso de los empleados y que se implementen políticas claras que permitan a los trabajadores desconectarse completamente fuera de sus horarios laborales.

4.3.6 Dimensión de Condiciones de Trabajo

Esta dimensión se enfoca en los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas y psicosociales) que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.

Percepción de los Colaboradores:

En las entrevistas, los colaboradores destacaron tanto aspectos positivos como negativos en relación con las condiciones de trabajo. Por un lado, mencionaron que las instalaciones, en general, son adecuadas para protegerlos de condiciones climáticas adversas, como el sol y la lluvia. Sin embargo, también señalaron que algunos equipos y herramientas carecen de mantenimiento adecuado, lo que podría poner en riesgo la seguridad y eficiencia en el trabajo.

Entrevistado 2: "Tenemos buenas instalaciones porque tenemos galpones para bajar bajo techo. Si llueve, no nos mojamos."

Entrevistado 6: "En pocas cosas sí les falta mejorar."

Algunos colaboradores también mencionaron la presencia de áreas de trabajo incómodas o peligrosas, como en el caso de las zonas de trabajo con mucho ruido o aquellas donde la manipulación de equipos y tuberías representa un riesgo para la salud y seguridad.

Entrevistado 1: "Las áreas que más afectan son las de la cepilladora por el polvo de óxido que emana y perjudica lo que esté cerca."

Entrevistado 4: "Hay veces que toca hacer el trabajo en el suelo, entonces es más cansado."

Impacto en el Desempeño Laboral:

Las condiciones de trabajo tienen un impacto directo en el desempeño laboral. Cuando los equipos y herramientas no están bien mantenidos o las instalaciones no están adecuadamente acondicionadas, los empleados pueden enfrentar dificultades para realizar sus tareas de manera eficiente y segura. Esto no solo puede ralentizar el trabajo, sino que también aumenta el riesgo de accidentes y enfermedades, lo que puede llevar a una disminución en la productividad y un aumento en el ausentismo.

La dimensión de Condiciones de Trabajo es la base fundamental para garantizar un desempeño laboral seguro y de buena calidad. Aunque las instalaciones parecen ser adecuadas, existen ciertas preocupaciones sobre el mantenimiento de los equipos y la adecuación de algunas áreas de trabajo. El mejorar estos espacios no solo reducirá el riesgo de accidentes y enfermedades, sino que también permitirá a los empleados trabajar de manera más cómoda y adecuada, lo que beneficiará el desempeño general de la empresa.

4.3.7 Dimensión de Doble Presencia

Esta dimensión se enfoca en los conflictos de la vida personal y el trabajo. Cuando los trabajadores no pueden separar adecuadamente su vida laboral de su vida personal, pueden experimentar estrés, fatiga, y dificultades para cumplir con ambas áreas de su vida, lo que puede afectar negativamente su desempeño laboral y bienestar general.

Percepción de los Colaboradores:

En las entrevistas, varios colaboradores indicaron que logran mantener un equilibrio razonable entre su vida laboral y personal, gracias a la estructura de sus jornadas laborales, que les permite dedicar tiempo a sus familias durante los días de descanso. Sin embargo, reconocen que las demandas laborales pueden interferir en sus vidas personales, especialmente durante periodos de trabajo intensivo.

Entrevistado 5: "De cinco para adelante ya me dedico a lo que es mi familia y el resto del trabajo es aparte."

Entrevistado 6: "Pasamos prácticamente nuestra jornada laboral enfocada en nuestras actividades diarias. Al final de las jornadas, preguntando cómo están nuestros hogares, nuestras familias."

Impacto en el Desempeño Laboral:

El equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales es importante para mantener un desempeño laboral consistente y de calidad. Cuando los empleados pueden separar sus responsabilidades familiares y laborales, y dedicar tiempo adecuado a cada área, es más probable que mantengan un alto nivel de productividad y estén menos propensos a sufrir de estrés o agotamiento.

4.4 Objetivo 3:

Evaluar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los colaboradores para hacer frente a los riesgos psicosociales en el entorno laboral de la empresa petrolera.

Análisis de las Estrategias de Afrontamiento

4.4.1 Afrontamiento frente a la Carga y Ritmo de Trabajo:

Estrategias Utilizadas:

Los colaboradores indicaron que cuando enfrentan una sobrecarga de trabajo, suelen redistribuir las tareas entre los compañeros para manejar la carga de manera más eficiente. Además, mencionaron que se reorganizan diariamente para planificar y priorizar las tareas según su urgencia e importancia, lo que les ayuda a evitar el agobio.

Entrevistado 1: "Hacemos unos días campo, otros días oficina, otros días base. De esa manera, nosotros como que tratamos de dividir nuestras actividades para no tener una sobrecarga."

Entrevistado 3: "Al inicio de cada día, de cada jornada uno planifica el trabajo que se hace o que se va a hacer durante el día."

Evaluación:

Estas estrategias de redistribución de tareas y planificación son efectivas en el corto plazo para manejar la sobrecarga de trabajo, aunque podrían ser insuficientes si la carga continúa siendo alta de manera sostenida. Es importante que estas estrategias se complementen con medidas organizacionales más estructuradas, como la optimización de procesos o la contratación de personal adicional.

4.4.2 Afrontamiento frente a la Recuperación Insuficiente:

Estrategias Utilizadas:

Algunos colaboradores mencionaron la importancia de las pausas activas y el uso del tiempo libre para descansar y realizar actividades recreativas. Estos momentos de descanso permiten a los empleados recuperar energía y mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal.

Entrevistado 1: "Sí, ahí sí se hacen las pausas y también nos ayuda para recuperar energía."

Entrevistado 2: "Salimos con mi familia al parque o a andar. Entonces ahí sí me desconecto más de lo que es el trabajo."

Evaluación:

Las pausas activas y las actividades recreativas son estrategias de afrontamiento saludables y efectivas para la recuperación. Sin embargo, es importante que estas pausas sean suficientemente frecuentes y que los empleados tengan la libertad de utilizarlas cuando lo necesiten, para que su efecto positivo se mantenga a lo largo del tiempo.

4.4.3 Afrontamiento frente a la Falta de Soporte y Apoyo:

Estrategias Utilizadas:

Los empleados indicaron que se apoyan mutuamente en su entorno laboral, lo que les permite enfrentar mejor los desafíos. Cuando la ayuda técnica o administrativa es limitada, buscan asesoramiento de compañeros con más experiencia o tratan de resolver los problemas en grupo.

Entrevistado 1: "Nosotros como trabajamos en grupos, nos sentimos apoyados entre todos."

Entrevistado 4: "Asistencia técnica sí se tiene. En nuestro lugar de trabajo, a veces la parte administrativa como que le falta un poquito de organización."

Entrevistado 5: "Les pregunto a las que han tenido más experiencia y mayor tiempo en el área y es satisfactoria."

Evaluación:

El apoyo mutuo entre compañeros es una estrategia eficaz para afrontar la falta de soporte formal. Sin embargo, sería beneficioso que la organización refuerce su estructura de soporte técnico y administrativo para evitar que los empleados tengan que depender únicamente de sus colegas en situaciones críticas.

4.4.4 Afrontamiento frente al Acoso Laboral:

Estrategias Utilizadas:

Aunque la mayoría de los colaboradores no han experimentado acoso laboral en su lugar de trabajo, los que han sido testigos de tales situaciones en otros entornos han mencionado la importancia de reportar estos incidentes a los departamentos responsables, como Recursos Humanos.

Entrevistado 1: "No he visto aquí en la empresa, pero sí he sido testigo en otros lados. Lo que se ha hecho es comunicar a las personas respectivas y encargadas para poder tratar de solventar estos casos."

Evaluación:

La estrategia de reportar incidentes de acoso a las autoridades correspondientes es adecuada y necesaria. Es fundamental que la empresa siga promoviendo un entorno donde los empleados se sientan seguros y respaldados al reportar cualquier caso de acoso, asegurando que se tomen medidas correctivas rápidamente.

4.4.5 Afrontamiento frente a la Adicción al Trabajo:

Estrategias Utilizadas:

Los empleados que mencionaron sentir presión para estar siempre disponibles indicaron que intentan desconectarse completamente del trabajo durante sus días de descanso y dedicar tiempo a actividades personales y familiares.

Entrevistado 2: "Bueno, lo primero que hago es estar con mi familia y pasar el tiempo con ellos. Con mi familia ya una vez que estoy en mi casa ya me desconecto del ámbito laboral."

Entrevistado 4: "Sí es fácil porque uno sale a descansar y prácticamente, como estamos lejos de la empresa, no nos podrían llamar en ese momento."

Entrevistado 6: "Busco varias maneras de poder descansar, no solamente pasar encerrado. Por ahí salir a hacer alguna caminata, visitar algún lugar turístico."

Evaluación:

La capacidad de desconectarse efectivamente del trabajo es una estrategia clave para prevenir el agotamiento y mantener la salud mental. Es esencial que la empresa respete los límites de trabajo de los empleados y evite interrupciones durante los períodos de descanso para apoyar esta estrategia de afrontamiento.

4.4.6 Afrontamiento frente a las Condiciones de Trabajo

Inadecuadas:

Estrategias Utilizadas:

Los colaboradores mencionaron que cuando enfrentan condiciones de trabajo deficientes, como equipos mal mantenidos o áreas de trabajo incómodas, informan a los departamentos responsables, como mantenimiento o calidad, para que se tomen las medidas correctivas necesarias.

Entrevistado 1: "Trabajo con prevención, regulando siempre la velocidad. Si veo que algo no es normal, paro y reviso."

Entrevistado 3: "Lo que se hace en esos casos es comunicar a mantenimiento, el personal encargado de gestionar este tipo de fallas."

Evaluación:

La comunicación proactiva de problemas es una estrategia efectiva para manejar riesgos relacionados con las condiciones de trabajo. Sin embargo, la rapidez y eficacia de la respuesta de la empresa es muy importante para evitar que estos problemas se agraven y afecten negativamente el desempeño de los empleados.

4.4.7 Afrontamiento frente a la Doble Presencia:

Estrategias Utilizadas:

Para manejar la presión de equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares, los empleados mencionan que intentan separar ambos ámbitos y dedicar tiempo de calidad a sus familias fuera del horario laboral.

Entrevistado 1: "De cinco para adelante ya me dedico a lo que es mi familia y el resto del trabajo es aparte."

Entrevistado 5: "Cualquier problema familiar te desconcentra, te hace bajar un poco tu rendimiento, pero siempre hay que tratar de que eso afecte solo un momento y después continuar con tus actividades."

Evaluación:

La separación clara entre trabajo y vida personal es una estrategia esencial para manejar la doble presencia. Es importante que la empresa continúe apoyando esta separación mediante políticas de trabajo flexibles y un entorno que respete las necesidades familiares de los empleados.

Conclusiones sobre las Estrategias de Afrontamiento

Los empleados de la empresa petrolera parecen haber desarrollado una variedad de estrategias efectivas para afrontar los riesgos psicosociales en su entorno laboral. Estas estrategias incluyen la redistribución de tareas, el apoyo mutuo, la desconexión durante los períodos de descanso, y la comunicación proactiva de problemas. Sin embargo, el éxito de estas estrategias a largo plazo depende en gran medida del apoyo organizacional, la rapidez en la respuesta a los problemas reportados, y la implementación de políticas que promuevan un entorno de trabajo seguro y saludable.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES GENERALES

El presente estudio se realizó con la finalidad de Analizar las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral a fin de identificar estrategias efectivas de intervención para promover el bienestar y la productividad del personal. Se utilizaron técnicas como la entrevista y la encuesta a través del Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo; a través de este estudio y de las dimensiones que presentaban mayor riesgo, se puede concluir lo siguiente:

Carga y ritmo de trabajo: Los colaboradores perciben que la carga y ritmo de trabajo varían significativamente según las demandas del cliente, con picos de trabajo que pueden llegar a ser excesivos. Esta variabilidad impacta la capacidad de los empleados para manejar su carga de trabajo sin experimentar agotamiento, lo que en última instancia afecta su desempeño laboral. La planificación y redistribución de tareas son estrategias efectivas a corto plazo, pero podrían no ser sostenibles si la alta carga de trabajo persiste.

Recuperación: La capacidad de recuperación después de la jornada laboral es un factor muy importante para el desempeño laboral. Los empleados que pueden aprovechar sus pausas activas y actividades

recreativas después de su jornada laboral reportan un mejor equilibrio y desempeño entre trabajo y su vida personal. Sin embargo, cuando la carga de trabajo es excesiva, la recuperación se ve comprometida, lo que podría llevar a un deterioro en el rendimiento laboral.

Soporte y Apoyo: El apoyo mutuo entre compañeros contribuye positivamente al manejo de las tareas diarias y la resolución de problemas. Sin embargo, la asistencia técnica y administrativa puede mejorarse, ya que la falta de organización en estas áreas a veces ralentiza la resolución de problemas generales, lo que podría afectar la eficiencia en la productividad de la empresa.

Acoso Laboral: No se han identificado problemas de acoso laboral en el entorno estudiado, lo que ha generado un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Sin embargo, los empleados están conscientes de la existencia de procedimientos para reportar incidentes de acoso, lo que es muy bueno para mantener un entorno laboral saludable.

Adicción al Trabajo: Aunque los empleados sienten presión para estar disponibles durante su jornada laboral, logran desconectarse efectivamente durante sus días de descanso. Este equilibrio es fundamental para prevenir el agotamiento y mantener la salud mental. La empresa respeta los períodos de descanso, lo cual es clave para un desempeño sostenible.

Condiciones de Trabajo: Las condiciones de trabajo en su mayoría son adecuadas, pero existen áreas de mejora, especialmente en el mantenimiento de equipos y la adecuación de ciertos espacios de trabajo. Estas deficiencias pueden comprometer la seguridad y la eficiencia en el trabajo, para lo cual existe la necesidad de una intervención proactiva para mantener altos estándares de seguridad y comodidad.

Doble Presencia: Los empleados manejan adecuadamente la presión de equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, gracias a la estructura de sus jornadas laborales. Sin embargo, los problemas personales pueden afectar temporalmente su rendimiento, lo que resalta la importancia de un apoyo continuo tanto a nivel personal como profesional para mantener el equilibrio.

5.2 RECOMENDACIONES GENERALES

De acuerdo a los resultados obtenidos, una vez aplicado los instrumentos de recolección de datos, se sugiere las siguientes recomendaciones, de acuerdo a cada dimensión sostenida en este estudio; como también al departamento de Recursos Humanos – Trabajo Social:

Recomendaciones para el Departamento de RR. HH -Trabajo Social

Desarrollar e implementar programas de apoyo psicosocial que incluyan asesoramiento individual y grupal, enfocados en el manejo del estrés, la carga de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos

programas deberían estar disponibles para todos los empleados y ser fomentados frecuentemente dentro de la empresa.

Organizar talleres y capacitaciones para sensibilizar a los empleados sobre los riesgos psicosociales, incluyendo temas como acoso laboral, adicción al trabajo, y técnicas de recuperación efectiva. Estas sesiones deben incluir formación específica para supervisores y líderes de equipo, para que ellos puedan identificar y abordar estos riesgos de manera proactiva.

Proponer y apoyar la implementación de políticas laborales que promuevan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles, y programas de conciliación familiar. El Departamento de Trabajo Social puede liderar estas iniciativas y brindar apoyo continuo a los empleados que lo necesiten.

Establecer protocolos claros y accesibles para la denuncia y gestión de casos de acoso laboral, asegurando la confidencialidad y el apoyo adecuado para las víctimas. El Departamento de Trabajo Social y RR. HH debe estar involucrado en estos procesos, proporcionando asesoramiento y seguimiento a los empleados afectados.

Optimización de la Carga y Ritmo de Trabajo:

Implementar herramientas de gestión de trabajo que permitan una planificación más eficiente y una distribución equitativa de las cargas de trabajo. Considerar la posibilidad de aumentar la flexibilidad en la asignación

de tareas y la contratación de personal adicional durante períodos de alta demanda.

Mejora en las Estrategias de Recuperación:

Promover la práctica regular de pausas activas durante la jornada laboral y fomentar actividades de bienestar post-jornada, como programas de ejercicio o meditación.

Fortalecimiento del Soporte y Apoyo: Mejorar la asistencia técnica y administrativa mediante la implementación de sistemas de gestión que permitan una respuesta más rápida a las solicitudes de soporte por parte de los empleados. Además, se recomienda capacitar al personal administrativo para mejorar la eficiencia en la resolución de problemas en general.

Continuidad en la Prevención del Acoso Laboral: Mantener y fortalecer las políticas contra el acoso laboral, asegurar que todo el personal se encuentre informado sobre los procedimientos para reportar acoso. Realizar capacitaciones regulares sobre el respeto y la inclusión en el lugar de trabajo.

Promoción del Equilibrio Trabajo-Vida Personal: Continuar respetando los días de descanso de los empleados y considerar la implementación de políticas que impulsen un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal - familiar, como por ejemplo la mejora en flexibilidad en los horarios.

Mejoras en las Condiciones de Trabajo: Realizar auditorías regularmente de las instalaciones y equipos para identificar áreas que necesiten mantenimiento o mejora. Invertir en la adecuación de los espacios de trabajo para garantizar que sean seguros para todos, cómodos para que el trabajo se vuelva más eficiente.

Apoyo Continuo para Manejar la Doble Presencia: Fomentar programas de apoyo para empleados que enfrenten dificultades personales que puedan afectar su desempeño laboral. También, ofrecer un ambiente de trabajo que permita la flexibilidad necesaria para que los empleados puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin comprometer su trabajo.

REFERENCIAS

- ACNUR. (2001). Obtenido de https://www.acnur.org/objetivos-de-desarrollo-sostenible?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwnK60BhA9EiwAmpHZw3lHi4tHSLXTsV4k2B5b_pPkHIM0rHOY7nsQsq8Y4eH2GBfXopwsaRoCsFsQAvD_BwE
- Amazónica, S. T. (2020). *REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD*. Obtenido de https://www.secretariadelamazonia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/08/reglamento_higiene_y_seguridad_aprobado_por_el_mdt-21082020.pdf
- Benavides, M., & Restrepo, C. (2005). *Métodos en investigación cualitativa: triangulación*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008
- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- Buitrago Orjuela, L. Á., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., & Chaparro Penagos, C. (2021). *Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención*. Obtenido de <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
- Burns, T., & Stalker, G. (1961). *The Management of Innovation*. Tavistock Publications.
- C&T. (2009). *Riesgos Psicosociales en el trabajo*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30163758/c_t32-libre.pdf?1390879102=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEfectos_de_los_Conflictos_Interpersonales.pdf&Expires=1720457994&Signature=dTfYBPf1IE0xTbMluetBK0FWN7P5N-0asOhz6ecCgaP8LTQk1VO36Gar
- Calderón, Serna y Zuluaga. (2013). *Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/104/10474861012/html/>
- Camacho Ramirez, A., & Mayorga, D. R. (2017). *RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>
- CHUQUILIN, J. J. (2018). *SATISFACCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN POLICIAS DE LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL DE LIMA*. Obtenido de

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/550/VASQUEZ%20CHUQUILIN%2c%20JUDITH%20JANETH%20.pdf?squence=1&isAllowed=y>

- Cooper, C., & Marshall, J. (1976). *Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health*. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28. Obtenido de <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Cooper, C., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
- Cretio. (2024). *Carga de trabajo: Explorando criterios y métodos de medición*. Obtenido de <https://www.crentio.com/es-ar/blog/carga-de-trabajo>
- Daft, R. L. (2015). *Organization Theory and Design*. *Cengage Learning*.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Ecuador, A. N. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Evans, G., & Johnson, D. (2000). Stress and open-office noise. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 779-783.
- Fernandez, C., Baptista, P., & Sampieri, R. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Gallo, A. E. (2005). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/octubre/LA2_OCT_DIJU_CODIGO%20TRABAJO.pdf
- García, K. S. (2022). *AFECTACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS DE ORELLANA-ECUADOR: ESTUDIO COMPARATIVO*. Obtenido de <http://tsachila.edu.ec/ojs/ind>
- García, O., & del Hoyo Delgad, M. (2008). *Multiple resources and mental workload*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- Gavilanes Banda, V. J., & Morales Alomaliza, M. A. (2023). *El síndrome de Burnout y su relación con la jornada laboral de una empresa de servicios petroleros de la amazonia ecuatoriana*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14785/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-20.pdf>

- Gil-Monte, P. R. (2012). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es>
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Guarín Urrego, K y Infante Quintero, L. (2024). *Impacto del estrés laboral en la productividad de los trabajadores de taladros de perforación de pozos del sector hidrocarburos en Colombia en los últimos 5 años*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/54949>
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hammer, M., & Champy, J. (1993). *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution*. Harper Business.
- Hernández Gracia, T. J. (2023). *Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones*. Obtenido de <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>
- Humanos, S. d. (2021). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO*. Obtenido de https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/15.-reglamento_de_seguridad_y_salud_ocupacional_sdh.pdf
- INSST. (2021). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Factores psicosociales y salud en el trabajo: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- INSST. (2024). *LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2012.%20La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20psicosociales.pdf>
- ISO. (2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Jex, S. M. (1998). *Stress and Job Performance: Theory, Research, and Implications for Managerial Practice*. Sage Publications.
- Juárez-García. (2015). *RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., & Snoek, J. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Klever Saul Montes Vega, Raúl Flores Carrillo, Raquel González Baltaza, Enrique Mauricio Barreno-Avila. (2019). *Relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida en el trabajo en empleados de una Empresa de Servicios Petroleros*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Enrique-Barreno-Avila/publication/351545743_Relationship_between_psychosocial_risk_factors_and_quality_of_life_at_work_in_employees_of_an_Oilfield_Services_Company_Spanish_Version/links/609caf2f4585158bf0a44c06/Relatio
- López, P. L. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.
- Martínez, M. F. (2018). *Formación por competencias*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. Harper & Row.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Prentice-Hall.
- MOROCHO, D. C. (2023). *LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN EL SECTOR PETROLERO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA EXPLORATORIA A NIVEL MUNDIAL*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5106>
- Ochoa, M. d. (2017). *“IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO”*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/2872>
- Oil & Gas IQ. (2024). *Stress and Mental Health in the Oil and Gas Industry*. *Oil & gas*.
- OIT. (1981-2006). *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_874775.pdf
- OIT. (2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Directrices sobre factores psicosociales en el trabajo.: <https://www.ilo.org/>
- OMS. (2020). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- OMS. (2024). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwnK60BhA9EiwAmpHZw6a-liLMhc1WSXOXnl1Nhpmv15e2RH9Nf6vfpqyAnSUGkH9bTULxoCDw0QAvD_BwE
- ORMAZA, D. F. (2020). *ANÁLISIS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA EMPRESA REPSOL ECUADOR S.A. EN EL AÑO 2020*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/66aad465-7a32-444b-abcb-4b086161cadb/content>
- Peralta Beltrán, A. B. (2011). *EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN PETROLERA ECUATORIANA*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/344>
- Pineda. (1994). *Metodología de la investigación*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.
- PRADO URIBE, J. F. (2020). *Riesgos Psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4560/456061607013/html/>
- Quick, J., Quick, J., Nelson, D., & Hurre. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*. *American Psychological Association*.
- Raymundo Márquez Amaro¹, R. D. (2022). *ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UN CENTRO DE TRABAJO DEL SECTOR PETROLERO*. Obtenido de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2328>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. *Pearson*.
- Schnall, P., Landsbergis, P., & Baker, D. (1994). Job strain and cardiovascular disease. *Annual Review of Public Health*, 15(1), 381-411.
- SEGOVIA, G. D. (2012). *ANÁLISIS DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES EXPUESTOS A TURNICIDAD, PDV, CARGA FÍSICA, MENTAL*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/264/1/An%c3%a1lisis%20de%20los%20riesgos%20ergon%c3%b3micos%20y%20psicosociales%20en%20trabajadores%20expuestos%20a%20turnicidad%2c%20pdv%2c%20carga%20f%c3%adsica%2c%20mental%2c%20de%20sarraigo%20familiar%20>
- Senplades. (2024). *El Plan Nacional de Desarrollo 2024-2025*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>

- Spector, P., & Jex, S. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Suasnavas Bermúdez, P. R. (2021). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial en empresa de servicios petroleros, a través del método FPSICO y su propuesta de intervención*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4427>
- Tucker, P., & Rutherford, C. (2005). Moderators of the relationship between long work hours and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 465-476.
- Vasquez, M. (2017). *PROBABILIDAD Y ESTADÍSTICA*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>
- Verduga-Pinargote, J. P., & Ortiz Encalada, P. A. (2021). *Estrategias de afrontamiento de los síntomas asociados al estrés laboral en los trabajadores de la empresa de servicios petroleros Alkhorayef Petroleum Co.* Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9373850>
- Vilaret Aimée, A. E. (2023). *Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del sector petrolero durante jornadas extendidas de trabajo, revisión sistemática*. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4980>
- Villar, M. (s.f.). *La carga Física*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/524420/La+carga+f%C3%ADsica+de+trabajo/9ff0cb49-db5f-46d6-b131-88f132819f34>
- Who. (2020). *Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

Formulario Riesgos Psicosociales

1.El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.

2.Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos

3.No existen respuestas correctas o incorrectas.

Muchas gracias por su colaboración

pikita1998@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Área de trabajo: *

Administrativa

Operativa

Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) : *

Ninguno

Educación básica

Educación media

Bachillerato

Tercer nivel

Cuarto nivel

Otro

Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución: *

- 0-2años
- 3-10años
- 11-20años
- Igual o superior a 21 años

Edad del trabajador o servidor: *

- 16-24 años
- 25-34años
- 35-43años
- 44-52años
- Igual o superior a 53 años

Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden *
otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)

- 1 2 3 4
- En desacuerdo (1) Completamente de Acuerdo (4)

Decido el ritmo de trabajo en mis actividades *

- 1 2 3 4
- En desacuerdo (1) Completamente de Acuerdo (4)

Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan *
estrés

- 1 2 3 4
- En desacuerdo (1) Completamente de Acuerdo (4)

Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo *
o logran sus objetivos.

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas *
de trabajo

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento *
de mis funciones o actividades

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo *
demasiado trabajo que realizar

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el *
desempeño de mi trabajo

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos. *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía. *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo existe un buen ambiente laboral *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo me siento aceptado y valorado *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño. *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo. *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Mi trabajo esta libre de acoso sexual *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona. *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal. *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. *

	1	2	3	4	
En desacuerdo (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de Acuerdo (4)

Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación. *

1 2 3 4
En desacuerdo (1) Completamente de Acuerdo (4)

Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo *

1 2 3 4
En desacuerdo (1) Completamente de Acuerdo (4)

En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral *

1 2 3 4
En desacuerdo (1) Completamente de Acuerdo (4)

Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros) *

1 2 3 4
En desacuerdo (1) Completamente de Acuerdo (4)

Considero que me encuentro física y mentalmente saludable *

1 2 3 4
En desacuerdo (1) Completamente de Acuerdo (4)

Anexo 2: Entrevista.



Guía de Entrevista

- **Carga y Ritmo de Trabajo**
 1. ¿Cómo describiría el equilibrio entre el trabajo físico y mental que realiza en su puesto de trabajo? ¿Podría compartir cómo lo maneja en su rutina diaria?
 2. ¿Cuántas horas trabajas por semana? ¿Cómo distribuye su tiempo entre las diferentes tareas que realiza? ¿Cree que su carga de trabajo actual es excesiva, adecuada o insuficiente?
 3. ¿Cuántas actividades principales realiza en su cargo, y cómo maneja cuando existe una sobrecarga de tareas? ¿Existen actividades que considera que podrían ser optimizadas o redistribuidas?

- **Recuperación**
 4. ¿Consideras que tu trabajo te deja con suficiente energía para disfrutar de actividades recreativas después de tu jornada? Porque.
 5. ¿Tienes la posibilidad de tomar pausas cortas durante tu jornada laboral? Si es así, ¿sientes que las pausas que tomas durante el trabajo son suficientes para ayudarte a recuperar la energía?
 6. ¿Tu horario y jornada laboral actual se ajustan a tus expectativas y necesidades personales? ¿Te sientes satisfecho con la flexibilidad de tu horario de trabajo? ¿Por qué o por qué no?
 7. ¿Utiliza alguna técnica específica, como la meditación o el ejercicio, para recuperar energía después del trabajo? Si es así, ¿podría describirla?

- **Soporte y Apoyo**
 8. ¿Cómo describirías el nivel de compañerismo entre tus colegas?, es decir, ¿te sientes apoyado y valorado por tus compañeros de trabajo? ¿Puedes dar algún ejemplo?
 9. ¿Tienes acceso a la ayuda técnica y administrativa que necesitas para realizar tu trabajo de manera eficiente? ¿Cómo describirías la eficacia de la asistencia técnica y administrativa en tu lugar de trabajo?
 10. ¿Tienes acceso a servicios médicos y psicológicos en caso de una crisis o necesidad de rehabilitación? ¿Con qué facilidad puedes acceder a estos servicios cuando los necesitas?

11. ¿Puedes describir una situación en la que te hayas sentido abrumado por el trabajo y cómo el apoyo de tus compañeros o supervisores te ayudó a superarla? ¿O cómo manejas la situación?

• **Acoso Laboral**

12. ¿Sientes que el ambiente laboral es seguro y libre de amenazas y maltratos? ¿Por qué?
13. ¿Alguna vez has presenciado o experimentado actos de hostigamiento o maltrato en tu área de trabajo? Si es así, ¿cómo se manejó la situación?
14. ¿Conoces los procedimientos y recursos disponibles en caso de que se presente una situación de acoso laboral?

• **Adicción al trabajo**

15. ¿Recibes alguna presión o mensaje, ya sea explícito o implícito, sobre la importancia de estar siempre disponible para trabajar?
16. ¿Qué tan fácil te resulta desconectar completamente del trabajo cuando terminas tu jornada? ¿Por qué?
17. ¿Qué cambios, si los hubiera, harían que te sintieras más equilibrado entre tu vida laboral y personal?
18. ¿Tienes alguna rutina que te ayude a desconectar del trabajo al llegar a casa? Si es así, ¿podrías describirlo?

• **Condiciones de trabajo**

19. ¿Cómo evaluarías la adecuación de las instalaciones y equipos en tu lugar de trabajo para prevenir accidentes y enfermedades? ¿Por qué?
20. ¿Sientes que los equipos y herramientas que utilizas son seguros y están bien mantenidos? ¿Has experimentado algún problema relacionado con su funcionamiento?
21. ¿Existen procedimientos claros y accesibles para reportar y corregir fallos en equipos o instalaciones? ¿Cuánto tiempo tarda la empresa en abordar estos problemas?
22. ¿Hay espacios en tu lugar de trabajo que consideras incómodos o que afectan negativamente tu bienestar? ¿Cuáles son y por qué?

23. ¿Qué estrategias utilizas para adaptarte a las condiciones de trabajo que consideras mejorables? ¿Puedes describir una situación en la que hayas enfrentado un problema con las instalaciones o equipos y cómo lo manejaste?

• **Doble Presencia**

24. ¿Qué estrategias o hábitos sigues para mantener un equilibrio saludable entre tus responsabilidades laborales y familiares?

25. ¿Has notado alguna diferencia en tu rendimiento laboral cuando enfrentas dificultades personales? ¿Cómo lo manejas?

Anexo 3: Consentimiento Informado.

 **TRABAJO SOCIAL**
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

 **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social
Proyecto de investigación sobre las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es analizar las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral, efectuada por las estudiantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: Josselin Vargas

Firma del/a participante *Josselin Vargas*

Fecha: 03-08-2024

Email: josselin.vargas@cu.ucsq.edu.ec

Teléfonos de contacto: 0983644953

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: *ARUILES ZAMBRANO CEBRERO*

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: 

Email: *ad2c-1982@hotmail.com*

Teléfonos de contacto: *0988494563*



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación sobre las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es analizar las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral, efectuada por las estudiantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: Josselin Vargas

Firma del/a participante *Josselin Vargas*

Fecha: 03-08-2024

Email: josselin.vargas@cu.ucsq.edu.ec

Teléfonos de contacto: 0983644953

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: *Darwin Mora*

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: *[Firma]*

Email: *darwinmora25@gmail.com*

Teléfonos de contacto: *0999552396*



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil



Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación sobre las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es analizar las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral, efectuada por las estudiantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: Josselin Vargas

Firma del/a participante *Josselin Vargas*

Fecha: 03-08-2024

Email: josselin.vargas@cu.ucsg.edu.ec

Teléfonos de contacto: 0983644953

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: [Redacted]

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: [Redacted]

Email: [Redacted]

Teléfonos de contacto: [Redacted]



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil



Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación sobre las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es analizar las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral, efectuada por las estudiantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: Josselin Vargas

Firma del/a participante *Josselin Vargas*

Fecha: 03-08-2024

Email: josselin.vargas@cu.ucsq.edu.ec

Teléfonos de contacto: 0983644953

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Angie Perez

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: *Angie Perez*

Email: angieperetz110149@gmail.com

Teléfonos de contacto: 0926614511



Universidad Católica de Santiago de
Guayaquil



Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación sobre las percepciones de los colaboradores
de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la
influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es analizar las percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral, efectuada por las estudiantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: Josselin Vargas

Firma del/a participante *Josselin Vargas*

Fecha: 03-08-2024

Email: josselin.vargas@cu.ucsg.edu.ec

Teléfonos de contacto: 0983644953

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: *Edgar Alejandro Lema Hoyas*

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: *[Firma manuscrita]*

Email: *ealema92@gmail.com*

Teléfonos de contacto: *0998990504*

Anexo 4: Matriz de Variables

Categorías	Definición conceptual	Variables	Indicadores
Riesgos Psicosociales	Son riesgos psicosociales aquellos aspectos de la organización del trabajo, del contenido del trabajo y del entorno social del trabajo que pueden tener un efecto nocivo para la salud y el bienestar de los trabajadores (OIT, 1984). Algunos autores identifican las siguientes categorías de riesgos psicosociales en el trabajo: Carga y ritmo de trabajo Desarrollo de competencias Liderazgo	Carga y ritmo de trabajo	Percepción sobre las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de clientes). Nivel de decisión respecto al ritmo de trabajo en sus actividades. Frecuencia de estres en las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas. Cantidad de tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.
		Desarrollo de competencias	Cantidad de conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado. Acceso a adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo. Acceso a un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas. Presencia de evaluación objetiva y periódicamente las actividades que realizo.
		Liderazgo	Existencia de reconocimiento y crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos. Presencia de un jefe inmediato que esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo. Existencia de metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades. Existe una intervencion, brindan apoyo, soporte o se preocupan cuando tengo demasiado trabajo que realizar. Acceso a suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo. Nivel de consideración del equipo de trabajo, y de las decisiones que pueden afectar a todos.
		Margen de accion y control	Existencia de espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión. Acceso a realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas. Frecuencia de cuando mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones. Acceso a aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo
		Organización del Trabajo	Percepcion de si las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión. Frecuencia en la que se informa de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores. Existencia de respeto y consideración de las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas. Cantidad de reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos. Porcentaje de claridad en las metas y objetivos en mi trabajo. Diponibilidad de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo

Riesgos Psicosociales		Recuperación	<p>Nivel de energía como para realizar otras actividades.</p> <p>Acceso a realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.</p> <p>Cantidad de tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.</p> <p>Acceso a un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.</p> <p>Cantidad de días que siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.</p>
		Soporte y Apoyo	<p>Grado de organización del trabajo para fomentar la colaboración de equipo y el diálogo.</p> <p>Percepción de compañerismo y bienestar con los colegas.</p> <p>Disponibilidad de apoyo para trabajadores sustitutos o con discapacidad/enfermedad.</p> <p>Disponibilidad de ayuda técnica y administrativa.</p> <p>Acceso a atención médica y psicológica en situaciones de crisis o rehabilitación</p>
		Estrés Organizacional	<p>Nivel de igualdad en el trato independientemente de la edad.</p> <p>Cumplimiento de directrices y metas autoimpuestas dentro de la jornada laboral.</p> <p>Percepción de buen ambiente laboral.</p> <p>Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.</p> <p>Nivel de aceptación y valoración en el trabajo.</p> <p>Accesibilidad de los espacios físicos para personas con discapacidad.</p> <p>Percepción de ausencia de amenazas y maltratos en el trabajo.</p> <p>Estabilidad percibida frente a cambios en el trabajo.</p> <p>Ausencia de conductas sexuales inapropiadas en el trabajo.</p> <p>Impacto del trabajo en la salud física y mental.</p> <p>Facilidad para relajarse fuera del horario laboral.</p> <p>Influencia de problemas personales en el desempeño laboral.</p> <p>Adecuación de instalaciones y equipos para la prevención de accidentes y enfermedades.</p> <p>Ausencia de acoso sexual en el trabajo.</p>
		Salud Mental y Emocional	<p>Facilidad para solucionar problemas familiares y personales en el trabajo.</p> <p>Ausencia de conflictos y rumores estresantes en el trabajo.</p> <p>Grado de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.</p> <p>Nivel de orgullo de trabajar en la empresa.</p> <p>Respeto a la diversidad de ideología, política, religión, nacionalidad y orientación sexual.</p> <p>Valoración y motivación derivada del trabajo y aportes realizados.</p> <p>Ausencia de sentimiento de culpa al no estar trabajando.</p> <p>Ausencia de espacios exclusivos que generen malestar en el ambiente laboral.</p> <p>Capacidad para desconectar del trabajo durante el tiempo libre.</p> <p>Percepción de salud física y mental.</p>

Desempeño laboral	El desempeño laboral se define como el conjunto de acciones y comportamientos observados en el individuo que ocupa un puesto de trabajo en una organización, esto en relación con el contenido de su cargo, sus atribuciones, sus tareas y actividades a desarrollar en el puesto de trabajo. (Pineda y Salazar, 2022)	Contenido del puesto	Cantidad de responsabilidades que una persona necesita para cubrir el puesto. Cantidad de actividades que una persona necesita para cubrir el puesto. Cantidad de calificaciones, que una persona necesita para cubrir el puesto. Cantidad de habilidades, que una persona necesita para cubrir el puesto. Cantidad de competencias, que una persona necesita para cubrir el puesto.
		Atribuciones del puesto	Conocimiento de funciones básicas, que componen el "día a día" del trabajador.
		Tareas del cargo	Cantidad de tareas que debe desempeñar en su cargo Percepción acerca de la sobrecarga de tareas. Actividades o tareas que debe desempeñar en su jornada laboral
		Actividades a desarrollar	Cantidad de horas laboradas por semana Porcentaje de horas que se destinan para realizar las actividades Cantidad de tiempo para gestionar las horas diarias que se ocuparan para el desarrollo de las actividades programadas



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vargas Riofrio, Josselin Marvel**, con C.C: # **2200379382** autora del trabajo de titulación: **Percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral**, 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, 29 de agosto del 2024

f. 

Nombre: **Vargas Riofrio, Josselin Marvel**

C.C: **2200379382**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones de los colaboradores de una empresa petrolera del Cantón La Joya de los Sachas sobre la influencia de los riesgos psicosociales en su desempeño laboral		
AUTORA	Vargas Riofrio, Josselin Marvel		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Beccar Varela, Julio María, MGs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	29 de agosto del 2024	No. DE PÁGINAS:	113
ÁREAS TEMÁTICAS:	Riesgos Psicosociales, Desempeño laboral, Empresas Petroleras		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos psicosociales, desempeño laboral, carga de trabajo, recuperación, soporte y apoyo, condiciones de trabajo, doble presencia, estrategias de afrontamiento.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>Este estudio analizó la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa petrolera de la Joya de los Sachas, enfocándose en las dimensiones como la Carga y Ritmo de Trabajo, Recuperación, Soporte y Apoyo, Acoso Laboral, Adicción al Trabajo, Condiciones de Trabajo y Doble Presencia. A través de entrevistas, se identificaron estrategias de afrontamiento utilizadas por los empleados para manejar estos riesgos en sus labores diarios. Los hallazgos revelan que, aunque los colaboradores cuentan con mecanismos efectivos, como la redistribución de tareas y el apoyo mutuo, persisten desafíos en áreas como la recuperación insuficiente y el mantenimiento de equipos. La desconexión del trabajo durante los días de descanso y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales fueron identificados como claves para un rendimiento sostenible. Las recomendaciones incluyen la optimización de la carga de trabajo, la mejora en las condiciones laborales, y el fortalecimiento de la asistencia técnica y administrativa. Este estudio destaca la importancia de un entorno de trabajo seguro y bien gestionado para mitigar los efectos negativos de los riesgos psicosociales y promover un desempeño laboral eficiente y saludable.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-0983644953	E-mail: josselinvargas98@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			